

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keunggulan bersaing suatu organisasi sangat bergantung pada kemampuan organisasi tersebut dalam mencapai kepuasan kerja yang optimal. Kepuasan kerja dapat diraih jika produktivitas dari karyawan yang bekerja dalam organisasi mengalami kemajuan atau peningkatan. Untuk mencapai produktivitas kerja karyawan yang diharapkan, maka organisasi sangat perlu untuk mengkaji faktor-faktor apa saja yang mempengaruhinya. Dengan demikian organisasi yang akan berusaha untuk meningkatkan produktivitas karyawannya, dapat memainkan variable kepuasan kerjanya.

Kepuasan kerja dipandang sebagai perasaan senang atau tidak senang yang relative dan yang berbeda dari pemikiran objektif. Menurut Siagian (2008: 295), "Kepuasan kerja adalah cara pandang seorang karyawan terhadap pekerjaannya baik yang bersifat positif maupun negatif terhadap pekerjaannya. Menciptakan kepuasan kerja karyawan dalam organisasi adalah sangat penting. Apabila karyawan tidak mencapai kepuasan kerjanya maka akan timbul sikap negatif dalam pekerjaan seperti berkurangnya rasa ketertarikan pada diri karyawan terhadap pekerjaannya yang sekarang; keinginan mencari pekerjaan yang menawarkan imbalan lebih atau mencari pekerjaan sambil di tempat lain sehingga mutu pekerjaannya yang sekarang tidak diperhatikan; mogok kerja dan keluhan-keluhan lainnya.

Kepuasan kerja karyawan dapat diartikan sebagai sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya. Untuk melihat apakah kepuasan kerja karyawan maksimum atau minimum dalam pekerjaannya dapat dilihat dari tiga hal yaitu tingkat absensi, mentalitas kerja dan tingkat *turnover* karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang diukur dari kualitas karyawan melakukan pekerjaan menunjukkan hasil yang meningkat, sedangkan yang diukur dari tingkat *turnover* karyawan menunjukkan penurunan jumlah karyawan.

Handoko (2009 : 125), menjelaskan bahwa "Desain atau rancangan pekerjaan harus didesain sebaik mungkin sesuai dengan bidang perusahaan agar dapat memberikan suatu manfaat baik kepada organisasi maupun kepada karyawan. Manfaat terhadap organisasi merupakan tercapainya tujuan dengan efektif dan efisien. Sedangkan manfaat kepada karyawan adalah pengembangan karier dan perlakuan adil sehingga menimbulkan kepuasan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya".

Begitu pula yang terjadi pada PTP. Nusantara III (Persero) Medan yaitu yang merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Produksi akan meningkat apabila seluruh karyawan mampu dan mempunyai pemahaman terhadap desain pekerjaan yang dapat menciptakan kepuasan kerja karyawannya, dengan kepuasan kerja tersebut karyawan akan sungguh-sungguh dan sepenuhnya memberikan kemampuannya untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.