

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap seseorang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja, pada umumnya kepuasan kerja adalah hal yang bersifat individual karena setiap individu akan menguasai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak faktor dalam pekerjaan yang sesuai dengan kemauan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan (Afandi, 2021:5). Kepuasan kerja merupakan suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai faktor pekerjaan, dan perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya suatu pekerjaan. Umumnya terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Afandi, 2021:5). Dewi (2019:5) juga mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja serta hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Terdapat fenomena mengenai kepuasan kerja yang terjadi pada PT Cahaya Kasih Anugerah, sumber ketidakpuasan karyawan adalah sistem gaji yang dianggap tidak sesuai dengan penetapan upah minimum kota (UMK) kota Bekasi tahun 2022. Kebijakan ini dibuat oleh PT Cahaya Kasih Anugerah karena adanya kriteria karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan, diketahui bahwa perbedaan perhitungan yang ditetapkan PT. Cahaya Kasih Anugerah dengan Pemerintah terletak pada kebijakan perusahaan, hasil penelitian standar perhitungan gaji karyawan pada PT Cahaya Kasih Anugerah tidak sesuai dengan Keputusan Gubernur Provinsi Jawa Barat Nomor: 561/Kep.732-Kesra/ 2021 Tanggal 30 November 2021 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2022.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh penulis, permasalahan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT Cahaya Kasih Anugerah adalah adanya permasalahan terhadap penggajian pada pemberian gaji yang kurang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang mereka lakukan. Berdasarkan UMK Kota Bekasi, Gaji yang harusnya di terima oleh karyawan adalah Rp 4.816.921,17. Namun karyawan hanya mendapatkan gaji di bawah dari UMK yang seharusnya.

Untuk mengetahui bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kepuasan pegawai di PT Cahaya Kasih Anugerah peneliti melakukan observasi dengan prasurvey mengacu pada indikator kepuasan kerja (Afandi, 2018:82) kepada karyawan PT Cahaya Kasih Anugerah. Berdasarkan hasil tersebut diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 1.1
Hasil Prasurvey Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	Responden			
		Ya	%	Tidak	%
1	Pekerjaan saat ini sesuai dengan harapan saya	12	60 %	8	40 %
2	Perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan perusahaan	10	50 %	10	50 %
3	Penghasilan dari pekerjaan saat ini sudah mencukupi kebutuhan dasar karyawan seperti makan, tempat tinggal, transportasi dan biaya kesehatan.	4	20 %	16	80 %
4	Promosi (kenaikan jabatan) yang ditetapkan perusahaan sesuai dengan prosedur yang berlaku	13	65 %	5	35 %
Responden : 20 Orang					

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan pada tabel 1.1 hasil pra-survey yang dilakukan oleh peneliti ke 20 karyawan di PT Cahaya Kasih Anugerah dapat dilihat 20% responden yang menyatakan penghasilan dari pekerjaan saat ini sudah mencukupi kebutuhan dasar karyawan seperti makan, tempat tinggal, transportasi dan biaya kesehatan. Sedangkan 80% responden menyatakan bahwa penghasilan dari pekerjaan saat ini belum mencukupi kebutuhan dasar karyawan seperti makan, tempat tinggal, transportasi dan biaya kesehatan. Hal ini menunjukkan bahwa gaji adalah salah satu indikator utama yang berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Gaji yang adil dan sesuai kinerja dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sementara gaji yang rendah menyebabkan tidak tercukupinya kebutuhan karyawan dan dapat menyebabkan ketidakpuasan karyawan.

Gaji yang ditetapkan perusahaan merupakan salah satu sumber kepuasan bagi karyawan. Karyawan yang bekerja di perusahaan pada dasarnya mempunyai serangkaian kebutuhan yang harus dipenuhi. Karyawan pada umumnya mengharapkan gaji yang di tetapkan secara adil dan memadai untuk mencukupi kebutuhan setiap bulannya. Tercukupinya kebutuhan primer tersebut akan berdampak pada rasa puas dalam bekerja, sehingga karyawan dapat bersemangat dalam bekerja yang pada akhirnya akan mendukung tingkat kepuasan kerja karyawan di perusahaan.

Hal lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah keterikatan karyawan hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi keterikatan karyawan yang dirasakan oleh karyawan maka akan menyebabkan tingginya kepuasan kerja (Sholikhah et al., 2022:327). Menurut (Firmansyah et al.,2022:24) keterikatan kerja adalah sikap dan perilaku karyawan di tempat kerja yang memungkinkan mereka untuk sepenuhnya mengekspresikan siapa mereka. Istilah keterikatan kerja mengacu pada sikap yang menguntungkan terhadap pekerjaan yang dibuktikan dalam usaha, kemauan, dan pengabdian yang dikeluarkan karyawan. Karyawan dengan keterikatan yang tinggi akan melakukan pekerjaan dengan rasa keterikatan batin yang membuat mereka aktif berkontribusi pada pertumbuhan perusahaan.

Pada sebuah perusahaan, karyawan memiliki perilaku dan cara yang berbeda dalam menjalankan pekerjaan (Agustina., 2021:70). Perbedaan perilaku ini membuat

adanya perbedaan pada antusiasme dari pegawai dalam bekerja (Laguna et al., 2017:70). Dalam melakukan pekerjaan, ada karyawan yang menghadapi pekerjaan sebagai beban, namun ada juga karyawan yang antusias dalam bekerja, hal ini ditunjukkan dari rasa bangga dan senang dalam melakukan pekerjaan.

Fenomena perbedaan dalam perilaku bekerja ini dapat berhubungan dengan keterikatan kerja, keterikatan kerja memiliki makna sebuah perasaan atau keadaan yang positif (menggembirakan, termotivasi dan sejahtera) terhadap pekerjaan yang dilakukan. Jika berdasarkan survei keterikatan kerja yang dikeluarkan oleh organisasi Gallup (2022,110-124) untuk secara global karyawan merasa terikat pada pekerjaan sebesar 21%, sebanyak 24% karyawan memiliki keterikatan kerja di Asia Tenggara dan untuk Indonesia sebesar 24% karyawan merasa keterikatan kerja. Organisasi Gallup (2022,110-124)) menyatakan akibat dari tidak terikatnya karyawan pada pekerjaan dapat berdampak buruk bagi perusahaan. Perusahaan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi dapat membuat kepuasan kerja karyawan meningkat saat bekerja (Vandiya., 2018:71).

Selanjutnya untuk mengetahui bagaimana kondisi yang sebenarnya mengenai keterikatan karyawan pada PT Cahaya Kasih Anugerah peneliti melakukan observasi dengan penyebaran prasurevei mengacu pada indikator keterikatan karyawan (Khan, 2017:41) kepada karyawan PT Cahaya Kasih Anugerah. Berdasarkan hasil tersebut diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 1.2
Hasil Prasurevey Keterikatan Karyawan

No.	Pertanyaan	Responden			
		Ya	%	Tidak	%
1	Saya merasa antusias ketika menerima tugas apapun yang di berikan oleh pimpinan	15	75 %	5	25 %
2	Saya selalu totalitas dan senang pada saat melakukan pekerjaan	14	70 %	6	30 %

No.	Pertanyaan	Responden			
		Ya	%	Tidak	%
3	Saya merasakan kenyamanan dengan pekerjaan saat ini	16	80 %	4	20%
4	Saya membangun hubungan kerja yang baik dengan atasan dan rekan kerja	7	35 %	13	65 %
Responden : 20 Orang					

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan pada tabel 1.2 hasil pra-survey yang dilakukan oleh peneliti ke 20 karyawan di PT Cahaya Kasih Anugerah dapat dilihat 35% responden yang menyatakan membangun hubungan yang baik dengan atasan dan rekan kerja. Sedangkan 65% responden menyatakan bahwa tidak mampu membangun hubungan yang baik dengan atasan dan rekan kerja, karyawan yang merasa terikat dengan perusahaan cenderung memiliki komunikasi yang lebih terbuka dan positif dengan atasan, serta kolaborasi yang lebih efektif dengan rekan kerja

Hal lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah fasilitas kerja. Fasilitas kerja selain untuk membantu atau menunjang aktivitas kerja karyawan, fasilitas kerja juga dapat meningkatkan kepuasan kerja (Monde, J. J. M et al., 2022:187). Menurut (Mantero, 2022:14) fasilitas kerja adalah sarana atau alat yang digunakan untuk mempermudah pekerjaan agar dapat dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan dan dapat mencapai target yang ditentukan. Selain itu, Menurut (Asri, 2019:14) fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan organisasi untuk mendukung jalannya roda organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali, fasilitas kerja yang tersedia akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja, dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama atau pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu (Prawira, 2020:8). Beberapa penelitian menunjukkan

bahwa ketersediaan fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan kepuasan karyawan (Nuryunanto, Ts, & Istiatin, 2022:8), masalah yang ada dalam penelitian ini adalah fasilitas kerja masih belum dikatakan baik karena ada beberapa peralatan kerja yang masih kurang, contohnya perlengkapan kerja atau peralatan kerja yang mampu menunjang pada proses kerja karyawan seperti unit komputer yang masih kurang, fasilitas masjid yang masih kotor, dan belum adanya fasilitas kesehatan yang mendukung.

Untuk mengetahui bagaimana kondisi yang sebenarnya mengenai fasilitas kerja pada PT Cahaya Kasih Anugerah peneliti melakukan observasi dengan penyebaran prasurvei mengacu pada indikator fasilitas kerja (Munawirsyah, 2017:47) kepada PT Cahaya Kasih Anugerah. Berdasarkan hasil tersebut diperoleh data sebagai berikut.

Tabel 1.3
Hasil Prasurvey Fasilitas Kerja

No.	Pernyataan	Responden			
		Ya	%	Tidak	%
1	Fasilitas pendukung seperti tempat ibadah, tempat parkir, toilet dan lainnya yang disediakan perusahaan sudah memadai	4	20 %	16	80 %
2	Tersedia dengan lengkap sarana berupa perlengkapan kantor seperti komputer, printer, mesin <i>fotocopy</i> , meja, kursi dan lain-lain	10	50 %	10	50 %
3	Perlengkapan kantor yang tersedia seperti komputer, printer, mesin fotocopy, meja, kursi dan lain-lain masih layak dan berfungsi dengan baik	10	50 %	10	50 %
4	Tersedia ruang kesehatan bagi karyawan apabila terjadi kecelakaan kerja atau sakit	15	75 %	5	25 %
Responden : 20 Orang					

Sumber Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan pada tabel 1.3 hasil pra-survey yang dilakukan oleh peneliti ke 20 karyawan di PT Cahaya Kasih Anugerah dapat dilihat 20% responden yang menyatakan fasilitas pendukung seperti tempat ibadah, tempat parkir, toilet dan lainnya yang disediakan perusahaan sudah memadai. Sedangkan 80% responden menyatakan bahwa fasilitas pendukung seperti tempat ibadah, tempat parkir, toilet dan lainnya yang disediakan perusahaan belum memadai karena disebabkan oleh jumlah fasilitas yang terbatas, kondisi fisik yang kurang layak, serta kurangnya pemeliharaan dan aksesibilitas yang tidak optimal bagi seluruh karyawan.

Kemudian penelitian ini terdapat adanya GAP dari penelitian terdahulu yang dapat dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel 1.4 Gap Riset Penelitian

Variabel yang diteliti	Peneliti	Hasil Penelitian
Keterikatan Karyawan	(Sholikhah, 2022)	Keterikatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
	(Apriando Y, 2019)	Keterikatan karyawan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
Fasilitas Kerja	(Shara Rianti, 2023)	Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
	(Nadhira Aida Rachma, 2022)	Fasilitas kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Sumber :Data diolah peneliti (2024)

Oleh karena itu dirasa perlu untuk mengupas lebih lanjut dalam suatu penelitian tentang **“Pengaruh Keterikatan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Cahaya Kasih Anugerah.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan beberapa penjelasan latar belakang yang sudah dijelaskan sebelumnya oleh peneliti, maka dapat dikemukakan permasalahan yang ada dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah keterikatan karyawan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Cahaya Kasih Anugerah?
2. Apakah fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Cahaya Kasih Anugerah?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh positif keterikatan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Cahaya Kasih Anugerah.
2. Untuk mengetahui pengaruh positif fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan PT Cahaya Kasih Anugerah.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan faktor faktor yang mempengaruhi keterikatan karyawan dan fasilitas kerja terhadap kepuasan karaywan di PT Cahaya Kasih Anugerah
2. Hasil dari penelitian ini menjadi bahan pertimbangan atau masukan bagi pihak pihak yang membutuhkan informasi yang berkaitan dengan keterikatan karyawan, fasilitas kerja, dan kepuasan karyawan.

1.5 Sistematika Pelaporan

Peneliti sajikan pelaporan gambaran sistematis penelitian yang disajikan dalam kategori bab, sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bagian pendahuluan dalam penulisan skripsi, yang mengemukakan mengenai latar belakang masalah penelitian, identifikasikan masalah, rumusan masalah penelitian, tujuan dan manfaat penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab kedua merupakan bab tinjauan pustaka yang membahas mengenai teori tentang keterikatan karyawan, fasilitas kerja dan kepuasan kerja. Selain itu, bab ini berisi hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas desain penelitian yang meliputi lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis sumber data yang digunakan, prosedur pengumpulan data yang digunakan penelitian, dan penjelasan tentang bagaimana instrument penelitian dibentuk. Metode analisis yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS-SEM), yang terdiri dari uji validitas konvergen, validitas diskriminan, reabilitas dan terdapat evaluasi model structural (inner model) yang terdiri dari uji r-square, uji model fit dan uji hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas deskripsi objek penelitian yang terdiri dari gambaran umum, lokasi penelitian, deskripsi data profil responden, analisis deskriptif data penelitian yang terdiri dari deskripsi variabel keterikatan karyawan, deskripsi variabel fasilitas kerja, deskripsi variabel kepuasan kerja, dan deskripsi pengaruh keterikatan karyawan dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja di PT Cahaya Kasih Anugerah

BAB V KESIMPULAN

Bab ini merupakan bab terakhir dari skripsi. Penyusunan berusaha mencapai kesimpulan dari rumusan masalah dalam penelitian ini. Selanjutnya, penyusunan menyajikan rekomendasi yang berikatan dengan penelitian yang mungkin bermanfaat bagi peneliti selanjutnya, serta bagi instansi terkait sebagai masukan