

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Karenanya suatu organisasi atau perusahaan harus dikelola secara profesional, sehingga misi yang ingin dicapai dapat diraih secara efektif dan efisien. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, organisasi/perusahaan dalam operasinya harus mempunyai fungsi-fungsi sebagai berikut yaitu Perencanaan, Organisasi, Aksi dan Kontrol. Perencanaan adalah serangkaian tindakan atau aktifitas yang akan dilakukan dalam satu atau beberapa tahun kedepan. Pengorganisasian adalah bagaimana manajemen atas semua sumber daya yang ada dan bagaimana mendistribusikannya. Sedangkan aksi adalah bagaimana mewujudkan semua rencana tersebut dengan sumber daya yang dimiliki dalam suatu rangkaian pelaksanaan. Fungsi kontrol adalah alat untuk mengevaluasi apakah tujuan dan misi perusahaan melalui serangkaian aktifitas dari mulai perencanaan, mengorganisasi, melaksanakan aksi sesuai dengan hasil yang diharapkan.

Disamping itu, bagi suatu organisasi atau perusahaan selain mempunyai tanggung jawab sosial kepada masyarakat dan pemegang saham, tujuan yang utama adalah bagaimana memaksimalkan laba. Dalam proses pencapaian laba maksimum tersebut, suatu organisasi akan memaksimalkan sumber daya yang dia miliki dimana pencapaian tujuan dapat dicapai dengan meminimalkan biaya yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan tersebut.

Di antara sumber daya yang dimiliki organisasi perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM). Tentu saja diperlukan SDM yang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang cukup dan memadai untuk berhasilnya suatu perusahaan dalam memenangkan pasar atau berkompetisi dengan para pesaing. Dalam hal ini diperlukan suatu cetak biru untuk mengelola SDM yang tangguh tersebut. Suatu cetak biru yang memuat program pendidikan sampai kesejahteraan karyawan dan keluarganya.

Suatu program pembinaan SDM, akan tetapi, memerlukan partisipasi dari kedua belah pihak dalam hal ini adalah Perusahaan dan Karyawan yang berkerja pada perusahaan tersebut. Suatu program pembinaan SDM yang paling baik sekalipun tidak akan pernah berhasil tanpa adanya partisipasi aktif karyawan dan umpan balik yang dapat diperoleh selama pendidikan. Partnership antara pekerja dan pihak yang mempekerjakan telah menjadi tema Hubungan Industrial yang memerlukan studi lebih lanjut.

Salah satu disiplin ilmu yang mempelajari mengenai manajemen sumber daya manusia umumnya dan hubungan industrial khususnya adalah Perilaku Organisasi (*Organizational Behaviour*). Dalam perilaku organisasi salah satu yang menjadi obyek penelitian yang paling intensif adalah masalah kepuasan kerja. Sebagaimana diketahui, apabila ada permasalahan pada kepuasan atau ketidakpuasan kerja dari karyawan secara langsung akan mempengaruhi kinerja organisasi perusahaan tersebut.

Salah satu indikator dari adanya ketidakpuasan kerja adalah *turnover* (tingkat keluar masuk) pekerja yang tinggi. Jika masalah ini dibiarkan tanpa suatu

penanganan yang baik akan mengganggu jalannya organisasi tersebut. Sebaliknya masalah jumlah penghasilan atau tunjangan yang dalam bilangan hanya sedikit di atas Upah Minimum Rata-rata (UMR) dan dibandingkan dengan organisasi sejenis pada tingkat yang tidak kompetitif tetapi diiringi penghargaan yang tinggi atas hasil kerja dari manajemen akan membuat karyawan bertahan sampai usia pensiun.

Secara teoritis ada empat respon atas konsekuensi ketika karyawan menyukai atau tidak menyukai pekerjaan mereka yaitu : (1) Keluar, Perilaku yang ditujukan untuk meninggalkan organisasi termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri; (2) Aspirasi, secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan; (3) Kesetiaan; secara pasif tapi optimistis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi ketika berhadapan dengan kecaman eksternal dan memercayai organisasi dan manajemennya untuk “melakukan hal yang benar”; (4) Pengabaian, secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termasuk ketidakhadiran atau keterlambatan yang terus-menerus. Kurangnya usaha, dan meningkatnya angka kesalahan. (Stephen P. Robbins-Timothy A. Judge, 2008)

Kepuasan atau ketidakpuasan tentu saja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang membentuknya. Dengan tidak mengesampingkan faktor lain, faktor yang juga sangat berperan dalam mewujudkan kepuasan kerja adalah deskripsi pekerjaan yang mendasari bentuk struktur organisasi pekerja perusahaan tersebut.

Selanjutnya adalah motivasi kerja karyawan yaitu kekuatan-kekuatan apa saja yang mendorong individu untuk berkarya/membuat prestasi.

Struktur organisasi akan memberi bentuk mengenai seperti apa perusahaan tersebut dikelola berdasarkan pembagian tugas atau spesialisasi atas unit-unit yang mendukung operasional perusahaan, sedangkan motivasi adalah kekuatan-kekuatan yang melatar belakangi tindakan-tindakan atau yang mendorong individu untuk melaksanakan pekerjaan.

Untuk memuaskan keingintahuan penulis lebih lanjut mengenai tema-tema di atas, maka penulis mengambil tema penulisan tesis adalah sebagai berikut, "Analisis Deskripsi Pekerjaan dan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja."

Oleh karena penelitian dilakukan di P.T. Asuransi Tugu Kresna Pratama yang merupakan tempat penulis bekerja saat ini, tambahan P.T. Asuransi Tugu Kresna Pratama baru saja bergabung (*merger*) dengan P.T. Asuransi Andika Raharja Putera tahun 2009, maka judul tesis ini selengkapya adalah, "Analisis Deskripsi Pekerjaan dan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan P.T. Asuransi Tugu Kresna Pratama Pascamerger dengan P.T. Asuransi Andika Raharja Putera".

1.2. Perumusan Masalah

Masalah kepuasan/ketidakpuasan kerja seringkali timbul dalam suatu organisasi. Meskipun tingkat kepuasan seorang karyawan satu dengan yang lainnya berbeda baik secara tingkatan maupun cakupannya, namun faktor-faktor yang membentuk suatu kondisi tersebut dapatlah dikelompokkan kedalam

beberapa kategori umum. Dalam hal ini penulis mengajukan suatu pertanyaan, “Apakah ada masalah dengan kepuasan kerja? Jika ada masalah faktor-faktor apa saja yang dapat menjelaskan tingkat kepuasan kerja seseorang? Apakah deskripsi pekerjaan yang mendasari bentuk struktur organisasi pekerja dan motivasi kerja memainkan peran yang penting dalam hubungannya dengan kepuasan kerja? Selanjutnya dikaitkan dengan P.T. Asuransi Tugu Kresna Pratama Pascamerger dengan P.T. Asuransi Andika Raharja Putera? Apakah hubungan ini dapat dibuktikan dengan dukungan data penelitian dari sejumlah sample yang akan diteliti?”

Berdasarkan hal-hal di atas maka perumusan masalah yang melatarbelakangi penelitian ini, sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan korelasi antara deskripsi pekerjaan dan motivasi kerja secara parsial dengan kepuasan kerja karyawan P.T. Asuransi Tugu Kresna Pratama Pascamerger dengan P.T. Asuransi Andika Raharja Putera?
2. Variabel manakah dari deskripsi pekerjaan dan motivasi kerja yang memiliki hubungan yang paling kuat dengan kepuasan kerja karyawan PT. Asuransi Tugu Kresna Pratama Pascamerger dengan P.T. Asuransi Andika Raharja Putera?

1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Melalui penganalisisan terhadap deskripsi pekerjaan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja maka para manajer perusahaan perlu memiliki pandangan

yang luas dan komprehensif terhadap hal tersebut, oleh karenanya maksud dan tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui sikap/perilaku karyawan terhadap deskripsi pekerjaan, motivasi kerja dan kepuasan kerja.
2. Dengan mengetahui deskripsi pekerjaan, motivasi kerja dan kepuasan kerja maka diharapkan pihak perusahaan dapat mengembangkan dan menganalisis pengembangan sumberdaya manusia dengan lebih baik.

1.3.2. Kegunaan Penelitian

Selain tujuan yang telah disebutkan di atas, penelitian ini juga diharapkan dapat berguna, antara lain:

1. Memberikan suatu informasi atau gambaran tentang bagaimana deskripsi pekerjaan dan motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja.
2. Bahan masukan bagi para manajer dalam melakukan kegiatan manajemen sumberdaya manusia misalnya sebagai bahan perbandingan dalam melakukan suatu kebijakan keputusan mengenai manajemen sumberdaya manusia.
3. Hasil penelitian ini dapat juga digunakan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa atau penelitian lanjutan, khususnya jurusan manajemen sumberdaya manusia berkaitan dengan kegiatan deskripsi pekerjaan, motivasi kerja dan kepuasan kerja.