

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Aset organisasi paling penting yang harus dimiliki oleh instansi/perusahaan dan sangat diperhatikan oleh manajemen adalah aset manusia dari organisasi tersebut. Henry Simamora (1997:3) menjelaskan, esensi manajemen adalah aktivitas bekerja dengan orang lain agar mencapai berbagai hasil.

Pada dasarnya pendekatan Sumber Daya Manusia menekankan pada pendapat, bahwa manusia adalah titik pusat dari segalanya demi keberhasilan setiap usaha yang akan dilakukan, sehingga tenaga manusia baik pikiran, kreativitas dan daya cipta yang merupakan cerminan mutu manusia, harus dapat diupayakan serta digunakan seoptimal mungkin. Sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan dan dapat berkembang secara positif dan wajar.

Salah satu indikasi bahwa karyawan tetap loyal dalam pekerjaannya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena

adanya perbedaan pada masing-masing individu. Tiffin (dikutip oleh Moh. As'ad, 1994:100) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Sedangkan Husein Umar (1999:36) menjelaskan kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pembayaran, seperti gaji dan upah, pekerjaan itu sendiri dan promosi jabatan, kepemimpinan dan rekan sekerja (Luthans, 1995:7). Ghiselli dan Brown (dikutip Moh As'ad:1994:110) mengemukakan adanya lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja yaitu : kedudukan (posisi), pangkat (golongan), umur, jaminan finansial dan jaminan sosial serta mutu pengawasan.

Dalam penelitian penulis mengambil mengambil 3 (tiga) faktor kepuasan yaitu 2 faktor dari luthans upah dan promosi jabatan dan 1 faktor dari Ghiselli dan Brown yaitu jaminan sosial.

Promosi jabatan adalah proses kegiatan pemindahan karyawan dari satu jabatan kepada jabatan lain yang lebih tinggi (Alex S Nitisemito, 1991:134). Dengan demikian promosi akan selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Dan pada umumnya promosi juga diikuti dengan peningkatan income serta fasilitas yang lain. Tapi promosi itu sendiri sebenarnya mempunyai nilai, karena promosi adalah merupakan bukti pengakuan antara lain terhadap prestasinya. Akhirnya

seseorang yang dipromosikan pada umumnya dianggap prestasinya adalah baik disamping pertimbangan-pertimbangan yang lainnya. Meskipun demikian pengakuan ini bersifat relatif dan bukan mutlak. Dengan demikian dapat saja seseorang yang dipromosikan karena dianggap mempunyai prestasi rata-rata lebih tinggi dari karyawan yang lain, meskipun mungkin oleh pimpinan prestasi yang ada belum memuaskan.

Upah pada umumnya diwujudkan dalam bentuk uang. Seseorang bersedia melakukan pekerjaan untuk orang lain pada umumnya didorong oleh keinginan untuk mendapatkan balasan jasa pekerjaan itu guna mencukupi kebutuhan hidupnya dalam bentuk uang. Upah dianggap layak atau wajar sangat penting bagi sebagian besar orang yang menjual tenaga untuk mendapatkannya. Jika upah telah dirasakan cukup atau layak barulah kebutuhan lain dirasa penting pula. Upah adalah penghargaan energi karyawan yang dimanifestasikan sebagai hasil produksi atau suatu jasa yang dianggap sama dengan itu yang berupa tanpa jaminan yang pasti dalam tiap-tiap minggu atau per-harinya (Moch. As'ad, 1991:89).

Dalam menjalankan kehidupan manusia senantiasa penuh ketidakpastian, terutama mengenai kejadian waktu yang akan datang, dalam hal ini adalah resiko yang mungkin terjadi. Oleh karena itu selain gaji perusahaan memberikan jaminan sosial kepada karyawan. Banyak karyawan kantor atau perusahaan sangat mementingkan jaminan sosial yang diberikan perusahaan, bahkan seringkali terjadi ada seorang karyawan yang lebih senang bekerja pada

perusahaan walaupun gajinya kecil, tapi ia merasa lebih nyaman dalam bekerja karena bermacam-macam jaminan sosial yang diberikan (Sentanoe Kertonegoro, 1999:177). Menurut Sentanoe Kertonegoro (1999:177) arti dari jaminan sosial adalah program perlindungan tenaga kerja terhadap resiko sakit, kecelakaan, hari tua dan kematian dengan manfaat masing-masing berturut-turut jaminan pemeliharaan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua dan jaminan kematian (Sentanoe Kertonegoro, 1999. hal 177).

Obyek lokasi penelitian ini pada Outlet Global Teleshop Semarang dari observasi dengan karyawan operasional pada saat ini mengalami masalah mengenai upah yang belum mencukupi, promosi yang lamban dan jaminan sosial kurang memadai, untuk itu penulis tertarik untuk mengambil judul "ANALISIS BEBERAPA FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN OPERASIONAL PADA OUTLET GLOBAL TEleshop SEMARANG"

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, masalah dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh upah terhadap kepuasan kerja operasional karyawan Pada Outlet Global Teleshop Semarang ?
2. Bagaimana pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan operasional Pada Outlet Global Teleshop Semarang ?
3. Bagaimana pengaruh jaminan sosial terhadap kepuasan kerja operasional karyawan Pada Outlet Global Teleshop Semarang ?
4. Bagaimana pengaruh upah, promosi jabatan dan jaminan sosial terhadap kepuasan kerja karyawan operasional Pada Outlet Global Teleshop Semarang?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh upah terhadap kepuasan kerja Karyawan operasional Pada Outlet Global Teleshop Semarang .
2. Mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja Karyawan operasional Pada Outlet Global Teleshop Semarang .
- 3 Mengetahui pengaruh jaminan sosial terhadap kepuasan kerja Karyawan operasional Pada Outlet Global Teleshop Semarang.

4. Mengetahui pengaruh upah, promosi jabatan dan jaminan sosial terhadap kepuasan kerja Karyawan operasional Pada Outlet Global Teleshop Semarang.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan untuk membentuk konsep-konsep baru tentang manajemen sumber daya manusia yang berdasarkan fakta khususnya yang berkaitan dengan promosi jabatan, upah jaminan sosial dan kepuasan kerja.

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan khususnya tentang sumber daya manusia dan menerapkan teori-teori yang diperoleh selama masa perkuliahan dengan kenyataan yang sebenarnya terjadi dilapangan

2. Bagi instansi

Penelitian ini dapat berguna sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam penyusunan kebijakan-kebijakan khususnya yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.

3. Sebagai bahan acuan bagi peneliti dalam bidang sejenis yang ingin melakukan penelitian lanjutan atau bagi pihak-pihak lain yang akan memanfaatkan hasil penelitian ini

