# **BAB I PENDAHULUAN**

**PENDAHULUAN**

## **1.1 Latar Belakang**

Suatu perusahaan atau organisasi dalam menjalankan kegiatannya memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kapasitas dalam suatu bidang secara umum. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengatur sumber daya manusiannya. Sumber daya ini diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Manusia mengalami perkembangan dan perubahan yang menimbulkan tantangan tersendiri yang harus dihadapi dengan baik. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (Qomariah, 2020:1).

Pada hakikatnya potensi sumber daya manusia pada suatu perusahaan merupakan salah satu modal dan memiliki peran sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin agar dapat meningkatkan produktivitas perusahaan tersebut. Perusahaan harus memiliki produktivitas yang baik agar memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Kepuasan kerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan untuk memperoleh keuntungan, namun jika kepuasan kerja dari karyawan menurun dan buruk maka dapat merugikan perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus bisa mengelola karyawan dengan baik supaya kepuasan kerja karyawan dapat meningkat sehingga target perusahaan dapat tercapai.

Fenomena yang terjadi dilapangan berdasarkan hasil observasi penulis, dapat diketahui bahwa kepuasan kerja karyawan masih belum sesuai dengan keinginan karyawan. Hal tersebut dapat di ketahui bahwa karyawan belum mampu menggambarkan kepuasan yang diinginkan, karyawan tidak memiliki rasa antusiasme terhadap pekerjaan yang dikerjakan dan karyawan tidak merasa nyaman melakukan pekerjaannya. Sehingga produktivitas dari

perusahaan dapat mengalami hambatan apabila kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaanya menurun.

Tingkat kepuasan kerja tercipta berdasarkan rasa menyenangkan dan tidak menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan, secara langsung berpengaruh pada emosional dan tingkah laku dalam bekerja berupa kinerja, disiplin dan moral kerja. Perusahaan yang belum mampu menciptakan kepuasan didalam diri karyawan dapat mengakibatkan karyawan merasa tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan yang didasari dengan kondisi lingkungan kerja, pimpinan yang belum mampu memberikan motivasi pada setiap karyawan, serta pemberdayaan yang belum diterapkan oleh perusahaan guna menciptakan loyalitas didalam diri karyawan. Maka dari itu perusahaan harus mampu menciptakan kepuasan kerja agar dapat meningkatkan produktivitas dari perusahaan itu sendiri.

Kepuasan kerja ialah sebagai respon emosional menunjukkan perasaan yang menyenangkan berkaitan dengan pandangan karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasaan kerja berhubungan dengan pemberdayaan karyawan serta kesejahteraan psikologis terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dan sesama karyawan (Onsardi & Finthariasari, 2022:61). Dalam mencapai tingkat kepuasan kerja perlu diperhatikan beberapa aspek, diantaranya pemberdayaan karyawan dan kesejahteraan psikologis.

Pemberdayaan karyawan merupakan proses mengembangkan potensi diri. pemberdayaan karyawan dalam konteks people power diorganisasi dapat diwujudkan melalui bentuk diantaranya organisasi dapat mengembangkan keterampilan dan kapabilitas karyawan melalui pelatihan yang memadai, memberikan otonomi dan tanggung jawab yang cukup pada setiap level karyawan, memberikan coaching dan mentoring, agar karyawan ingin terus meningkatkan kemampuannya, mendorong karyawan untuk mengemukakan ide-ide inovatif dan kreatif tanpa merasa takut salah, melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan terkait pekerjaannya, yaitu memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk menyelesaikan tugas tanpa terlalu diatur. Menurut Nanang Tegar (2023:27) pemberdayaan karyawan meliputi bagaimana perusahaan memperdayakan kemampuan, tanggung jawab, dan wewenang karyawannya.

Apabila tidak mendapat dukungan dari pimpinan, pemberdayaan karyawan akan sulit dikembangkan. Cara yang dapat ditempuh adalah dengan mencoba menempatkan gagasan dalam praktik dan memonitor hasilnya. Untuk itu, perlu dibicarakan dengan rekan bekerja tentang manfaat pemberdayaan karyawan dan mempresentasikan bersama dengan para senior manajemen.

Adapun kesejahteraan psikologis juga sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja karyawan diperusahaan yang harus diperhatikan. Dimana kesejahteraan psikologis berkaitan langsung pada cara berfikir karyawan dan bagaimana karyawan menghadapi pekerjaanya, Ketika tingkat stres karyawan rendah atau karyawan bekerja tanpa tekanan biasanya akan lebih efektif dalam mengerjakan pekerjaan sehingga produkifitas perusahaan dapat lebih baik, maka dari itu kesejahteraan psikologis harus dijaga demi mendapatkan kepuasan kerja dari karyawan diperusahaan. Hal ini sejalan dengan (Hardianto & Islamiati, 2021:308) Apabila pekerjaan karyawan memiliki kondisi pekerjaan yang tidak sesuai, kemudian memiliki hubungan yang kurang dengan rekan kerja, tidak mempunyai rasa tanggung jawab dengan pekerjaan yang dilakukannya dan tidak diberikan kesempatan untuk mengembangkan karir maka karyawan akan merasakan kesejahteraan psikologis yang rendah dan akan memberikan dampak pada kinerja yang mereka tampilkan sehingga hal itu akan memberikan rasa kepuasan kerja yang rendah.

Ketika sebuah perusahaan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawannya, maka karyawan dapat menempatkan diri mereka sebaik mungkin kedalam pekerjaan mereka, memberikan keuntungan bagi perusahaan, dan menghasilkan karya yang lebih kreatif dan inovatif. Sehingga hal ini dapat meningkatkan laju perusahaan secara keseluruhan baik produktivitas, kinerja ataupun target yang akan dicapai perusahaan. Karyawan dengan kesejahteraan psikologis yang baik cenderung lebih suka menolong, sering membantu rekan kerja, datang tepat waktu, jarang tidak hadir dan bekerja lebih lama diperusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan di PT. Berkat Mahkota Putra permasalahan yang terjadi yaitu kepuasan kerja pada karyawannya yang rendah yaitu tidak semua karyawan memiliki kepuasan kerja saat melakukan pekerjaan, sehingga kepuasan kerja karyawan dapat menghambat produktifitas karyawan dalam melakukan pekerjaannya. dapat dilihat pada pemberdayaan karyawan serta kesejahteraan psikologis menjadi salah satu upaya yang diberikan perusahaan kepada setiap karyawan dalam bentuk balas jasa atas hasil kerja yang telah dilakukan. Tingkat kepuasan kerja karyawan dapat dilihat pada tabel 1. Data tabel indeks kepuasan kerja diperoleh atas izin perusahaan untuk menyebarkan angket yang diisi hanya oleh perwakilan karyawan yang ada dengan tujuan melihat bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan pada perusahan.

**Tabel 1 Indeks Kepuasan Kerja Karyawan**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nomor | Tolak ukur | Skor |
| 1 | Prestasi | 82 |
| 2 | Pendapatan | 81 |
| 3 | Kondisi tempat kerja | 80 |
| 4 | Rekan kerja | 82 |
| 5 | Interaksi | 85 |
| Rata-rata | | 81,8 |

**Sumber : Data kepuasan kerja karyawan PT Berkat Mahkota Putra**

Berdasarkan tabel 1.1 Indeks kepuasan karyawan PT Berkat Mahkota Putra mengenai prestasi karyawan memperoleh nilai sebesar 82, pendapatan memperoleh nilai 81, kondisi tempat kerja memperoleh nilai 80, rekan kerja memperoleh nilai 82, dan interaksi memperoleh nilai 85.

Hal ini dapat dilihat mengenai tingkat kepuasan karyawan pada kondisi tempat bekerja memiliki skor terendah yakni 80, yang dimana dalam melakukan tugas dan tanggung jawab pekerjaan tidak semua karyawan diberikan fasilitas pekerjaan. Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan berperan penting dalam melakukan pekerjaan guna menciptakan kepuasan didalam diri karyawan, bisa dilihat dari perusahaan dalam menerapkan pemberdayaan karyawan serta kesejahteraan psikologis karyawan.

Adapun permasalahan pemberdayaan karyawan yang dimana pihak perusahaan belum sepenuhnya melakukan pemberdayaan dalam membangun kepercayaan antara pihak manajemen organisasi dan karyawan. Saling percaya akan membantu menciptakan kondisi yang menguntungkan untuk pertukaran informasi dan saran yang berdampak pada tingkat kepuasan setiap karyawan. Penelitian yang telah dilakukan oleh (Kartika Lestari & Siregar, 2021), (Savitri & Komalasari, 2021), (Archia & Rozak, 2022) menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

Permasalahan lain mengenai kesejahteraan psikologis karyawan pada perusahaan, yang dimana hubungan positif antar karyawan masih kurang baik sehingga sering terjadi kesalahpahaman antar sesama karyawan dalam melakukan pekerjaan, serta tingkat kemandirian karyawan kurang dalam membantu sesama karyawan yang dapat menghambat produktifitas pekerjaan diperusahaan. hal ini dapat mengakibatkan tingkat kepuasan kerja karyawan menurun. Penelitian yang telah dilakukan oleh (Hardianto & Islamiati, 2021), (Doloksaribu et al., 2022) dan (Tabansa et al., 2019) menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Satu hal yang harus di tempuh perusahaan khususnya pada PT. Berkat Mahkota Putra agar mampu bertahan dalam persaingan bisnis yang semakin maju di zaman sekarang yaitu bagaimana cara mengelola sumber daya manusia karyawannya agar berkembang menjadi lebih baik. Terutama pengelolaan pada sumber daya karyawan yang ada diperusahaan yang bisa menjadikan risiko tingkat kepuasan karyawan yang dikhawatirkan dapat menurun dan beresiko menghambat produktifitas apabila kurang diperhatikan. Maka dari itu kepuasan kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia diperusahaan apalagi dalam persaingan bisnis sekarang ini tingkat kepuasan kerja yang buruk juga dapat menghambat perkembangan sumber daya manusia pada karyawan diperusahaan sehingga dapat merugikan perusahaan dikemudian hari.

Berdasarkan permasalahan pada latar belakang diatas dalam meningkatkan kepuasaan kerja karyawan dengan memperhatikan pemberdayaan karyawan dan kesejahteraan psikologis. Dengan ini penulis ingin melakukan sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Kesejahteraan Psikologis terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Berkat Mahkota Putra”**

## **Batasan Masalah**

Berdasarkan pembahasan diatas maka penulis membatasi masalah pada penelitian agar dapat menghasilkan pembahasan yang lebih fokus dibahas pada kepuasan kerja karyawan dan memaksimalkan waktu yang tidak terlalu banyak agar penulis karya ilmiah ini dapat tercapai dengan baik. Masalah yang akan dibahas yaitu bahwa ada banyak yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu Pemberdayaan karyawan dan kesejahteraan psikologis karyawan diperusahaan, pada penelitian penulis lebih memfokuskan untuk membahas permasalahan kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh Pemberdayaan karyawan dan kesejahteraan psikologis yang dibahas sebelumnya dan membatasi variabel lain diluar permasalahan yang sudah dibahas.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Permasalahan yang dijadikan objek penelitian dalam study dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Mahkota Putra?
2. Bagaimana pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Mahkota Putra?
3. Bagaimana pengaruh pemberdayaan karyawan dan kesejahteraan psikologis secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Mahkota Putra?

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Pada penelitian ini penulis melakukan penelitian dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Mahkota Putra.
2. Untuk menganalisis pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Mahkota Putra.
3. Untuk menganalisis pengaruh pemberdayaan karyawan dan kesejahteraan psikologis secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Mahkota Putra.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian yang dilakukan yaitu :

### **Manfaat Teoritis**

Secara teoritis penulis berharap penelitian ini dapat menambah wawasan dalam menerapkan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan Pemberdayaan karyawan dan Kesejahteraan Psikologis terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Di samping itu penulis berharap penelitian yang dilakukan dapat bermanfaat dan menjadi acuan bagi penelitian-penelitian berikutnya.

### **Manfaat Praktis**

Dari hasil penelitian ini penulis berharap dapat digunakan sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang berkaitan dengan pemberdayaan karyawan dan kesejahteraan psikologis.