

BAB I

PENDAHULUAN

Bab ini berisikan pendahuluan dari masalah yang akan dibahas sepanjang penulisan laporan ini. Bab ini mencakup latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, pembatasan masalah, dan sistematika dari penulisan laporan ini.

1.1 Latar Belakang

Organisasi/perusahaan terdiri dari berbagai elemen yang saling menguatkan, mulai dari yang teratas atau *top management* sampai yang terbawah. Masing-masing elemen memiliki *job description*nya sendiri, berbeda tapi pada akhirnya disatukan dengan visi dan misi perusahaan dengan tujuan memajukan semua elemen. Ini terjadi di segala tipe organisasi. Pemimpin memiliki tujuan yang dibentuk didalam visi dan misi dan tujuan tersebut tidak untuk kepentingan pribadi melainkan untuk tujuan bersama, yang berarti pemimpin memberikan visi dan misi kepada setiap pekerjanya demi kemajuan bersama. Setiap individu memiliki peranannya masing-masing. Adalah kewajiban setiap pemimpin memastikan agar bawahannya berprestasi, dan itu ditentukan oleh kemampuan dan motivasi. Organisasi adalah sebuah unit sosial yang pastinya akan berisi 2 orang atau lebih yang saling berhubungan, dan tentunya 2 orang atau lebih tersebut akan secara berkelanjutan untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi adalah sistem sosial yang terstruktur terdiri dari kelompok dan individu bekerja bersama untuk mencapai beberapa sasaran yang disepakati (Greenberg dan Baron 2003, Wibowo 2013). Dari penjelasan mengenai organisasi tersebut mengartikan bahwa organisasi tidak lepas dari aspek individu di dalamnya. Setiap individu tidak mungkin sama, pasti memiliki perbedaan satu dengan yang lainnya. Perbedaan itu mengakibatkan apa yang diperbuat berdasarkan perilaku bisa saja berbeda dengan individu yang lain. Seperti contoh ada yang berperilaku baik ada juga yang tidak baik. Biasanya di dalam organisasi, setiap individu akan dilihat dari kinerja mereka bekerja, namun ada hal lainnya yang harusnya juga dilihat seperti contohnya perilaku setiap

individu. Karena perilaku individu didalam organisasi dapat dikategorikan menjadi 3 hal, yang pertama adalah Karakter Biografi, Kemampuan, dan Pembelajaran (Hanggraeni 2011).

Hal penting lainnya yang juga menjadi dasar setiap individu adalah sikap setiap individunya. Sikap akan menentukan seseorang berperilaku. Sikap memang agak sulit untuk dinilai secara jelas, akan tetapi karena sikap itu berpengaruh dengan perilaku seseorang maka akan dapat dinilai jelas perilaku seseorang. Perilaku dalam hal ini merupakan sebuah motivasi setiap pekerja di dalam organisasi, dan sikap itu sendiri merupakan kepuasan kerja. Menurut Hanggraeni (2011) kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sikap individu dalam pekerjaannya. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki sikap positif dalam pekerjaannya, yang berakibat dengan perilaku yang positif juga, begitu pula sebaliknya, ketika sikap yang negatif akan berpengaruh dengan perilaku yang negatif setiap individu. Robbins dalam Hanggraeni (2011) mengatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh dan dampak-dampak terhadap tingkat produktivitas, tingkat absensi, dan tingkat *turnover*. Jika setiap individu di dalam organisasi tidak puas dalam aktivitasnya, maka akan ada banyak cara yang dilakukan setiap individu yang dapat berbahaya bagi organisasi itu sendiri. Seperti keluar dari organisasi, dan yang lebih berbahaya adalah mengabaikan kondisi yang ada di dalam organisasi itu sendiri. Ketika kondisi dalam organisasi diabaikan, maka tidak akan ada respon dari individu untuk mencoba memperbaiki jalannya organisasi, ketika organisasi tersebut makin menurun tingkat produktivitasnya maka perubahan itu sendiri akan sulit didapatkan karena setiap individu di dalam organisasi mengabaikan keadaan di dalam organisasi. Namun ketika sikap positif tersebut telah didapatkan maka perilaku dalam hal ini adalah motivasi setiap individu akan baik juga.

Maslow sebagaimana dikutip oleh Harsley (1982) dalam Wibowo (2013) mengatakan:

“Tingkah laku manusia pada waktu tertentu diarahkan oleh kebutuhan paling kuat yang muncul pada waktu itu. Ada lima tingkat kebutuhan manusia, dan bila kebutuhan tingkat pertama ini telah terpenuhi sampai

batas tertentu, barulah muncul kebutuhan tingkat kedua sebagai kebutuhan terkuat. Begitulah seterusnya sampai kebutuhan tingkat kelima.”

Sikap itu sendiri memiliki beberapa komponen untuk membangunnya, Robbins dan Judge (2009) dalam Hanggraeni (2011) menuliskan ada 3 komponen yang membangun sikap yaitu: Komponen Kognitif, Komponen Afektif, dan Komponen Perilaku. Dari semua aspek yang ada mulai dari sikap dan perilaku, yang akan terlihat pada akhirnya adalah bagaimana kinerja seseorang di dalam organisasi dengan tolak ukur penilaian yang jelas. Kata kinerja pada umumnya diartikan sama dengan prestasi kerja, hasil kerja, produktifitas, pencapaian tujuan dan istilah lainnya. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono 1999, Sinambela 2016). Kepuasan kerja dapat berhubungan dengan kinerja seseorang dalam organisasi. Pekerja yang tidak puas bisa jadi pekerja yang berproduksi tinggi ataupun rendah, akan tetapi setiap individu pekerja itu akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya untuk kepuasan pribadi.

PT Triple Five Plastic adalah sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang industri plastik dan memiliki spesialisasi pada *injection molding*. Perusahaan ini sudah berdiri sekitar 48 tahun. Perusahaan ini sudah pernah bekerja sama dengan beberapa perusahaan besar di Indonesia. Perusahaan ini juga pernah bekerja sama dengan sebuah perusahaan Australia. Sudah banyak produk yang telah diproduksi oleh perusahaan ini. Peneliti tertarik bagaimana sebuah perusahaan/organisasi dapat berdiri begitu lama, pastinya ada pengaruh sikap dan perilaku yang baik di dalamnya sehingga 48 tahun tersebut dapat dilewati. Peneliti melakukan observasi singkat terlebih dahulu ke perusahaan. Didapati hal yang menarik mengenai sikap individu dalam perusahaan ini. Beberapa pekerja mengatakan bahwa ada rasa kurang puas dalam pekerjaannya, salah satunya adalah senioritas di dalam perusahaan yang merupakan masalah sosial dalam perusahaan, padahal lingkungan kerja adalah salah satu faktor kepuasan pekerja.

1.2 Perumusan Masalah

Masalah yang ingin diselidiki di dalam perusahaan adalah apakah adanya ketidakpuasan kerja pada PT Triple Five Plastic yang berpengaruh pada kinerja pekerja dalam perusahaan. Apakah ada dampak dari beberapa pekerja pada PT Triple Five Plastic yang merasa kurang puas dengan peraturan perusahaan, rekan kerja mereka, dan kebijakan pimpinan yang dapat berdampak pada kinerja yang tidak maksimal.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pekerja di dalam perusahaan.

1.4 Pembatasan Masalah

Pada penelitian ini terdapat beberapa pembatasan masalah dengan tujuan penelitian yang lebih terarah. Berikut adalah pembatasan masalah dari penelitian ini:

1. Pengumpulan data dilakukan pada bulan 21 Agustus 2017 – 4 Desember 2017
2. Objek penelitian ini adalah pekerja di *low management*.
3. Penelitian tidak menyangkut aspek finansial perusahaan.
4. Penelitian tidak menyangkut aspek motivasi pekerja.
5. Penelitian hanya akan membahas tentang mengukur kepuasan kerja dan melihat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pekerja pada PT Triple Five Plastic.
6. Uji validitas untuk kuisisioner MSQ dan performa tidak dilakukan karena diasumsikan sumber kuisisioner telah valid.

1.5 Sistematika Penulisan Laporan

Untuk mempermudah dalam penulisan laporan tugas akhir ini maka diperlukan adanya sistematika penulisan yang terbagi atas 5 bab dengan isi sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini berisikan pendahuluan dari masalah yang akan dibahas sepanjang penulisan laporan ini. Bab ini mencakup latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, pembatasan masalah, dan sistematika dari penulisan laporan ini.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan berisikan teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli, yang menjadi landasan teori dalam penelitian ini. Teori-teori yang digunakan berasal dari buku cetak, *e-book*, jurnal, *e-journal*, serta berasal dari *website* akademik.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Pada bab ini dijelaskan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, dari tahap awal hingga tahap akhir. Tahap-Tahap metode penelitian ini adalah penelitian pendahuluan, identifikasi masalah, tujuan penelitian, kajian pustaka, metode pengumpulan data, analisa dan pembahasan, dan penarikan kesimpulan dan saran.

BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi kumpulan data perusahaan baik data umum dan khusus. Kemudian data khusus akan diolah dalam pelaksanaan penelitian ini.

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Bab 5 ini berisi kesimpulan dari hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, serta saran yang ditujukan kepada perusahaan dan kepada penelitian selanjutnya: