

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah perusahaan, karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Untuk mendapatkan hasil kinerja yang optimal sumber daya manusia harus dikelola dengan sebaik mungkin, sehingga sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan mendapatkan hasil yang maksimal. Untuk dapat meraih tujuan perusahaan maka seorang pemimpin dituntut untuk memiliki sebuah kebijakan yang ditujukan kepada para karyawannya agar setiap individu mendapatkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi sehingga dapat berkontribusi secara optimal kepada perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2014). Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja maka tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi (Handoko, 2007). Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya

yang dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja (Hasibuan, 2014).

Menurunnya kepuasan kerja karyawan diduga dipengaruhi oleh kelelahan emosional. Kelelahan emosional muncul karena stress berlebihan, dan sulit diatasi yang dapat mengantarkan individu pada keadaan yang lebih buruk dimana muncul apatisme, sinisme, dan frustasi (Ni Wayan Dyna Yulastini dan Made S.P, 2008).

Aspek lain yang diduga menjadi pemicu menurunnya kepuasan kerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Hasibuan (2014) bahwa Motivasi Kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

CV.Jalak adalah perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi dengan produksi tanah paras yang bertempat di Ds Karangpakis, Kec.Kabuh, Kab.Jombang. Dari hasil pengamatan karyawan bagian supir pada CV. Jalak terjadi penurunan Kepuasan kerja Karyawan. Diduga faktor yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan menurun adalah kelelahan emosional dan motivasi kerja. Hal ini dibuktikan dari faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, salah satunya adalah kesempatan untuk maju dalam hal ini posisi sebagai supir mempunyai peluang yang sangat kecil untuk dipromosikan.

Fenomena yang terjadi dalam CV. Jalak berawal dari variabel kepuasan kerja. Penurunan kepuasan kerja Karyawan terlihat dari

ketidakpuasan karyawan terhadap upah yang diterima. hal ini dapat dibuktikan dari hasil wawancara peneliti dengan supir bahwa 7 dari 10 supir menyatakan tidak puas dengan upah yang diterima. Indikator lain yang memicu menurunnya kepuasan kerja karyawan adalah supervisi, hal ini dibuktikan dari hasil wawancara peneliti dengan supir bahwa 7 dari 10 menyatakan tidak puas dengan pengawasan yang dilakukan oleh atasan karena dirasa kurang dalam menunjang pekerjaan yang dilakukan oleh supir.

Salah satu indikator kelelahan emosional yang menyebabkan menurunnya kepuasan kerja karyawan adalah hilangnya semangat. Dari hasil wawancara peneliti dengan supir bahwa 7 dari 10 menyatakan mengalami penurunan semangat dalam mencapai target yang ditetapkan perusahaan Hal ini dibuktikan dari prestasi kerja karyawan yang menurun dalam pencapaian target yang ditetapkan perusahaan. Indikator lain yang menyebabkan kepuasan kerja menurun adalah hilangnya kepercayaan, Dari hasil wawancara peneliti dengan supir bahwa 7 dari 10 menyatakan karyawan tidak dapat mempercayai rekan kerjanya dalam hal menggantikan pekerjaannya untuk sementara waktu. hal ini terlihat ketika salah satu karyawan tidak masuk dan meminta rekan kerjanya menggantikan pekerjaannya untuk sementara namun karyawan tersebut tidak mempercayai rekan kerjanya dapat menggantikan pekerjaannya dengan baik.

Aspek lain yang menjadi pemicu menurunnya kepuasan kerja karyawan salah satunya adalah motivasi kerja. Salah satu indikator motivasi kerja yang menyebabkan kepuasan kerja turun adalah kurangnya daya

pendorong untuk meningkatkan semangat kerja. Dari hasil wawancara peneliti dengan supir bahwa 7 dari 10 menyatakan kurangnya motivasi yang diterima karyawan untuk mendorong semangat kerja. Hal ini berkaitan dengan target yang ditentukan perusahaan namun bertolak belakang dengan apa yang bisa dilakukan oleh supir artinya jika karyawan memenuhi target yang sudah ditentukan perusahaan akan mendapatkam bonus, namun kenyataannya supir mengalami kesulitan dalam pencapaian target sehingga dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan bagi supir dirasa kurang. Dari hasil wawancara peneliti dengan supir bahwa 7 dari 10 menyatakan

Dari gambaran di atas penulis menyimpulkan bahwa kelelahan emosional dan motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan serta dapat berpengaruh pada tingkat kesuksesan sebuah perusahaan, karena memberikan pengaruh yang sangat besar pada pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Sehingga penulis tertarik meneliti dengan judul **“Pengaruh Kelelahan Emosional dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Jalak“**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Apakah kelelahan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Jalak bagian supir ?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Jalak bagian supir ?

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini memfokuskan pada pengaruh kelelahan emosional dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Jalak khusus pada bagian supir.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kelelahan emosional terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Jalak bagian supir.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Jalak bagian supir.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan mempunyai manfaat, yaitu :

1.5.1 Manfaat Teoritis

Untuk menambah wawasan atau pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

1.5.2 Manfaat Praktis

Bagi perusahaan diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan saran atau masukan kepada perusahaan guna memperhatikan kelelahan emosional dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.