

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam mencapai tujuan organisasi dan merupakan modal dasar dalam penentuan tujuan perusahaan yang efektif dan efisien, perlu pengelolaan yang tepat agar menghasilkan sumber daya manusia yang bernilai lebih. Manusia selalu berfikir aktif dan dominan dalam kegiatan perusahaan atau organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, penentu terwujudnya tujuan organisasi proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian untuk mencapai tujuan suatu organisasi yang di implementasikan dalam kinerja perusahaan sehingga tercapainya kepuasan kerja (Hasibuan, 2013).

Menurut Suhendra (2019:2) indeks daya saing SDM Indonesia naik dua peringkat dibandingkan tahun 2017 yang berada diperingkat ke 47 tahun ini Indonesia mendapat skor 51,34. Aspek penilaian yang dilakukan berdasarkan tiga faktor yang pertama, faktor investasi dan pengembangan sumber daya yang digunakan untuk menumbuhkan SDM itu sendiri. Kedua faktor daya tarik menilai sejauh mana sebuah negara memberikan daya tarik terhadap tenaga kerja asing dan lokal. Ketiga kesiapan dimana kualitas keterampilan dan daya saing tenaga kerja disuatu negara diperhitungkan.

Perusahaan mengikuti berbagai peraturan dan ketentuan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan yaitu seperti yang tercantum dalam UU tentang waktu kerja

pasal 77 tahun 2018 dengan kategori dengan kategori waktu kerja lembur diperbolehkan lebih dari 3 jam asal disepakati dengan pekerja (sumbe:kemenkumham), tentang ketenagakerjaan, peraturan pemerintah RI nomor 8 tahun 1981 dan peraturan pemerintah tenaga kerja nomor (per.01/Men/19999). Beberapa ketentuan pokok meliputi waktu kerja, pelatihan kerja, pengupahan, keselamatan dan kesehatan kerja. Kesejahteraan serikat pekerja atau serikat buruh dan perselisihan hubungan industrial yang berhubungan juga dengan sumber daya manusia.

Tercapainya target kerja akan memberikan kepuasan kerja, kepuasan kerja adalah bentuk perasaan dan ekspresi seseorang ketika dia mampu atau tidak mampu memenuhi harapan dari proses kerja dan kinerjanya timbul dari proses transformasi emosi dan pikiran dirinya yang melahirkan sikap atau nilai terhadap sesuatu yang dikerjakan dan diperolehnya (Hafied, 2016). Kepuasan kerja merupakan pernyataan sikap emosional pekerja yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2013). Ada beberapa faktor yang tidak akan lepas dari kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Seseorang akan merasa puas apabila terlaksana dan terpenuhinya beberapa variabel seperti kompensasi, *culture* dan motivasi yang mendukung terciptanya kepuasan kerja yang secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja seseorang. Agar karyawan konsisten dengan kepuasan kerjanya, perusahaan harus memperhatikan lingkungan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti rekan kerja, suasana kerja dan kepemimpinan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Linz dalam Hafied (2016) mengatakan bahwa pada umumnya seseorang merasa puas dengan pekerjaannya karena berhasil dan memperoleh penilaian yang adil dari pemimpinnya. Karena pemimpin merupakan seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi (Hasbuan, 2013 ).

Dalam mengembangkan keterampilan karyawan perusahaan harus memastikan setiap pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan dalam mengerjakannya. Sehingga perusahaan dalam mendesain pekerjaan, manajer perlu menganalisis karakteristik dari masing-masing pekerjaan. Karakteristik pekerjaan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Otmo (2012) menyatakan bahwa, karakteristik pekerjaan adalah identifikasi beragam dimensi pekerjaan yang secara simultan memperbaiki efisiensi organisasi dan kepuasan kerja.

Menurut Hackman, dkk dalam Indrasari (2017) menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan mencakup aspek internal dari suatu pekerjaan yang berpedoman pada isi dan kondisi dari pekerjaan. Karakteristik pekerjaan akan menentukan kesesuaian karyawan dengan suatu bidang pekerjaan yang memungkinkan karyawan lebih berhasil dalam bidang yang ditekuninya. Karyawan akan menekuni pekerjaannya sesuai konsentrasi dan tanggung jawab hingga mencapai perasaan senang yang menghasilkan kepuasan. Karyawan yang merasa puas akan termotivasi untuk bekerja lebih baik dalam bidang yang diminatinya sehingga akan meningkatkan kemampuan kerjanya untuk mencapai karir yang

diinginkan, faktor tersebut juga didukung oleh kompetensi karyawan.

Kompetensi karyawan yang sangat baik dapat bermanfaat untuk kelangsungan sebuah organisasi, semakin tinggi tingkat kompetensi karyawan maka kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan semakin baik. Karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi akan memiliki kepercayaan diri yang baik untuk tidak membuat kesalahan pada saat bekerja dan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Robin dalam Moklas (2015) menyatakan kompetensi adalah kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kompetensi yang baik pada diri karyawan akan berdampak pada penyelesaian tugas - tugas pekerjaan secara maksimal, sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Seorang karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Didalam PT. Lumina Pakaging belum secara keseluruhan karyawannya memiliki kompetensi yang baik karena beberapa faktor salah satunya tingkat pendidikan yang belum tinggi seperti karyawan - karyawan yang lain sehingga kepercayaan diri kurang sehingga kepuasan karyawan belum tercapai.

PT.Lumina Packaging merupakan perusahaan yang memproduksi produk - produk kemasan/flexible packaging dan converting plastik. Produk yang dihasilkan oleh PT. Lumina Packaging meliputi berbagai macam jenis plastik pallet antara lain PP Film, PP Yarn, HDPE Blow, HDPE Film, LDPE Film dan lain - lain dengan kualitas yang terbaik dan supply yang regular.

Perusahaan ini menggunakan mesin dari luar atau negara lain sehingga membuat kinerja dari produksi semakin cepat dan bagus. Sejak awal berdirinya yaitu pada April 2011 hingga sekarang didaerah trosobo, Kab. Sidoarjo Jawa Timur, pembangunan PT. Lumina Packaging didasari dari para pemimpin perusahaan yang sudah lama bergerak didunia Flexible Packaging dan Converting Plastik. PT.Lumina Packaging selalu menjaga konsistensi dari hasil produksi maupun konsistensi dalam melakukan pengiriman sehingga mendapatkan kepercayaan dari perusahaan - perusahaan agar menciptakan kepuasan. Tidak dipungkiri terjadi beberapa hal masalah terutama absensi karyawan yang mana tidak memenuhi *standart* yang telah ditetapkan perusahaan, masih terlihat begitu banyak karyawan yang pada saat jam kerja dimulai masih terlihat belum melakukan absensi dan beberapa pekerja yang terlihat malas untuk bekerja tetapi mereka takut bila tidak masuk kerja. Berdasarkan uraian diatas maka akan dilakukan penelitian lebih mendalam mengenai keterkaitan hubungan antara Kemangkiran, karakteristik pekerjaan dan kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Kemangkiran, Karakteristik Pekerjaan Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Lumina Packaging** ”

## 1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah diatas, maka dapat disusun *problem statement* atau pernyataan masalahnya, yaitu adanya indikasi kepuasan kerja karyawan masih belum maksimal.

Adapun *research problem* atau permasalahan penelitiannya adalah mengapa kepuasan kerja karyawan belum maksimal?

Dengan merujuk pada *problem statement* dan *research problem* di atas, maka dapat dirumuskan *research question* atau rumusan masalah yaitu :

1. Apakah kemangkiran berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Lumina Packaging Sidoarjo ?
2. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Lumina Packaging Sidoarjo ?
3. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Lumina Packaging Sidoarjo?
4. Apakah kemangkiran, karakteristik pekerjaan, dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Lumina Packaging Sidoarjo ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemangkiran terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Lumina Packaging Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Lumina Packaging Sidoarjo.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Lumina Packaging Sidoarjo.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan kemangkiran, karakteristik pekerjaan, dan kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Lumina Packaging Sidoarjo.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya agar tujuan perusahaan dapat tercapai dan bekerja secara efektif dan efisien.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai pertimbangan bagi para pembuat kebijakan dan memberikan hasil berupa informasi kepada perusahaan yang bermanfaat sebagai sumbangan pemikiran yang terkait dengan Kemangkiran, Karakteristik pekerjaan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja

3. Bagi Peneliti

Menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman tentang tekanan kerja dan tingkat kehadiran kerja terhadap peningkatan karir karyawan dan sebagai pedoman bagi penelitian selanjutnya.

