BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai posisi sentral dalam mewujudkan kinerja pembangunan, yang menempatkan manusia dalam fungsinya sebagai resource pembangunan. Dalam kontek ini, harga dan nilai manusia ditentukan oleh relevansi kontruksinya pada proses produk. Kualitas manusia diprogramkan sedemikian agar dapat sesuai dengan tuntutan pembangunan atau tuntutan masyarakat menurut Almasri (2016). Sumber daya manusia bertanggung jawab dan mengemban amanah dalam tugas yang di berikan oleh organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan sebagai tenaga kerja yang memiliki potensi fisik dan psikis yang bagus untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Di dalam perusahaan yang tersusun dengan baik terlihat oleh sumber daya manusia yang berkualitas, karena sumber daya manusia merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan sebagai penggerak, pemikir dan perencanaan untuk mencapai tujuan organisasi itu. Sumber daya manusia itu sendiri merupakan aset berharga yang di miliki oleh perusahan. Untuk menjadikan sumber daya manusia yang berkualitas dan puas atas pekerjaannya maka, perusahaan juga meningkatkan efektifitas dan efesiensi organisasi, memelihara komitmen dan mendukung organisasi mencapai tujuannya.

Pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi mempunyai arti yang sama pentingnya, sehingga interaksi antara organisasi dansumber daya manusia menjadi fokus perhatian para pemimpin oleh sebab itu nilai-nilai (values)

baru yang sesuai dengan tuntutan lingkungan organisasi perlu diperkenalkan dan disosialisasikan kepada semua individu didalam organisasi menurut Sigit Prihanto Utomo, Suharyanto (2018). Di dalam sebuah organisasi membutuhkan adanya fasilitas karyawan yang cukup baik sehingga karyawan memiliki skill, pegetahuan dan tindakan yang akan mendatang, oleh sebab itu peningkatan pengembangan sumber daya manusia di dalam organisasi tersebut harus dijaga dengan baik.

Karakteristik pekerjaan menentukan bagaimana perkerjaan dilakukan oleh karena itu sangat mempengaruhi perasaan karyawan terhadap sebuah pekerjaan, seberapa pengambilan keputusan yang di buat karyawan kepada pekerjaannya dan seberapa banyak tugas yang harus dirampungkan oleh karyawan. Semakin banyak tugas dan aktivitas keragaman pekerjaan maka perasaan pekerjanya seseorang tersebut semakin berarti dan banyak pengalaman. Tingkat kepuasan itu terlihat dari setiap individu pada karyawan yang berbeda – beda.

Karakteristik pekerjaan merupakan sal ah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Karakteristik pekerjaan merupakan dasar bagi produktivitas dan kepuasan kerja karyawan yang dirancang untuk memainkan peranan penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup perusahaan menurut Fakhruddin M (2019). Karakteristik pekerjan sangat berperan penting dalam individu pekerjan karena pekerjaan yang dirancang dan di konsep dengan baik maka bisa untuk memotifasi di dalam diri karyawan tersebut untuk menambah nilai baik.

Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap atau perilaku karyawan terhadap perekjaannya sendiri, karena

semakin besar tingkat kepuasan pada karyawan itu maka tercermin sikap kerja positif pada karyawan tersebut. Sebuah Instansi juga memiliki suatu tujuan yang harus di capai baik itu dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Dilihat keberhasilan organisasi dalam mencapai visi misi sangat tergantung dari kwalitas Sumber Daya Manusia yang di miliki. Kualitas sumber daya manusia tersebut dapat di tunjukkan oleh pengetahuan, skill, tau akan tugas yag diberikan, dan kemampuan karyawan dalam menciptakan kualitas kerja yang prefesional dalam membangun tiem dalam organisasi.

Untuk mengetahui kepusan kerja pada karyawan dengan itu harus diperhatikan dalam pengembangan sumber daya manusia dan apa yang di kerjakan dalam pekerjaan tersebut. Faktor lain selain kepuasan pengaruh signifikan terhadap karakteristik pekerjaan adalah pengembangan sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah mengemukakan bahwa para pegawai yang bekerja pada organisasi menggunakan sistem perencanaan yang baik, mempunyai kesempatan lebih bagus untuk berpartisipasi dalam merencanakan karir-karir merka dan menjalani bersama pelatihan dan pengembangan menurut Winanda (2018).

Perusahan menyadari untuk kesuksesan karyawan dalam bekerjaannya maka di lihat dalam pengembangan sumber daya manusia nya yang memiliki kreatifitas atau memiliki invovasi baru atas pekerjaan yang di lakukan. Pengembangan sumber daya manusia juga bisa meningkatkan pelatiahan untuk mengasah skill yang di miliki individu karyawan tersebut. Selain itu karakteristik juga sangat di lihat oleh perusahaan apakah suatu pekerjaan tersebut sudah tepat pada saran atau belum, didalam

karakteristik tersebut bagaimana seorang karyawan bisa mengerjakan pekerjaan yang di berikan awal hingga akhir.

Permasalan yang sering muncul dalam perusahaan ketika produktivitas menurut dan semangat kerja menurun karena kepuasan karyawan yang diharapkan tidak sesuai yang di harapakan oleh karyawan, sehingga banyak karyawan yang bermalas kehilangan semangat kerjanya, dan ada yang meninggalkan jam kerja. Dengan demikian kepuasan kerja karyawan sangat penting untuk diperhatikan sehingga bisa membuat karyawan tersebut meningkatkan produktivitas dan kenyaman dalam bekerjanya selain untuk meningkatkan produktivitas juga menanggulangi karyawan yang malas dan meninggalkan jam kerja.

Perusahaan UD. Aji Batera Perkasa Mandiri ini ingin melihat kepuasan karyawannya dalam bekerja, karena karateristik yang dibuat oleh perusahaan sudah sesuai dengan SOP yang ada atau sesuai dengan karyawan yang diberi tanggungjawab. Selain itu pengembangan sumber daya manusia yang berada di perusahaan dilihat dalam kehandalan atau sifat ingin tau sehingga karyawan tersebut aktif dan positif terhadap perusahaan.

Dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab sebagai perusahaan UD. Aji Batera Perkasa Mandiri demi memenuhi produktifitas yang diharapkan dan kepuasan karyawan apabila mampu untuk memenuhi apa yang diinginkan karyawan agar bisa menunjang kinerja karyawan dengan baik. Salah satu bentuk mengetahui kepuasan karyawan di lihat dalam pengembangan sumber daya manusia dan karakteristik pekerjaan yang di dapatkan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut dapat disimpulkan permasalahan yang bisa dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada UD. Aji Batara Perkasa Mandiri di Sidoarjo?
2. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada UD. Aji Batara Perkasa Mandiri di Sidoarjo?
3. Apakah pengembangan sumber daya manusia dan karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada UD. Aji Batara Perkasa Mandiri di Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut adapun tujuan dari penelitian ini, yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada UD. Aji Batara Perkasa Mandiri di Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada UD. Aji Batara Perkasa Mandiri di Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pengembangan sumber daya manusia dan karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada UD. Aji Batara Perkasa Mandiri di Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

   Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat dan menambah pengetahuan materi tentang pengembangan sumber daya manusia dan karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Karyawan.

2. Secara Praktis

   a. Bagi Peneliti

      Dengan adanya penelitian ini, peneliti dapat menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh dalam hasil penelitian dan bisa menerapkan di bangku kuliah atau pun ketika sudah lulus dan mengetahui apakah benar benar berpengaruh untuk memecahkan masalah pada pengembangan sumber daya manusia dan karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

   b. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

      Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya sebagai bahan masukan dalam penyampaian atau pengetahuan dosen mengajar.

   c. Bagi Perusahaan

      Sebagai pertimbangan bagi para pembuat kebijakan dan memberikan hasil berupa informasi untuk menemukan solusi yang baik dalam menetapkan karyawan yang berkwalitas. Mampu memberikan gambaran mengenai pengembangan sumber daya manusia dan karakteristik pekerjaan mempengaruhi Kepuasan kerja Karyawan.