

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Saat ini sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena sumber daya manusia yang mengelola dan mengatur sumber daya lainnya mikro (tingkat organisasi) maupun makro (nasional).

Secara mikro di dalam suatu organisasi, sumber daya manusia adalah tenaga kerja atau karyawan yang berperan sangat penting bagi peningkatan dan kemajuan organisasi. Sedangkan secara makro, sumber daya manusia adalah suatu upaya untuk mengembangkan kualitas dan sumber daya manusia, supaya mampu mengolah dan mengelola sumber daya alam untuk dapat digunakan kesejahteraan masyarakat sebagai tujuan akhir dari pengembangan itu sendiri.

Organisasi atau perusahaan mempunyai hubungan yang saling terkait antara pengusaha, pekerja, dan pemerintah. Pengusaha, pekerja dan pemerintah memiliki hubungan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sama disebut serikat pekerja (Qori'ah, dkk. 2015). Serikat kerja merupakan sebuah organisasi yang menjadi wadah kebutuhan pekerja untuk mencapai tujuan bersama. Erfianto (2014), serikat kerja adalah sebuah organisasi yang berunding bagi para pekerja. Sedangkan menurut UU No. 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja pasal 1 ayat 1 adalah serikat pekerja atau serikat buruh merupakan organisasi yang dibentuk dan untuk pekerja/buruh baik perusahaan maupun di luar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawan guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan

kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Sementara itu dengan adanya serikat pekerja para pekerja dapat melakukan negosiasi dengan pengusaha dalam hal kebijakan perusahaan, sebab ketika ada serikat pekerja maka menjadi sebuah kewajiban bagi perusahaan untuk menegosiasikan segala sesuatu dengan serikat pekerja.

Belakangan ini organisasi serikat pekerja menjadi pusat perhatian manajemen sumber daya manusia yaitu adanya kesenjangan antara pihak perusahaan dan pihak pekerja. Pihak karyawan yang terus menuntut agar tuntutannya supaya dipenuhi seperti peraturan perusahaan yang memberatkan karyawan. Adapun yang ingin di naikan gajinya karena pengeluaran yang tidak seimbang daripada pendapatan. Hal ini bisa terjadi dikarenakan budaya organisasi yang kurang sesuai dengan budaya individu maupun kebutuhan individu yang akan berimbas kepada ketidakpuasan karyawan terhadap kebijakan perusahaan.

PT. Komipo Pembangkit Jawa Bali (KPJB) PLTU Tanjung Jati B Unit 3&4 Jepara merupakan perusahaan yang bergerak pada pembangkit listrik. Berdasarkan pra-survey bahwa banyak masalah yang sering timbul akibat tidak tercapainya kepuasan kerja seperti yang diinginkan oleh pekerja, sementara ini menimbulkan efek-efek seperti berikut :

1. Banyaknya karyawan yang mengundurkan diri.
2. Munculnya penolakan karyawan terhadap kebijakan perusahaan.
3. Kurangnya sense of belonging terhadap perusahaan, sehingga menimbulkan sikap acuh dan terbelangkainya pekerjaan.

4. Loyalitas kerja berkurang karena tidak adanya kepercayaan karyawan terhadap manajemen perusahaan.

Berdasarkan pra-survey diatas bahwa hal ini akan menjadi permasalahan bagi perusahaan terkait kualitas manajemen perusahaan dan terjadinya turnover karyawan yang disebabkan kepuasan kerja. Sementara itu dengan rendahnya kepuasan kerja maka semakin rendah juga kinerja karyawan (Sulastri, dkk, 2017).

Robbins (2003:91) menyatakan bahwa perusahaan seharusnya memperhatikan terhadap pentingnya kepuasan kerja, karena beberapa alasan ada bukti yang jelas bahwa karyawan yang tidak puas lebih sering mangkir (absen) dan kemungkinan keluar dari pekerjaan, karyawan yang merasa puas mempunyai kesehatan mental yang lebih baik.

Serikat pekerja berfungsi untuk mendukung kepuasan kerja karyawan, karena pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiannya pada perusahaan apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja. Ari Pratama (2017) menyatakan bahwa semakin positif sikap kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja seorang karyawan merupakan salah satu faktor penting bagi organisasi, tanpa adanya kepuasan kerja pada anggota organisasi akan mempengaruhi pencapaian kinerja pribadi, kinerja kelompok dan kinerja organisasi. Qori'ah, dkk (2015) menyatakan dalam penelitiannya bahwa kepuasan kerja memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja, hal ini semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin besar motivasi karyawan.

Penelitian Qori'ah, dkk (2015) menyatakan bahwa fungsi serikat pekerja sangat penting bagi kepuasan kerja dalam sebuah organisasi, sehingga semakin

tinggi fungsi serikat pekerja dalam berperan, maka semakin besar rasa puas pekerja. Asamani & Abigail (2013) juga menyatakan bahwa serikat pekerja memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja pada Cape Coast dan Takoradi Metropolis of Ghana. Koesmono (2005) membuktikan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh budaya organisasi, semakin tinggi budaya organisasi maka semakin besar motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Strategi Manajemen sumberdaya manusia terkait meningkatkan motivasi kerja, perusahaan harus selalu mengikuti strategi MSDM yang selalu berkembang dalam upaya memuaskan karyawan. Berdasarkan hasil penelitian-penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan dari penelitian ini dengan beberapa variabel yang mempengaruhi motivasi kerja disajikan pada tabel 1.1.

Tabel 1.1. Mapping Variabel Penelitian dan Research Gap

Penelitian Terdahulu	Variabel Penelitian					Hasil
	Serikat Kerja (SK)	Budaya Organisasi (BO)	Motivasi Kerja (MK)	Kepuasan Kerja (KK)	Kinerja Karyawan (KIN)	
Anik Qori'ah, Rotul dkk (2014)	√		√	√		SK → + KK, SK → + MK KK → + MK
Aninditya, dkk, (2015)	√			√		SK → + KK
Lebbaeus & Mensah (2013)	√			√		SK → + KK
Tumbelaka, dkk, (2016)		√		√		BO → + KK
Koesmono (2005)		√	√	√		BO → + KK, BO → + MK MK → + KK
Sulastrri, dkk (2017)		√	√	√	√	BO tidak → KK
						BO → + MK, MK → + KK
						MK tidak → KIN
Baskoro, dkk (2013)		√	√	√	√	BO, MK → + KK BO, MK, KK → + KIN

Sumber : Sarian berbagai jurnal (diolah, 2018)

Keterangan : → + = berpengaruh signifikan.
tidak → = tidak berpengaruh.

Hasil mapping variabel penelitian dan *research gap* diatas menunjukkan bahwa ditemukan permasalahan yaitu adanya kontradiktif atau bertentangan hasil penelitian tentang upaya meningkatkan kinerja karyawan dengan melalui kepuasan kerja yaitu hubungan serikat kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi.

Pertama :hubungan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Penelitian Tumbelaka, dkk (2016), Koesmono (2005), Baskoro, dkk (2013) menemukan dan membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Sementara penelitian yang di temukan oleh Sulastri, dkk (2017) membuktikan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini adanya perbedaan hasil penelitian (*research gap*).

Kedua :hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian Qori'ah, dkk (2014), Koesmono (2005), Baskoro, dkk (2013) menemukan dan membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sementara penelitian yang di temukan oleh Sulastri, dkk (2017) membuktikan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini adanya perbedaan hasil penelitian (*research gap*).

Berdasarkan hasil diatas telah ditemukan perbedaan hasil penelitian mengenai serikat kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Namun sampai saat ini masih tetap berkembang variabel antara konsep hubungankinerja karyawan dengan melalui kepuasan kerja. Hal diatas perlu dilakukan penelitian

untuk mengetahui pengaruh serikat kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan PT. KPJB PLTU Tanjung Jati Unit 3&4 Jepara.

1.2 Ruang Lingkup

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka ruang lingkup penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini mengambil objek pada PT. KPJB PLTU Tanjung Jati Unit 3&4 Jepara dengan jumlah karyawan 245.
2. Variabel endogen atau dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan
3. Variabel eksogen atau independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah serikat kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi.
4. Variabel intervening yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja.

1.3 Perumusan Masalah

Kepuasan kerja memberikan perilaku positif dalam meningkatkan kinerja karyawan Sulastri, dkk (2017). Beberapa kajian empiris menjelaskan bahwa serikat kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi, merupakan konstruk yang saling terkait dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Studi berikutnya membahas tentang kepuasan kerja sebagai perantara atau variabel intervening yang menghubungkan serikat kerja, motivasi kerja budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka focus permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah serikat kerja dapat mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja karyawan pada PT. KPJB PLTU Tanjung Jati Unit 3&4 Jepara?
2. Bagaimanakah motivasi kerja dapat mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja karyawan pada PT. KPJB PLTU Tanjung Jati Unit 3&4 Jepara?
3. Bagaimanakah budaya organisasi dapat mempengaruhi peningkatan kepuasan kerjakaryawan pada PT. KPJB PLTU Tanjung Jati Unit 3&4 Jepara?
4. Bagaimanakah kepuasan kerja dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada PT. KPJB PLTU Tanjung Jati Unit 3&4 Jepara?
5. Bagaimanakah serikat kerja dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada PT. KPJB PLTU Tanjung Jati Unit 3&4 Jepara?
6. Bagaimanakah motivasi kerja dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada PT. KPJB PLTU Tanjung Jati Unit 3&4 Jepara?
7. Bagaimanakah budaya organisasi dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada PT. KPJB PLTU Tanjung Jati Unit 3&4 Jepara?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh serikat kerja terhadap kepuasan kerjakaryawan pada PT. KPJB PLTU Tanjung Jati Unit 3&4 Jepara.
2. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerjakaryawan pada PT. KPJB PLTU Tanjung Jati Unit 3&4 Jepara.

3. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerjakaryawan pada PT. KPJB PLTU Tanjung Jati Unit 3&4 Jepara.
4. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerjakaryawan pada PT. KPJB PLTU Tanjung Jati Unit 3&4 Jepara.
5. Menganalisis pengaruh serikat kerjaterhadap kinerjakaryawan pada PT. KPJB PLTU Tanjung Jati Unit 3&4 Jepara.
6. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerjakaryawan karyawan pada PT. KPJB PLTU Tanjung Jati Unit 3&4 Jepara.
7. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. KPJB PLTU Tanjung Jati Unit 3&4 Jepara.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan manfaat baik manfaat teoritis maupun manfaat praktis.

1. Manfaat Secara Teoritis

Hasil kajian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman tentang serikat kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, selain itu juga diharapkan berkontribusi pada pemahaman teori manajemen sumber daya manusia dan sumbangan pemikiran bagi dunia pendidikan.

2. Manfaat Secara Praktis

- a. PT. KPJB PLTU Tanjung Jati Unit 3&4 Jepara, terkait memberikan informasi mengenai serikat kerja, motivasi kerja, budaya organisasi dalam

meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. KPJB PLTU Tanjung Jati Unit 3&4 Jepara.

- b. Peneliti selanjutnya, sebagai bahan pertimbangan dan perbandingan dalam melakukan penelitian dalam pembahasan dan topik yang serupa.
- c. Penulis, berharap penelitian ini dapat menjadi kontribusi pemikiran penulis terhadap upaya meningkatkan kinerja kerja dan PT. KPJB PLTU Tanjung Jati Unit 3&4 Jepara.

