

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan adalah tempat suatu kegiatan produksi dan berkumpulnya semua faktor produksi, kegiatan usaha yang bersifat tetap, dilakukan secara terus-menerus dan dikelola dengan organisasi yang baik, dengan tujuan menghasilkan barang dan jasa sehingga dapat memenuhi kebutuhan masyarakat sekaligus mencari atau laba (Ali, 2018). Sedangkan menurut Molengraaf (dalam Dharnayanti, 2017) mengatakan perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus-menerus bertindak ke luar untuk memperoleh penghasilan dengan memperniagakan atau menyerahkan barang-barang atau mengadakan perjanjian-perjanjian perniagaan

Undang – Undang Dasar 1945 Pasal 33 menyebutkan akan pembagian bentuk badan usaha. Badan usaha yang dikenal di Indonesia ada tiga, yaitu Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Koperasi dan Badan Usaha Milik Swasta (BUMS). Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Badan Usaha Milik Negara adalah badan usaha yang sebagian atau seluruh kepemilikannya dimiliki oleh Negara Republik Indonesia. Badan Usaha Milik Negara terdiri dari tiga jenis, yaitu Perusahaan Perseroan, Perusahaan Jawatan dan Perusahaan Umum. Perusahaan Perseroan (Persero) Perusahaan perseroan adalah BUMN yang berbentuk perseroan terbatas (PT) yang modal atau sahamnya paling sedikit 51% dimiliki oleh pemerintah, yang tujuannya mengejar keuntungan. Maksud dan tujuan mendirikan persero ialah untuk menyediakan barang dan atau jasa yang bermutu tinggi dan berdaya

saing kuat dan mengejar keuntungan untuk meningkatkan nilai perusahaan (Sagoro, 2013).

Perseroan Terbatas (PT), merupakan perserikatan beberapa pengusaha swasta menjadi satu kesatuan untuk mengelola usaha bersama, di mana perusahaan memberikan kesempatan kepada masyarakat luas untuk menyertakan modalnya ke perusahaan dengan cara membeli saham perusahaan (Hartini, 2022). Pasal 12 UU BUMN menyebutkan, bahwa Persero sebagai salah satu pelaku ekonomi nasional dituntut untuk dapat memenuhi permintaan pasar melalui penyediaan barang dan/atau jasa yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat baik di pasar dalam negeri maupun internasional (Asnawi, 2016).

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu didalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (dalam Susan, 2019). Pada SDM tersebut terdapat manajemen sumber daya manusia kedudukannya sangat penting bagi organisasi. Menurut Flippo (dalam Samsuni, 2017) Manajemen Sumber Daya Manusia di sebut manajemen personalia yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahaan dan pemutusan hubungan kerja, pengembangan kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat.

Menurut Gomes (dalam Almasri, 2016), tugas manajemen sumber daya manusia yaitu bagaimana upaya mengelola karyawan sebagai unsur manusia

dengan potensi yang dimiliki sehingga dapat diperoleh sumber daya yang baik bagi organisasi dan bagi banyak orang terutama yang berpendidikan dan berkemampuan baik, salah satu tujuan bekerja adalah memperoleh kepuasan kerja. Sumber daya manusia juga memiliki fungsi pengembangan yang berarti memberikan kewenangan pada karyawan (*empowerment*), memberi kesempatan pada individu untuk mengontrol karir mereka serta untuk mengembangkan pola kehidupannya, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja (Monalis, 2020).

Kepuasan kerja adalah respon sikap atau emosi terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang dimana kepuasan itu memberi arti bukan suatu konsep tunggal, yang mana seseorang dapat secara relatif dipuaskan dengan satu aspek pekerjaannya dan dibuat tidak puas dengan satu atau berbagai aspek lainnya Menurut Kreitner (dalam Tannady, 2018). Sedangkan Menurut Locke (dalam Indrasari, 2017), kepuasan kerja adalah hasil persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

Robbins (dalam Indrasari, 2017) menyatakan terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya, *Mentally Challenging Work* dimana karyawan lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kepadanya untuk menggunakan seluruh kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara bebas, *Supportive Working Conditions* yaitu dimana pegawai akan selalu memperhatikan lingkungan kerja untuk memperoleh rasa nyaman, *Supportive Colleagues* yaitu karyawan tidak hanya bekerja untuk uang atau fisik semata dan *Equitale Rewards* yaitu dimana karyawan menginginkan promosi yang memiliki pengaruh seperti penghargaan terhadap seseorang dan

kelompok kerja dimana kelompok kerja memberikan pengaruh dalam pemberian dukungan terhadap setiap individu yang berada di dalam sebuah organisasi tersebut dan nantinya menghasilkan sebuah persepsi dukungan dari sebuah organisasi atau yang sering dikenal dengan *Perceived Organizational Support* (POS).

Persepsi terhadap dukungan organisasi atau *Perceived Organizational Support* (POS) merupakan pembentukan persepsi dukungan organisasi didukung oleh kecenderungan karyawan yang menganggap organisasi memiliki karakteristik seperti manusia Eisenberger (dalam Rahmawati & Mulyana, 2021). Sedangkan menurut Rhoades dan Eisenberger *Perceived Organizational Support* (Persepsi Dukungan Organisasi) didefinisikan sebagai perasaan umum dari pegawai tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (dalam Sunarto & Suparji, 2020). Cara karyawan memandang situasi yang berlaku sering kali memiliki arti yang lebih penting untuk memahami perilaku daripada situasi itu sendiri, persepsi dukungan organisasi merupakan persepsi karyawan mengenai sejauh apa organisasi memberi dukungan dalam memberikan bantuan pada saat yang dibutuhkan (Tannady, 2018).

Berdasarkan hasil wawancara awal yang peneliti lakukan terhadap kepala HRD PT.Yasiga Sarana Utama pada tanggal 27 Oktober 2022 didapatkan bahwasanya ada karyawan yang tidak puas dalam bekerja. Hal ini dibuktikan dari karyawan yang sering mengeluh akan pekerjaan yang mereka lakukan, tingkat pelanggaran aturan yang tinggi seperti lalai dalam bekerja karena kondisi kerja

yang tidak kondusif, dan banyak karyawan yang tidak mau mengorbankan tenaga, waktu dan pikiran saat bekerja. Hal ini juga diperkuat dengan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan tiga orang karyawan PT. Yasiga Sarana Utama, dimana beberapa karyawan sering mengeluh terhadap pekerjaan yang telah diberikan dan beberapa karyawan tidak mau menolong terhadap sesama yang mengakibatkan suasana di perusahaan terkesan individualistis. Penyebab rendahnya kepuasan kerja pada karyawan PT. Yasiga Sarana Utama adalah tidak adanya penghargaan atau *rewards* yang diberikan perusahaan atas hasil kerja karyawan yang melampaui target, kurangnya dukungan dari atasan dan merasa mendapatkan perlakuan yang tidak adil sesama karyawan serta kompensasi yang tidak sesuai dengan kondisi pekerjaan yang karyawan lakukan.

Penelitian sebelumnya mengenai kepuasan kerja juga pernah dilakukan oleh Nur Hafli (2020) dengan judul “Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan UIN Ar-Raniry Banda Aceh” menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *Perceived Organizational Support* (Persepsi Dukungan Organisasi) dengan Kepuasan Kerja pada karyawan UIN Ar-Raniry. Dewi Uci Oktavia (2017) “Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Transco Pratama CRF (*Crumb Rubber Factory*) Dharmasraya” Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Transco Pratama CRF (*Crumb Rubber Factory*). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian terdahulu terletak pada perbedaan variabel independen, sampel penelitian, waktu penelitian dan lokasi penelitian.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian serta untuk mengetahui apakah ada “Hubungan antara *Perceived Organizational Support* (POS) dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT.Yasiga Sarana Utama”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dan latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas, maka dalam hal ini peneliti tertarik untuk melihat apakah ada hubungan antara *Perceived Organizational Support* (POS) dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT. Yasiga Sarana Utama

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui ada tidaknya Hubungan Antara *Prcaived Organizational Support* (POS) dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT. Yasiga Sarana Utama.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini terdiri dari manfaat teoritis dan manfaat praktis yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbang informasi untuk menambah pengetahuan, wawasan dan perkembangan dan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu psikologi khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang lebih berkualitas.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Subjek penelitian diharapkan dapat menambah pengetahuan subjek sehingga dapat memahami pengetahuan tentang kepuasan kerja serta cara menumbuhkan rasa puas dalam bekerja sehingga dapat menghadapi penanganan masalah yang dihadapi dalam bekerja dapat lebih baik ke depannya.
- b. Bagi Perusahaan penelitian ini akan memberikan informasi pengetahuan terkait cara meningkatkan *Perceived Organizational Support* (Dukungan Sosial Organisasi) dengan baik dalam aspek-aspek pekerjaan.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat di gunakan bagi penelitian lain yang melakukan penelitian pada bidang yang ada kaitannya dan dapat juga menjadi bahan perbandingan serta referensi bagi semua pihak yang melakukan penelitian selanjutnya.