

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN
KINERJA KARYAWAN**

Skripsi

**Untuk memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Mencapai Derajat Sarjana S – 1**



Diajukan Oleh :

**Lusi Wijayanti
F 100 040 176**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2008

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada saat persaingan antar perusahaan semakin tinggi, seperti pada era globalisasi saat ini, perusahaan harus mempunyai keunggulan kompetitif agar dapat memenangkan persaingan, minimal untuk mempertahankan operasi perusahaan. Perusahaan adalah suatu tempat berkumpulnya beberapa orang yang memiliki suatu tujuan yang sama yaitu menjalankan dan mengembangkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Tujuan perusahaan dapat tercapai apabila hubungan antara karyawan saling menunjang. Salah satu sumber keberhasilan suatu perusahaan dalam menghasilkan kinerja yang tinggi adalah tenaga kerja yang berkualitas dan mempunyai efektivitas kerja yang memadai. Maka dari itu potensi sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting sebagai pelaku yang terlibat langsung dalam proses pembangunan industrial saat ini. Kinerja karyawan yang menghasilkan produk dengan kualitas dan kuantitas yang baik sesuai dengan standar akan mendapat kepercayaan dari masyarakat.

Peran manusia dalam suatu organisasi sangat penting terutama dalam kedudukannya sebagai salah satu sumber daya, seandainya tidak ada manusia tidak akan ada peristiwa apapun yang terjadi serta tidak akan ada perubahan walaupun telah tersedia sumber daya yang lain, seperti modal, mesin, ataupun material. Oleh karena itu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya

bukan saja ditentukan oleh seberapa besar modal yang dimiliki oleh perusahaan serta peralatan canggih dan memadai, tetapi juga sangat ditentukan oleh kinerja dari para karyawan dalam perusahaan itu. Secara tidak langsung usaha pencapaian tujuan suatu perusahaan memerlukan kerjasama yang baik antara manusia mesin dan lingkungan yang memadai.

Kinerja karyawan merupakan pengendali operasi perusahaan, sehingga jika kinerja karyawan perusahaan baik maka kinerja perusahaan akan meningkat (Sutanto, 2002). Sebaliknya jika kinerja karyawan menurun maka kinerja perusahaan juga akan mengalami penurunan. Oleh karena itu untuk menjaga agar kinerja perusahaan tetap stabil maka perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi sehingga memungkinkan perusahaan menjaga eksistensinya. Beberapa contoh kasus dibawah ini, menggambarkan beberapa perusahaan yang mengalami kemunduran yang diakibatkan karena mengalami penurunan kinerja. Contoh kasus pertama, kekisruhan yang terjadi di UD. Karya Jati Murni yang karyawannya melakukan pemogokan dan demonstrasi sehingga waktu untuk bekerja mereka tersita untuk melakukan pemogokan dan menyebabkan turunya kinerja perusahaan pada waktu itu (Suara Merdeka, 10 Januari 2007).

Kasus kedua seperti yang terjadi pada UD. Kurnia yaitu perusahaan produksi kripik tempe di Cepu mengalami kemunduran karena anggotanya yaitu para karyawan bagian produksinya banyak keluar dari keanggotaanya. Hari kerja karyawan dari hari senin sampai sabtu tapi pada hari sabtu kebanyakan karyawan tidak masuk kerja sehingga secara tidak langsung waktu kerja mereka menjadi

berkurang dan kinerja mereka menjadi tidak optimal. Dan penyebab utama mengapa para karyawan di perusahaan tersebut melakukan hal – hal tersebut dikarenakan gaji yang diterimanya terlalu sedikit dan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan (Wawasan, 20 Februari 2008).

Contoh yang ketiga adalah pada PT. Pos Indonesia dimana karyawan – karyawannya beberapa kali melakukan demonstrasi dan pemogokan untuk menuntut kebijakan – kebijakan baru dari perusahaan yaitu tentang peningkatan kesejahteraan karyawan yang meliputi kenaikan gaji dan tunjangan – tunjangan yang lain. Pemogokan ini dilakukan pertama kali oleh karyawan PT. Pos Indonesia di Bandung, yang memgemukakan tuntutan – tuntutan tentang kenaikan gaji. Dan aksi – aksi pemogokan serta demonstrasi ini kemudian diikuti oleh beberapa cabang kantor pos lain dan isi tuntutan yang di kemukakan sama yaitu tentang peningkatan kesejahteraan karyawan yang meliputi kenaikan gaji dan beberapa tunjangan – tunjangan ([http://www. google.co.id.PT. Pos Indonesia](http://www.google.co.id.PT.Pos Indonesia)).

Saat ini PT Pos Indonesia sedang menghadapi berbagai masalah serius yaitu tingkat profitabilitas yang dalam kisaran nol persen selama tiga tahun terakhir, meskipun hal ini telah mencerminkan secara utuh kinerja perusahaan yang memburuk dan memberikan cukup gambaran potret buram perusahaan. Jika dibandingkan dengan tingkat profitabilitas perusahaan perposan negara-negara tetangga seperti: Pos Malaysia 18,5% dan Singapore 28,7%, maka sebenarnya secara umum bisnis perposan apabila ditangani dengan manajemen yang baik masih memberikan peluang. Problematik struktural yang dihadapi terutama

disebabkan pertumbuhan biaya (*cost*) yang antara lain disebabkan besarnya porsi belanja pegawai akibat tuntutan kesejahteraan (yang masih tidak mampu dipenuhi) dan diimbangi dengan pertumbuhan pendapatan (*revenue*) yang memadai (ibnu's blog Bandung, Jawa Barat, Indonesia, <http://www.google.co.id>. PT. Pos Indonesia).

Selain itu PT Pos Indonesia menghadapi berbagai masalah internal seperti rendahnya produktivitas karyawan dan rendahnya kinerja karyawan serta aset lainnya. Jumlah pegawai PT Pos Indonesia, yang mencapai kurang lebih 23.937 orang, tidak menyebar secara proporsional sehingga tingkat produktivitas masing-masing daerah sangat bervariasi dengan sebaran yang cukup tinggi. Hal ini menyebabkan sebagian pegawai merasa telah bekerja sangat berat dan masih banyak peluang yang tidak dapat tergarap (*opportunity loss*), sebagian lagi bekerja kurang dari yang seharusnya sehingga tidak efisien (siaran pers: www.postel.go.id).

Karena beberapa permasalahan di atas yang telah dikemukakan di ataslah mengapa peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Pos Indonesia terutama pada PT. Pos Indonesia cabang Blora. Karena Kantor Pos Indonesia cabang Blora menghadapi permasalahan dan tantangan seperti menurunnya produksi surat dari tahun ke tahun rata-rata menurun hingga mencapai 5 persen, sebagai akibat budaya mengirim surat yang sangat kurang sebagai akibat kualitas layanan yang juga kian menurun, dan juga menurunnya minat menggunakan jasa pengiriman pos lainnya karena pada saat sekarang ini teknologi komunikasi lebih canggih sudah banyak tersedia yaitu dengan adanya handphone, internet, dll.

Banyak hal yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan dapat diketahui bahwa kinerja karyawan itu sendiri dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, misalnya kepuasan kerja yang meliputi: penggajian/ pengupahan, lingkungan kerja, keahlian karyawan, dan lain – lain. Maka dari itu dapat diketahui bahwa hal yang sangat berpengaruh dengan kinerja karyawan adalah kepuasan kerja yang meliputi besar gaji, tunjangan–tunjangan /jaminan – jaminan, lingkungan kerja, seperti beberapa contoh kasus yang dikemukakan di atas. Hal ini disebabkan karena tujuan utama dari karyawan bekerja adalah memenuhi kebutuhannya dan memperoleh kepuasan hidup agar tercapai kebahagiaan hidup (Ruky, 2001), sehingga dengan adanya kepuasan yang maksimal dari karyawan maka karyawan dapat meningkatkan kinerjanya, karyawan menjadi lebih rajin bekerja dan dapat menyelesaikan tugasnya tepat waktu. Karyawan ingin pekerjaan yang dilakukannya diberi penghargaan yang layak jika penghargaan yang diterima tidak layak maka karyawan akan merasa tidak puas dan secara tidak langsung berpengaruh pula pada kinerja mereka.

Karyawan yang merasa tidak puas akan berusaha untuk mencari penghargaan lain yang lebih besar sehingga besar keinginan mereka untuk pindah kerja, selain itu karyawan yang merasa tidak puas dapat pula mengurangi usaha untuk menyelesaikan pekerjaan. Mereka lebih memilih mengurangi usaha untuk menyelesaikan pekerjaan agar sebanding dengan hasil yang mereka peroleh (Gibson, Sutanto 2002). Karyawan yang merasa tidak puas dengan penghargaan yang diterimanya akan menghambat kinerja perusahaan secara keseluruhan karena

pekerjaan yang dilakukan karyawan diorganisasi merupakan kunci perkembangan sebuah perusahaan.

Manusia mempunyai dorongan akan kebutuhan yang memerlukan pemuasan. Jika kebutuhan tersebut dapat terpenuhi maka karyawan dapat lebih meningkatkan kinerja mereka. Kepuasan kerja dan kinerja merupakan masalah yang cukup menarik untuk diteliti, karena besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu penelitian tentang sebab – sebab dan sumber – sumber kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap meningkat maupun menurunnya kemauan untuk menyelesaikan pekerjaannya memungkinkan timbulnya usaha peningkatan kinerja mereka dengan terpenuhinya kepuasan kerja mereka yang meliputi beberapa hal yaitu kebahagiaan karena terpenuhinya kebutuhan, penghargaan yang layak, jaminan – jaminan kerja, dan lingkungan kerja yang memadai, dan lain sebagainya. Bagi industri penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan kinerja dengan melakukan perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya dan menjamin kepuasan kerja karyawannya. Selanjutnya masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya kemampuan manusia di dalam konteks pekerjaan.

Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang sedang atau telah dijalankan apabila yang karyawan kerjakan itu telah memenuhi harapan sesuai dengan tujuan karyawan yang bekerja. Hal itu akan mengakibatkan karyawan merasa puas dengan hasil yang telah diperolehnya.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas maka timbul suatu permasalahan : apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, mengacu dari rumusan permasalahan tersebut penulis tertarik meneliti lebih lanjut dengan melakukan peneliti berjudul “HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN”

B. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan.

C. Manfaat Penelitian

1. Bagi pimpinan perusahaan diharapkan memberikan masukan dalam usaha pengembangan perusahaan dengan memperhatikan permasalahan yang dialami karyawan khususnya yang berkaitan dengan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bagi karyawan perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan menciptakan kepuasan kerja sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan serta karyawan dapat memahami peran dan tanggung jawab pekerjaannya agar melakukan usaha

terbaiknya dalam menyelesaikan tugas-tugas dalam pekerjaannya sehingga tidak merugikan perusahaan.

3. Hasil dari penelitian ini dapat digunakan peneliti lain yang hendak meneliti hal yang sama sehingga mampu menambah wacana pemikiran untuk lebih memperdalam khasanah ilmu pengetahuan psikologi industri dan organisasi, khususnya mengenai hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.