

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan dalam perusahaan diperlukan suatu pengelolaan SDM yang optimal untuk meningkatkan kepuasan kerja yang baik. Setiap perusahaan perlu meningkatkan partisipasi karyawan untuk menciptakan kepuasan kerja yang baik serta melakukan tindakan efisien dan efektivitas dalam menjalankan kegiatan operasionalnya. Pengawasan pekerjaan yang baik dan disertai beberapa kebijaksanaan dapat menghindari kelemahan-kelemahan yang dihadapi oleh perusahaan, sehingga pada akhirnya dapat membantu memperlancar jalannya aktivitas perusahaan serta dalam meningkatkan kepuasan kerja perusahaan untuk masa yang akan datang sesuai dengan prosedur perusahaan (Mangkunegara, 2005:32).

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Menurut Hasibuan (2007), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja

yang baik Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja.

Peran karyawan dipandang penting dalam suatu perusahaan. Arti pentingnya partisipasi karyawan juga berkaitan dengan loyalitas karyawannya. Semakin tinggi partisipasi karyawan semakin tinggi kecenderungan mereka menunjukkan loyalitas dan pada gilirannya loyalitas akan menghasilkan kohesi kelompok (Hasibuan, 2007). Selanjutnya kohesi kelompok ini akan mengakibatkan para karyawan tetap setia tinggal sebagai karyawan organisasi. Partisipasi juga ikut meningkatkan perasaan ikut memiliki yang menghasilkan suatu “*we feeling*” atau seidentitas dengan organisasi. Setiap organisasi yang mempunyai karyawan yang aktif berpartisipasi akan menyebabkan terjadi pertukaran pendapat, komunikasi yang lebih erat dan “konflik” argumentasi yang lebih menonjol yang pada gilirannya akan membawa serta pengembangan organisasi itu sendiri. Banyak sekali bukti yang menunjukkan bahwa partisipasi berhasil diterapkan dalam berbagai jenis pekerjaan (Sastropetro, 2006).

Partisipasi dan kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain Information *Job Relevant* dan keinginan sosial. Partisipasi dapat diartikan sebagai suatu gerakan atau kekuatan kelompok atau anggota kelompok (*community/group power*) yang bertujuan untuk ikut berperan atau berpengaruh dalam proses pengambilan keputusan. Komitmen organisasional dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi karyawan organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi. Jika pekerja merasa jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kepuasan kerjanya dapat meningkat (Davies, 2010).

Faktor lain yang berpengaruh terhadap partisipasi dan kepuasan kerja karyawan adalah *Information Job Relevant (IJR)* merupakan informasi yang dapat membantu manajer dalam memilih tindakan terbaik dalam organisasi misalnya informasi mengenai inflasi, kondisi ekonomi, kondisi keuangan perusahaan,

pekerjaan dan lain-lain. Alur informasi ini bisa bergerak dari atas ke bawah (*top-down*) atau dari atas ke bawah (*bottom-up*). Hubungan interpersonal dalam organisasi akan sangat mempengaruhi bagaimana arus informasi tersebut berjalan. Jika arus informasi berjalan dengan baik dari masing-masing karyawan maka secara otomatis hal tersebut. Apabila arus informasi berjalan dengan baik, maka pekerjaan akan terselesaikan dengan optimal sehingga nantinya kepuasan kerja akan meningkat (Yusfaningrum dan Ghozali, 2005).

Keinginan sosial diduga juga mendorong kepuasan kerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui variabel perantara partisipasi karyawan, semakin tinggi keinginan sosialnya semakin baik partisipasi dan kepuasan kerjanya (Taylor, 2007). Keinginan sosial yang semakin tinggi diduga mendorong persepsi partisipasi karena nilai-nilai sosial yang diinginkan cenderung menimbulkan peningkatan partisipasi untuk melaksanakan aktivitas-aktivitas yang harus dilaksanakannya. Selanjutnya, partisipasi karyawan mengarah pada kepuasan kerja karyawan karena pusat pertanggungjawaban yang lebih tinggi, baik secara langsung maupun melalui variabel perantara partisipasi karyawan. Keinginan sosial juga mendorong partisipasi karyawan dan pada akhirnya, partisipasi karyawan dapat mendorong kepuasan kerjakaryawan semakin tinggi, hal ini disebabkan karena dengan berpartisipasi tujuan-tujuannya dapat diperhatikan sehingga memotivasinya untuk mencapai kepuasan kerjanya (Taylor, 2007).

Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara merupakan sebuah organisasi yang menghasilkan tembakau yang siap diolah. Koperasi ini cukup lama berkiprah di dalam dunia bisnis tembakau. Adanya peralatan yang modern dan tembakau yang berkualitas bagus, membuat Koperasi Tarutama Nusantara Jember menghasilkan tembakau siap ekspor yang berkualitas dan mampu bersaing dengan perusahaan sejenis lainnya. Pada tahun 2014 jumlah karyawan yang bekerja di Koperasi Tarutama Nusantara Jember adalah sebanyak 155 orang yang terdiri atas 41 karyawan wanita dan 114 karyawan pria. Karyawan wanita yang berjumlah 41 terdiri dari 34 orang karyawan yang telah berumah tangga dan 7 orang karyawan masih lajang.

Karyawati Koperasi Tarutama Nusantara Jember ini sebagian besar telah berumah tangga dan menjalankan dua peran yaitu sebagai karyawan kantor dan sebagai seorang ibu. Adanya peran ganda tersebut mengakibatkan konflik peran ganda dengan pekerjaan. Hal ini merupakan risiko bagi perusahaan yang mempekerjakan sumber daya manusia yang mempekerjakan wanita. Hal itu nantinya akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan nantinya. Hal itu dikarenakan faktor keterlibatan dalam bentuk partisipasi dan kesesuaian informasi serta keinginan karyawan wanita yang sering kali kurang mendapat tanggapan dari koperasi.

Fenomena yang ada di Koperasi Tarutama Nusantara Jember terkait dengan partisipasi karyawan dijelaskan kurangnya keterlibatan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan yang masih dilakukan oleh top manajemen. Selain itu, keinginan-keinginan karyawan sering kali tidak tersalurkan dengan baik oleh koperasi. Oleh karena itu, partisipasi dari karyawan wanita yang terbentur dari peran gandanya perlu diperhatikan dalam koperasi ini. Apabila partisipasi dan kepuasan kerja dapat diwujudkan maka hal tersebut akan membantu perusahaan lebih mengenal struktur dan pengelolaan MSDM. Selain itu, untuk kepuasan kerja dapat digambarkan dengan pencapaian penjualan yang dicatatkan oleh Koperasi Tarutama Nusantara Jember selama lima tahun terakhir.

**Tabel 1.1 Data Penjualan Ekspor Tembakau Koperasi Tarutama
NusantaraJember Tahun 2010 - 2014**

Tahun	Ekspor (Juta Rp)	Pertumbuhan (%)
2010	90.650,51	-
2011	107.164,15	18,22
2012	132.941,19	24,05
2013	182.374,90	37,18
2014	124.151,02	22,91

Sumber: Bagian Keuangan PT. Wana Cahaya Nugraha Garahan, tahun 2015

Berdasarkan Tabel 1.1, penjualan ekspor tembakau Koperasi Tarutama Nusantara Jember mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Dalam hal ini pertumbuhan penjualan ekspor tembakau tertinggi dicapai pada tahun 2013 yaitu mencapai 37,18%, sedangkan pertumbuhan penjualan ekspor tembakau terendah terjadi pada tahun 2011 sebesar 18,22%. Adanya peningkatan penjualan ekspor tembakau tersebut mengindikasikan bahwa kepuasan karyawan Koperasi Tarutama Nusantara Jember dinilai baik, sehingga tercermin melalui kinerja yang baik pula.

Partisipasi dan kinerja karyawan akan mendukung kemajuan Koperasi Tarutama Nusantara Jember untuk mencapai tujuannya. Keinginan sosial dari karyawan juga bisa berdampak pada partisipasi dan kinerja karyawan. Apabila keinginan sosial tersebut tidak terpenuhi maka keterlibatan karyawan yang nantinya akan berdampak pada kinerja juga akan meningkat. Keinginan sosial karyawan oleh Koperasi Tarutama Nusantara Jember yang sangat kompleks jika tidak terpenuhi menimbulkan hal-hal yang berpengaruh terhadap partisipasi dan kinerjanya. Sebagai contoh, adanya keterbatasan fasilitas yang diberikan oleh Koperasi Tarutama Nusantara Jember kepada tenaga pelaksana yang menyebabkan keinginan sosial terutama tingkat *low* manajemen masih belum bisa merasakan kepuasan. Berdasarkan hal tersebut, keinginan sosial sebagai salah satu faktor yang dapat meningkatkan partisipasi sehingga adanya keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Fenomena-fenomena tersebut merupakan perilaku ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan. Berdasarkan fenomena pada latar belakang maka dengan pengelolaan MSDM yang baik dapat menjadi penentu strategi perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnisnya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah tersebut, maka dapat diajukan perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Information Job Relevant* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Tarutama Nusantara Jember?
2. Apakah keinginan sosial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Tarutama Nusantara Jember?
3. Apakah partisipasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Tarutama Nusantara Jember?
4. Apakah *Information Job Relevant*, keinginan sosial dan partisipasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan pada Koperasi Tarutama Nusantara Jember?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh *Information Job Relevant* terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Tarutama Nusantara Jember.
2. Untuk menganalisis pengaruh keinginan sosial terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Tarutama Nusantara Jember.
3. Untuk menganalisis pengaruh partisipasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Tarutama Nusantara Jember.
4. Untuk menganalisis pengaruh *Information Job Relevant*, keinginan sosial dan partisipasi terhadap kepuasan kerja secara simultan karyawan pada Koperasi Tarutama Nusantara Jember

1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan, akademisi dan penelitian:

1. Bagi Perusahaan Koperasi Tarutama Nusantara Jember

Peneliti berharap memberikan sumbangan pemikiran bagi perusahaan tentang pentingnya *Information Job Relevant* dan keinginan sosial terhadap partisipasi karyawan dan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Akademis/Peneliti

Sebagai masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang MSDM dan sebagai dasar pertimbangan serta referensi bagi peneliti berikutnya sehingga diharapkan dapat menyumbangkan model penelitian yang lebih sempurna dengan topik-topik yang sama.

