

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia dari waktu ke waktu masih menjadi topik menarik bagi para peneliti karena memberikan beberapa manfaat baik bagi perusahaan, karyawan maupun masyarakat. Hal ini menandakan bahwa keberadaan sumber daya manusia di dalam perusahaan mempunyai peran penting dalam mencapai tujuan. Memahami pentingnya keberadaan SDM di era global saat ini, perusahaan yang ingin bertahan dalam persaingan harus memiliki SDM yang kompetitif. Salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif dan profesional sehingga kinerja yang dicapainya diharapkan akan lebih memuaskan sesuai standar kerja yang dipersyaratkan. Untuk itu setiap perusahaan berkepentingan untuk melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan.

Hasil penilaian kinerja karyawan bagi perusahaan memiliki peranan penting dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, promosi, sistem imbalan dan sebagainya. Penilaian tentang kinerja juga tergantung daripada jenis pekerjaan dan tujuan dari perusahaan yang bersangkutan. Kriteria yang umum digunakan dalam pengukuran kinerja oleh Maier (As'ad, 1999 : 63) antara lain: kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan tugas pekerjaan. Berdasarkan

indikator tersebut dapat digunakan sebagai petunjuk perusahaan dalam menetapkan standar penilaian kinerja karyawan.

Dengan dilakukannya penilaian kinerja karyawan perusahaan akan memperoleh informasi sejauhmana hasil kerja yang dicapai karyawan selama waktu tertentu. Karyawan yang berkinerja tinggi diharapkan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggungjawab, cekatan, mampu menggunakan segala potensinya dengan efektif dan efisien. Dengan meningkatnya kinerja karyawan diharapkan memberikan kontribusi positif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Salah satu aspek yang menunjang keberhasilan karyawan dalam mencapai kesuksesan bekerja adalah kemampuan kerja. Dengan kemampuan kerja yang memadai karyawan diharapkan dapat mengatasi segala permasalahan pekerjaan sehingga tugas pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih baik. Kemampuan (*ability*) baik pengetahuan atau keterampilan merupakan komponen penting dalam mencapai kinerja. Robbins (2001: 77) mengungkapkan bahwa kemampuan mempengaruhi langsung tingkat kinerja dan kepuasan seorang karyawan lewat kesesuaian kemampuan-pekerjaan. Untuk mencapai kinerja yang memuaskan diperlukan kemampuan profesional dan untuk mencapainya harus melalui beberapa tahapan atau kondisi. Pendidikan formal masih belum memadai untuk mencapai kemampuan yang profesional. Untuk itu kemampuan SDM karyawan harus diberdayakan melalui pelatihan, pendidikan dan pengembangan. Dengan kemampuan kerja yang memadai diharapkan memberikan implikasi terhadap peningkatan kinerja karyawan sehingga mendukung pelaksanaan tugas secara efektif, efisien, dan profesional.

Menurut Handoko (2000: 193) ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, karyawan bekerja dengan produktif atau tidak di antaranya tergantung dari kepuasan kerja. Sedangkan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Di samping kemampuan kerja yang memadai, sikap terhadap pekerjaan juga memberikan dampak terhadap output kerja. Sikap terhadap pekerjaan sering dinyatakan juga dalam perasaan, sehingga apabila segala aspek dan situasi di tempat kerja dinilai positif akan menimbulkan perasaan senang dalam bekerja. Salah satu faktor kepuasan kerja adalah hubungan kerja baik antar pegawai maupun hubungan karyawan dengan atasan. Dalam bekerja, hubungan kerja yang harmonis antar karyawan dan hubungan karyawan dengan atasan perlu diciptakan sehingga dapat menimbulkan perasaan senang dan memacu semangat kerja yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja.

Selain hubungan kerja, kepuasan terhadap kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja. Kompensasi merupakan salah satu alat yang potensial untuk memotivasi kerja karyawan. Kepuasan karyawan terhadap kompensasi dapat menyangkut rasa puas karyawan terhadap gaji, tunjangan, serta program kesejahteraan lain yang ditetapkan perusahaan. Menurut Hasibuan (2002: 126) kebijaksanaan kompensasi, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Pada umumnya karyawan berharap bahwa kompensasi yang

diterimanya mencerminkan kontribusi hasil kerjanya. Selain itu kompensasi yang ditetapkan perusahaan seringkali dinilai kurang memenuhi harapan karyawan karena beban kerja mungkin lebih besar dibandingkan dengan kompensasi yang diterima. Dengan kondisi ini berdampak pada menurunnya motivasi kerja sehingga hasil kerjanya kurang memuaskan. Dengan demikian semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan diharapkan dapat memacu semangat kerja karyawan sehingga memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Sejalan dengan hal tersebut di atas penulis mencoba untuk melakukan penelitian untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan swasta yang bekerja di perusahaan *furniture* Gemolong Kabupaten Sragen, sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dibatasi pada tiga variabel yaitu kemampuan kerja, hubungan kerja, dan kepuasan terhadap kompensasi. Berdasarkan latar belakang masalah di atas penulis akan melakukan penelitian dengan judul ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN SWASTA PADA PERUSAHAAN FURNITURE DI WILAYAH GEMOLONG KABUPATEN SRAGEN.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, pokok permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kemampuan kerja, hubungan kerja, dan kepuasan terhadap kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan swasta pada perusahaan furniture di wilayah Gemolong?
2. Apakah kemampuan kerja, hubungan kerja, dan kepuasan terhadap kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan swasta pada perusahaan *furniture* di wilayah Gemolong?
3. Variabel apakah di antara kemampuan kerja, hubungan kerja, dan kepuasan terhadap kompensasi yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan swasta pada perusahaan *furniture* di wilayah Gemolong?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja, hubungan kerja, dan kepuasan terhadap kompensasi terhadap kinerja karyawan swasta pada perusahaan *furniture* di wilayah Gemolong baik secara parsial maupun secara simultan.
2. Untuk variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan swasta pada perusahaan *furniture* di wilayah Gemolong Kabupaten Sragen.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Organisasi

Memberikan informasi dan rekomendasi bagi pimpinan perusahaan *furniture* di wilayah gemolong Kabupaten Sragen.

2. Bagi Penulis

Mengembangkan wawasan ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan manajemen daya manusia.

3. Bagi Pihak Lain

Sebagai referensi dan kajian analisis bagi mahasiswa atau peneliti lain dalam memecahkan permasalahan yang berhubungan dengan penelitian ini.

E. Sistematika Skripsi

Bab I Pendahuluan

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika skripsi.

Bab II Tinjauan Pustaka

Bab ini dikemukakan teori-teori yang berhubungan dengan variabel penelitian yaitu kemampuan kerja, tinjauan tentang kepuasan kerja, hubungan kerja, kepuasan terhadap kompensasi, kinerja, dan penelitian terdahulu.

Bab III : Metode Penelitian

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai kerangka pemikiran, hipotesis, lokasi penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel, definisi operasional dan pengukuran variabel, uji validitas dan reliabilitas instrumen dan teknik analisis data.

Bab IV : Hasil Penelitian dan Analisis Data

Pada bagian ini diuraikan gambaran umum responden di wilayah Gemolong serta hasil analisis data.

Bab V : Kesimpulan dan Saran

Dalam bab ini dikemukakan kesimpulan dan saran.