

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Semakin berkembangnya zaman banyaknya persaingan perusahaan untuk mencapai hasil yang diinginkan oleh perusahaan. Dalam menghadapi persaingan tersebut perusahaan dituntut untuk lebih efektif dan efisien sehingga mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Untuk memperoleh hasil yang optimal, perusahaan harus dapat memperlakukan sumber daya manusia sebagai layaknya faktor produksi lainnya yang dimiliki perusahaan.

Pekerjaan didalam organisasi perlu adanya kerja sama antara pimpinan dan bawahannya di dalam perusahaan. Suatu pekerjaan dapat dikerjakan dengan hasil yang baik apabila karyawan dalam keadaan yang baik dan situasi lingkungan kerja yang baik pula sehingga karyawan mampu menghasilkan kinerja yang optimal sesuai dengan tugas yang diberikan dalam bekerja. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. (<http://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja>).

Bangun (2012) menjelaskan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*Job*

requirement). Menurut Kotter dan Heskett (dalam Ruky, 2001) mengartikan kinerja sebagai hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang pegawai dalam suatu waktu tertentu. Pandangan itu menunjukkan bahwa kinerja merupakan hasil karya nyata dari seseorang atau perusahaan yang dapat dilihat, dihitung jumlahnya, dan dapat dicatat waktu perolehannya. Mengetahui kinerja karyawan tercapai atau tidaknya perlu adanya penilaian dalam mengetahui kinerja karyawan, setiap perusahaan atau organisasi adanya penilaian kinerja karyawan yang dilakukan karena untuk membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Dalam hal ini hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seseorang karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya seseorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah.

Karyawan sebagai salah satu elemen dari perusahaan diharapkan memiliki kinerja yang tinggi. Sebab dengan kinerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas karyawan sehingga dapat memenuhi tujuan perusahaan dalam meningkatkan permintaan pasaran. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dapat merasakan betah atau membuat karyawan bertahan di tempat kerja. Kinerja yang tinggi dibutuhkan oleh setiap individu dalam mencapai tujuan baik jangka pendek maupun jangka panjang. Tenaga manusia yang terampil dan cekatan dalam menyelesaikan tugas-tugas atau tanggung jawabnya.

Pada kenyataannya kinerja tinggi tidak semua dimiliki oleh setiap karyawan, ada juga sebagian karyawan yang memiliki kinerja rendah. Kinerja

rendah dapat diketahui melalui kurang disiplinnya serta kurang semangatnya karyawan dalam bekerja, seperti halnya karyawan yang datang terlambat ke perusahaan atau tidak masuk kerja tanpa surat izin dan dalam melakukan tugas-tugasnya kurang teliti. Kinerja yang tinggi maupun yang rendah yang dimiliki oleh karyawan sangat berpengaruh pada suatu perusahaan, adanya kinerja yang tinggi ataupun kinerja yang rendah timbul disebabkan adanya beberapa aspek-aspek, seperti kuantitas dan kualitas kerja, kemampuan, inisiatif, ketepatan waktu, komunikasi di lingkungan kerja. Serta dapat juga berbagai faktor-faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan yaitu faktor individu, faktor sosial, faktor psikologis yang dialami oleh karyawan di perusahaan. Bila salah satu aspek atau faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dialami karyawan, hal ini akan berpengaruh pada suatu perusahaan.

Menurut Sutanto (2002) pengendali operasi perusahaan adalah kinerja karyawan, sehingga apabila kinerja karyawan perusahaan baik maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya kinerja karyawan menurun maka kinerja perusahaan akan mengalami penurunan juga. Oleh sebab itu perusahaan berusaha untuk menjaga agar tetap memiliki kinerja yang tinggi karena agar mendapatkan hasil kerja serta produktivitas yang baik, sesuai tujuan yang diinginkan perusahaan sehingga memungkinkan perusahaan menjaga eksistensinya. Beberapa hasil survey dibawah ini mengenai kinerja karyawan.

Kasus yang terjadi pada tanggal 15 September hingga Desember 2011, ribuan pekerja PT. Freeport Indonesia melakukan pemogokan dalam bekerja, sehingga kinerja karyawan menurun dan karyawan tidak melakukan tugas-

tugasnya. Aksi mogok yang panjang tersebut menyebabkan operasional PT. Freeport selama tahun 2011 mengalami gangguan dan karyawan mengalami ketidakpuasan dalam bekerja dikarenakan kurang nyaman saat bekerja. Sehingga imbasnya sampai pada kinerja perusahaan pada kuartal pertama tahun 2012. Menurut Juru Bicara PT Freeport Indonesia Ramdani Sirait bahwa kinerja yang mereka hasilkan menurun oleh karena itu hasil produksi emas juga menurun drastis. Karyawan dalam menyikapi tugasnya kurang baik, kualitas dan kuantitas pada pekerjaan yang mereka hasilkan menurun. Hal ini dapat dilihat pada kuartal pertama 2012, total produksi emas sebesar 229.000 ons, sedangkan pada periode yang sama tahun 2011 sebesar 441.000. Sangat jelas sekali dimana karyawan mengalami penurunan dalam kinerjanya sehingga dapat berpengaruh juga pada hasil produksinya.

(<http://nasional.kompas.com/read/2012/06/06/08304636/Karyawan.Freeport.Anca.m.Mogok.Lagi>).

Zainul, Dwi Handono dan Amin Subagus (2008) melakukan penelitian pada karyawan tata usaha di Politeknik Kesehatan Palu. Hasil survey penelitian ini membuktikan bahwa kinerja karyawan yang berkaitan dengan kedisiplinan yang terjadi pada karyawan Tata Usaha di Politeknik Kesehatan Palu, masih berada pada batas normal memiliki kategori cukup (61,67%). Kinerja karyawan dengan kategori sangat tinggi hanya 1,67% dan kategori tinggi hanya 35,00%, serta 11,67% berada pada kategori rendah, meskipun pada kategori sangat rendah tidak ada. Dalam hal ini dijelaskan oleh dosen Politeknik Kesehatan Palu bahwa terkadang karyawan tata usaha masih kurang disiplin dalam bekerja, oleh karena

itu karyawan susah diajak kerjasama, sering terlambat, tidak ada di ruangan saat dibutuhkan, sehingga karyawan tata usaha masih melalaikan tugas-tugasnya. Karyawan juga merasakan ketidakpuasan dalam bekerja sehingga karyawan merasakan kurang betah dalam bekerja hal tersebut menyebabkan mengalami penurunan kinerja pada karyawan.

Sementara itu survei yang melibatkan lebih dari 1.590 responden terpilih melalui survei yang melibatkan karyawan perusahaan swasta, BUMN, dan perusahaan asing di Indonesia yang bekerja antara 1-3 tahun pada berbagai bidang industri yang dilakukan Oktober-November 2010. Sebanyak 20 perusahaan idaman yaitu Pertamina, Astra Internasional, Telkom Indonesia, Bank BCA, Unilever, Garuda Indonesia, Indosat, Bank Mandiri, Chevron Indonesia, Freeport Indonesia, Medco, Bakrie Grup, Telkomsel, Kalbe Farma, Indofood, Yamaha Motor, IBM Indonesia, Bank Rakyat Indonesia, Microsoft Indonesia, Adira Dinamika. Pemimpin Redaksi Warta Ekonomi, Muhamad Ihsan, menjelaskan bahwa perusahaan yang mampu mempertahankan kinerja yang baik dalam tempo lama, menjadi pertimbangan utama responden. Terdapat sejumlah alasan utama para responden dalam memilih perusahaan idaman, antara lain menyangkut gaji dan kesejahteraan, nama besar perusahaan, dan kinerja perusahaan. Namun standar gaji yang lebih tinggi dari perusahaan lainnya (30,16%) menjadi alasan yang paling banyak dikemukakan responden. Berdasarkan persentase terbesar, Pertamina dipilih sebagai perusahaan idaman pilihan 2010 dan berkat karyawan-karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat membuktikan bahwa kualitas, kuantitas terhadap pekerjaan dan tugas-tugas yang dikerjakan mendapatkan

predikat baik pula. Dapat dilihat dari perolehan jumlah persentase yang diperoleh sebanyak (9,87%) diikuti Astra International (9,58%), selanjutnya Telkom Indonesia memperoleh (7.74%), BCA memperoleh presentase sebanyak (4.98%), dan diikuti Unilever memperoleh sebanyak (4.94%). (<http://metrotvnews.com/read/newscat/ekonomi/2011/02/02/41439/20Perusahaan-Idaman-2010-versi-Warta>).

Menurut Ruky (2001) kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yang mana kepuasan kerja mempunyai beberapa aspek-aspek yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji dan tunjangan sosial, kesempatan berpromosi, pengawasan, rekan kerja. Hal ini disebabkan karena tujuan utama dari karyawan bekerja adalah memenuhi kebutuhannya dan memperoleh kepuasan hidup agar tercapai kebahagiaan hidup, sehingga dengan adanya kepuasan kerja yang terpenuhi oleh karyawan maka karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Beberapa masalah kepuasan kerja yang menjadi kinerja menurun seperti kasus yang terjadi pada PT. Adetex yang berada di jalan raya Banjaran, kecamatan Pameungpeuk, kabupaten Bandung. Ratusan karyawan PT Adetex melakukan demonstrasi dan pemogokan sehingga mereka menyita waktu untuk bekerja dan menyebabkan turunnya kinerja perusahaan pada waktu itu. Hal ini disebabkan ketidakpuasan atas gaji yang diterima oleh karyawan sehingga karyawan menuntut kenaikan gaji sesuai UMK tahun 2010.

Karyawan di PT. Hanil Indonesia mengalami penurunan kinerja, hal ini dapat diketahui pada daftar nilai akhir pekerja periode Mei 2011 – April 2012 yang memperoleh sebanyak 7,8%, sedangkan daftar nilai akhir pekerja di tahun

sebelumnya pada periode Mei 2011 – April 2011 memperoleh sebanyak 9,2%. Menurut bapak E.S. menjelaskan bahwa penurunan kinerja yang terjadi pada karyawan terdapat pada hasil kerja yang dimana kuantitas, kualitas pekerjaan yang mereka hasilkan menurun, serta kedisiplinan mereka juga mengalami penurunan, dalam hal ini masih banyak karyawan yang telat datang ke pabrik, terdapat karyawan yang tidak masuk kerja tanpa surat izin dan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan masih telat atau tidak sesuai target yang ditentukan. Sehingga mempengaruhi kinerja mereka menurun. Menurut bapak E.S. mengatakan bahwa tidak semua divisi atau bagian karyawan merasa puas dengan gaji dan kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan. Gaji yang diberikan oleh perusahaan masih belum cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari karyawan PT Hanil Indonesia dan tidak seimbang dengan pertumbuhan ekonomi yang ada. Bukan hanya gaji saja yang mempengaruhi penurunan kinerja, karyawan juga merasakan bosan atau jenuh pada pekerjaan yang mereka kerjakan setiap harinya. Mereka juga ingin merasakan sesuatu atau pekerjaan yang baru serta menghasilkan pengetahuan tentang pekerjaan yang baru lagi.

Luthans (1998) merumuskan kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dan penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya dan semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang

sesuai dengan keinginan dan aspek-aspek diri individu, maka ada kecenderungan semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya. Dalam hal ini kepuasan kerja pada karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Dari beberapa permasalahan di atas, dapat diketahui bahwa kepuasan kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Adanya kepuasan kerja yang maksimal dari karyawan maka karyawan dapat meningkatkan kinerjanya, karyawan menjadi lebih giat untuk bekerja dan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya tepat waktu. Dalam hal ini perusahaan juga memahami akan kepuasan karyawan sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi. Maka harapannya dengan mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan, maka karyawan dapat meningkatkan kinerja yang baik sesuai dengan tujuan perusahaan dan perusahaan dapat memberikan kesejahteraan pada karyawan. Kepuasan kerja merupakan salah satu unsur yang ada pada setiap bidang pekerjaan. Tanpa ada kepuasan kerja, seseorang dalam bekerja tidak akan menghasilkan kinerja seperti yang diharapkan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dari peneliti yaitu untuk mengetahui “Apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan?”. Berdasarkan rumusan masalah yang ada maka penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan PT. Hanil Indonesia, Nepen Teras Boyolali”.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan yang diharapkan dari penelitian adalah untuk :

1. Untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja.
3. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui sumbangan efektif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh aspek kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

C. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat :

1. Bagi Pimpinan, penelitian ini dapat memberikan manfaat tentang pengetahuan pentingnya kepuasan kerja pada karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya bagi perusahaan.
2. Bagi Ka Bag Personalia, penelitian ini dapat dijadikan masukan supaya lebih memperhatikan, merencanakan dan menentukan kebijakan dalam mengantisipasi apa yang diharapkan oleh karyawan terhadap perusahaan dengan mengkomunikasikan antara kebutuhan perusahaan dengan kebutuhan yang diinginkan karyawan.
3. Bagi karyawan, diharapkan penelitian ini dapat digunakan untuk memberikan pengertian tentang kepuasan kerja guna meningkatkan

kinerjanya sehingga mampu memahami dan dapat mengendalikan atas permasalahan kepuasan kerja.

4. Bagi Ilmuwan Psikologi, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai wacana pemikiran dan pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.
5. Bagi peneliti selanjutnya di bidang psikologi hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dalam meneliti masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.