

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dunia kerja adalah dunia dimana tempat berkumpulnya individu atau kelompok dimana masing-masing dari mereka melakukan aktivitas produktif untuk menghasilkan barang atau jasa. Dalam perkembangan dunia kerja tidak bisa dipungkiri adanya persaingan baik individu atau kelompok yang bisa membuat karyawan atau pegawai bertahan lama atau tidak dalam perusahaan tersebut. Lama atau tidaknya seseorang dalam bekerja juga bisa dipengaruhi oleh sumber daya manusia itu sendiri. Sumberdaya manusia adalah unsur terpenting dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia memegang peranan penting untuk menunjang kemajuan dalam sebuah perusahaan atau lembaga (Nurjaya dkk., 2021). Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Oleh karena itu sumberdaya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam organisasi. Aktivitas yang sering dijumpai dalam aktivitas pengelolaan sumber daya manusia adalah mempengaruhi, mengembangkan, memotivasi, dan memelihara kinerja yang tinggi dalam sebuah organisasi. Semua potensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapa pun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan baku, tanpa sumber daya manusia baik sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan perlu memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan semaksimal mungkin, sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Maka dari itu salah satu tugas penting manajer adalah memotivasi para karyawan dalam bekerja untuk mewujudkan tujuannya sesuai dengan upaya pencapaian tujuan organisasi dalam perusahaan tersebut. Bekerja bagi sebagian besar manusia saat ini bukan hanya sebagai sarana untuk mencari nafkah saja, akan tetapi erat kaitannya dengan harkat dan martabat. Manusia pada dasarnya akan merasa senang atau puas apabila orang tersebut bisa berguna dan

memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap atau cara pandang seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat juga berarti perbandingan antara harapan dengan kenyataan karyawan (Imanda dkk, 2012). Porter dalam Sopiah (2008), mengembangkan penelitian tentang *Discrepancy Theory* yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan selisih atau perbandingan antara harapan dengan kenyataan. Kepuasan kerja seseorang ditentukan bersama atas dasar karakteristik situasi kerja dan karakteristik pekerja, seperti persepsi seseorang tentang “apa yang seharusnya ada” dalam suatu pekerjaan akan ditentukan oleh karakteristik pekerja dan variabel situasi, sedangkan persepsi tentang “apa yang ada sekarang” dalam suatu pekerjaan akan banyak ditentukan oleh kondisi kerja aktual.

Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting dimiliki karyawan dalam bekerja. Setiap karyawan memiliki karakteristik yang berbeda-beda, oleh sebab itu tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda. Hal tersebut juga mempertimbangkan ketersediaan sarana dan prasarana untuk menjamin kenyamanan dan kepuasan tiap karyawan (Hermanto, 2016). Tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan akan memberikan dampak yang berbeda, hal ini tergantung pada sikap dan mental setiap karyawan. Roe dan Byars dalam Priansa (2014) mengatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi yang efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah akan membawa kehancuran dan kemunduran bagi organisasi secara cepat maupun perlahan.

CV. Cita Nasional merupakan salah satu bisnis yang bergerak di industri pengolahan susu pasteurisasi dan homogenisasi yang ada di Salatiga, Jawa Tengah. Merek dagang CV. Cita Nasional adalah Susu Segar Nasional yang juga memproduksi Yoghurt Nasional dalam kemasan cup dan botol. Kegiatan produksi yang dilakukan setiap hari tidak terlepas dari peranan para tenaga kerja yang terlibat langsung didalamnya. Dengan jumlah tenaga kerja mencapai 118 orang yang terdiri dari 112 karyawan dan 6 karyawan, tentu perlu menjadi perhatian bagi perusahaan agar kegiatan produksi dapat berjalan dengan baik. Sumberdaya manusia sebagai salah satu faktor produksi yang akan menjadi kunci sukses dari sebuah perusahaan, maka dari itu agar kunci sukses dari perusahaan tetap terjaga

dan terpelihara serta guna memenuhi kebutuhan karyawan diperlukan untuk mengupayakan kepuasan kerja dalam bekerja. Fokus penelitian ini adalah mengenai analisis tingkat kepuasan karyawan di CV. Cita Nasional Salatiga.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apa saja atribut kepuasan kerja yang dianggap penting oleh karyawan CV. Cita Nasional Salatiga?
2. Bagaimana indeks kepuasan karyawan CV. Cita Nasional Salatiga menggunakan metode *importance performance analysis* (IPA)?

1.3. Tujuan Penelitian

Pada penelitian ini terdapat beberapa tujuan, yaitu:

1. Memperoleh gambaran tentang atribut kepuasan kerja yang dianggap penting oleh karyawan di CV. Cita Nasional Salatiga.
2. Menganalisis indeks kepuasan karyawan CV. Cita Nasional Salatiga dengan metode *importance performance analysis* (IPA).

1.4. Signifikansi Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan signifikansi terhadap beberapa pihak, antara lain:

1. Bagi CV. Cita Nasional Salatiga, sebagai informasi tambahan tentang tingkat kepuasan karyawan terhadap CV. Cita Nasional Salatiga yang mendukung peningkatan kinerja karyawan.
2. Bagi Akademis, dapat menjadi wawasan khusus dalam hal tingkat kepuasan karyawan yang mendukung peningkatan kinerja karyawan.

1.5. Batasan Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti menyadari akan batasan waktu, tenaga, dan biaya. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki batasan masalah sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukan di CV. Citra Nasional Salatiga, Jalan Raya Salatiga Kopeng Km 5 Desa Sumogawe, Kecamatan Getasan, Kabupaten Semarang.
2. Unit yang diteliti adalah 40 karyawan CV. Cita Nasional Salatiga.
3. Indikator kepuasan kerja antara lain; a) Isi pekerjaan; b) Supervisi; c) Organisasi dan Manajemen; d) Kesempatan untuk maju; e) Gaji dan keuntungan (intensif); f) Rekan kerja; dan g) Kondisi pekerjaan karyawan CV. Cita Nasional Salatiga.
4. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis IPA (*Importance Performance Analysis*).

