

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

PT. Bukit Terang adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam pelayanan jasa konstruksi, yaitu dalam proses galvanisasi (pewarnaan) dan penyediaan baja struktur sebelum difabrikasi (*pre-fabricated steel structures*) dalam desain yang dinamis, sehingga PT. Bukit Terang menjadi salah satu perusahaan yang dapat membantu dalam penyediaan bahan atau perangkat dalam usaha pembangunan sarana dan prasarana yang ingin dibangun oleh suatu instansi, baik instansi pemerintah maupun swasta.

Saat ini jumlah *market share* PT. Bukit Terang semakin banyak hingga seluruh JABOTABEK, bahkan ke beberapa negara, seperti Rusia, Hongkong, China, dan beberapa negara di Asia Tenggara. Dengan semakin meningkatnya kebutuhan dan banyaknya permintaan akan pelayanan jasa tersebut, maka PT. Bukit Terang harus lebih produktif, memberikan pelayanan yang baik, menghasilkan produk yang berkualitas, dan dapat memenuhi permintaan konsumen tersebut, baik konsumen yang berasal dari instansi yang membutuhkan jasa konstruksi, maupun konsumen tetap, yaitu beberapa perusahaan di JABOTABEK.

Pendukung utama tingkat produktifitas suatu perusahaan dalam rangka mencapai tujuan tersebut adalah sumber daya manusia, khususnya para karyawan pabrik (pekerja langsung) yang merupakan karyawan yang berkecimpung secara langsung dalam proses pembuatan produk. Salah satu hal yang penting dalam peningkatan produktifitas karyawan adalah dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Selain menjadi indikator kualitas kerja dalam sebuah perusahaan, kepuasan kerja juga berperan sebagai pendorong timbul dan berkembangnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Kondisi kepuasan kerja seseorang dapat mempengaruhi perilakunya dalam bekerja, seperti tingkat absensi, tingkat jabatan, prestasi kerja, loyalitas kerja, dan sebagainya. Di PT. Bukit Terang ini tingkat loyalitas karyawan masih rendah yang ditandai adanya pengunduran diri karyawan setiap tahun.

Tabel 1.1 *Pengunduran Diri Karyawan di Bagian Produksi per Tahun*

Tahun	Jumlah Karyawan yang Mengundurkan Diri
2001	2 orang
2002	1 orang
2003	1 orang
2004	2 orang

2005	2 orang
------	---------

Sumber: *Laporan tahunan karyawan; Bagian Personalia*

Dalam masalah loyalitas karyawan tersebut, pihak manajemen PT. Bukit Terang menduga bahwa faktor penyebabnya adalah faktor besarnya gaji yang diberikan dan faktor beban kerja. Untuk itu, pada tahun 2003 pihak perusahaan membuat kebijakan berupa lembur kepada karyawan di bagian produksi agar dapat menambah gaji yang diterima oleh karyawan. Akan tetapi hal tersebut tidak mengubah kondisi, artinya pengunduran diri karyawan masih tetap ada.

Selain itu PT. Bukit Terang belum pernah melakukan pengukuran kepuasan kerja karyawan, sehingga di PT. Bukit Terang ini perlu dilakukan pengukuran kepuasan kerja karyawan dengan mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, selanjutnya dapat membuat rekomendasi yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

1.2 Perumusan Masalah

Masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini antara lain :

1. Faktor-faktor apa saja yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. Bukit Terang?
2. Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Bukit Terang saat ini?
3. Bagaimana kesenjangan tingkat kepuasan dan tingkat kepentingan karyawan saat ini terhadap aspek-aspek kerja di PT. Bukit Terang?
4. Bagaimana usulan perbaikan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT. Bukit Terang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini antara lain:

1. Mengetahui faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. Bukit Terang.
2. Mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Bukit Terang saat ini.
3. Mengukur gap atau tingkat kesenjangan antara tingkat kepuasan dan tingkat kepentingan karyawan terhadap aspek kerja.
4. Memberikan usulan perbaikan peningkatan kepuasan kerja karyawan di PT. Bukit Terang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari pengerjaan Tugas Akhir ini adalah :

1. Memberikan gambaran tentang kepuasan kerja karyawan PT. Bukit Terang.
2. Memberikan masukan bagi perusahaan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
3. Memberikan usulan perbaikan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan mengurangi tingkat pengunduran diri karyawan PT. Bukit Terang.

1.5 Batasan Masalah

1. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan pabrik (pekerja langsung) yang berada di bagian produksi di PT. Bukit Terang.
2. Faktor-faktor kepuasan kerja yang diteliti berdasarkan teori Gilmer.
3. Data diperoleh melalui kuesioner dan wawancara langsung dengan pihak perusahaan.