

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Edy Sutrisno (2017: 74) menyatakan “Kepuasan kerja adalah reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan, dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas maupun perasaan tidak puas”. Perusahaan harus mampu memberikan perhatian pada keinginan, kebutuhan, dan harapan tenaga kerja terhadap pekerjaannya. Apabila ada kesesuaian antara harapan yang diinginkan karyawan dengan kenyataan yang ada maka karyawan akan merasa senang dan puas dalam mengerjakan pekerjaan dan karyawan akan memberikan keterampilan dan keahliannya secara maksimal dalam mengerjakan pekerjaannya, hal tersebut akan berpengaruh positif pada perusahaan. Kepuasan kerja karyawan harus terus diciptakan sebaik-baiknya, supaya moral kerja, dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerjaan meningkat.

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan pada saat kini dan masa depan terutama dalam era ekonomi digital yang sedang berkembang pesat saat ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia. Sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting yang dapat memberikan suatu perubahan di masa yang akan datang. Edy Sutrisno (2017:2) menyatakan “Sumber daya

manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sebab sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan”. Apabila suatu perusahaan memiliki sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, kualitas dan pengelolaan sumber daya manusia yang baik maka akan mendorong keberhasilan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan perusahaan akan turut membawa kesejahteraan bagi pengelolanya, pemerintah, masyarakat sekitar, maupun masyarakat umum.

Hasibuan (2017: 59) mengatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Waktu, tenaga, dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi, maupun kepentingan individu”. Artinya sumber daya manusia harus dikelola dengan sebaik-baiknya. Karyawan menjadi salah satu aspek yang menjadi penunjang tercapainya tujuan perusahaan yang memiliki perasaan, keinginan, dan harapan yang dapat memengaruhi sikapnya dalam bekerja. Harapan dan keinginan yang dapat diwujudkan perusahaan dapat memberikan karyawan kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja ini merupakan isu global dan karena itu terus dieksplorasi baik di Negara maju maupun Negara berkembang. Dalam Manajemen SDM, yang perlu diperhatikan dan menjadi faktor terpenting bagi perusahaan adalah tingkat kepuasan kerja karyawan.

Salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah Upah. Upah merupakan salah satu sumber penghasilan bagi pekerja untuk memenuhi

kebutuhan hidupnya secara layak. Hak atas upah timbul dari perjanjian kerja, dan merupakan salah satu hak dalam hubungan kerja. Menurut Hasibuan (2017: 67) Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya. Dari uraian tersebut upah yang dimaksud adalah sebagai balas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Pada Pasal 28 D Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menetapkan: (1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum; (2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan. Upah termasuk ke dalam Kompensasi. Dalam sistem pengupahan, perusahaan tentunya harus memenuhi azas kelayakan dan keadilan. Keadilan (ekuitas) berkaitan dengan rasa keadilan (felt justice) menurut hak dan hukum alam. Jika seorang karyawan menerima kompensasi dari majikan, pandangan atas keadilan (ekuitas) dipengaruhi oleh dua faktor: (1) rasio kompensasi terhadap masukan (inputs) seseorang dalam bentuk usaha, pendidikan, pelatihan, ketahanan terhadap kondisi-kondisi kerja yang merugikan, dan sebagainya. (2) perbandingan rasio ini dengan rasio orang-orang penting lainnya yang berhubungan langsung dengannya. Keadilan biasanya jika seseorang merasa bahwa rasio antara hasil dengan masukan berada dalam equilibrium, baik secara internal sehubungan dengan diri sendiri maupun dalam hubungan dengan orang lain.

Berdasarkan hal tersebut, maka kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan jalannya suatu perusahaan dimana karyawan akan merasa senang dan semangat untuk melakukan aktivitas kerja. Upaya

meningkatkan kepuasan kerja karyawan salah satunya dengan memperbaiki sistem pengupahan. Bila sistem pengupahan ini kurang memenuhi standar kebutuhan bagi karyawannya serta tidak menerapkan azas kelayakan dan keadilan, hal ini akan membuat mereka tidak semangat dalam bekerja, sebaliknya jika sistem upah telah memenuhi standar dan menerapkan azas kelayakan dan keadilan dalam sistem pengupahannya, maka dapat dipastikan akan membuat para karyawan semangat dalam melakukan aktivitas kerjanya, sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Jika karyawan memiliki kinerja yang baik maka perusahaan akan banyak mendapatkan keuntungan. Dengan kata lain, bilamana kinerja karyawan menurun berarti perusahaan akan mendapatkan kerugian.

PT. Trie Mukty Pertama Putra merupakan perusahaan yang bergerak di jasa konstruksi dan perdagangan umum pelaksanaan proyek jalan dan jembatan, juga terdiri dari galian umum, stobe crusher, angkutan, alat berat, pembuatan campuran aspal beton dan jasa konstruksi dan memiliki kurang lebih 259 karyawan. Perusahaan ini berdiri di Tasikmalaya berdasarkan Akte Notaris Ny. Agung S. Kosbandrijo, SH. Nomor : 8 pada tanggal 15 Oktober 1996 yang beralamat di Jl. Pasanggrahan No. 39 Kel. Indihiang Kec. Indihiang Kota Tasikmalaya, Jawa Barat, Indonesia 46151.

Berdasarkan wawancara pra penelitian dengan HRD PT. Trie Mukty Pertama Putra , Sistem pengupahan di perusahaan tersebut sudah diupayakan seadil dan selayak mungkin, namun belum diketahui secara pasti apakah sistem pengupahan yang sudah diberikan perusahaan dapat memberikan kepuasan bagi karyawannya. Hal ini disebabkan karena belum diadakan evaluasi kembali oleh pihak PT. Trie Mukty Pertama Putra maupun pihak lainnya. Berdasarkan hal

tersebut maka perlu kiranya diteliti sejauh mana pengaruh positif sistem pengupahan terhadap kepuasan karyawan di PT. Trie Mukty Pertama Putra.

Maka berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas dilakukan penelitian yang diberi judul **“Pengaruh Azas Kelayakan dan Keadilan Dalam Sistem Pengupahan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Operator Alat Berat PT. Trie Mukty Pertama Putera”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan dalam latar belakang yaitu Pengaruh Azas kelayakan Dan Keadilan Dalam Sistem Pengupahan Terhadap Kepuasan Kerja,maka masalah pokok dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana Azas Kelayakan dalam Sistem Pengupahan Karyawan Bagian Operator Alat Berat di PT. Trie Mukty Pertama Putra Tasikmalaya.
2. Bagaimana Azas Keladilan dalam Sistem Pengupahan Karyawan Bagian Operator Alat Berat di PT. Trie Mukty Pertama Putra Tasikmalaya.
3. Bagaimana Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Operator Alat Berat di PT. Trie Mukty Pertama Putra Tasikmalaya.
4. Bagaimana Pengaruh Azas Kelayakan Dan Keadilan Dalam Sistem Pengupahan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Operator Alat Berat di PT. Trie Mukty Pertama Putra Tasikmalaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan,maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Azas Kelayakan dalam Sistem Pengupahan Karyawan Bagian Operator Alat Berat di PT. Trie Mukty Pertama Putra Tasikmalaya.
2. Azas Keadilan dalam Sistem Pengupahan Karyawan Bagian Operator Alat Berat di PT. Trie Mukty Pertama Putra Tasikmalaya.
3. Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Operator Alat Berat di PT. Trie Mukty Pertama Putra Tasikmalaya.
4. Pengaruh Azas Kelayakan Dan Keadilan Dalam Sistem Pengupahan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Operator Alat Berat di PT. Trie Mukty Pertama Putra Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memeberikan hasil yang bermanfaat bagi berbagai pihak antara lain:

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk pengembangan ilmu manajemen yang berkaitan dengan sumber daya manusia khususnya mengenai Pengaruh Azas Kelayakan dan Keadilan Dalam Sistem Pengupahan Terhadap Kepuasan Kerja.

2. Terapan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Siliwangi, untuk mengembangkan wawasan, pengetahuan dan pengalaman serta dapat mengamati secara langsung dunia kerja khususnya mengenai Pengaruh Azas Kelayan Dan Keadilan Dalam Sistem Pengupahan Terhadap Kepuasan Kerja, sehingga dapat

membandingkan ilmu yang diterapkan pada saat perkuliahan dengan yang ada dilapangan.

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi perusahaan untuk mengetahui dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

b. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi yang memberikan manfaat untuk dijadikan bahan pertimbangan, petunjuk dan keperluan penelitian pada masalah yang sama atau untuk penelitian lanjutan serta sebagai masukan bagi pihak lain yang membutuhkan.

c. Bagi Pihak Universitas

Penelitian ini dapat menambah keragaman karya tulis ilmiah di lingkungan Universitas Siliwangi khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis dan untuk memberikan manfaat untuk kepentingan akademik.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Trie Mukty Pertama Putra yang berada di Jl. Pasanggrahan No. 39 Kel. Indihiang Kec. Indihiang Kota Tasikmalaya, Jawa Barat, Indonesia 46151.

Penelitian ini dimulai dari bulan Juli 2022 sampai dengan bulan Maret 2023, sebagaimana terlampir dalam jadwal penelitian.