

**HUBUNGAN ANTARA PROFESIONALISME DAN
KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN PADA PTP. NUSANTARA
IX (PERSERO) PABRIK GULA
TASIKMADU**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Jurusan Akuntansi Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Oleh :

EKA PURWANINGSIH

B 200 060 115

**FAKULTAS EKONOMI JURUSAN AKUNTANSI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2010

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi ini, setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkat kinerja para karyawan. Banyak faktor yang terkait dalam perbaikan kinerja karyawan. Salah satunya adalah pihak perusahaan kurang menerapkan sistem promosi jabatan dengan benar. Promosi jabatan merupakan salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan sehingga karyawan bisa bekerja mencapai target perusahaan, yang akhirnya perusahaan akan mampu bersaing dengan perusahaan lain.

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dewasa ini yang semakin maju, disertai dengan terciptanya mesin dan peralatan canggih serta munculnya inovasi-inovasi kerja, perusahaan memerlukan seorang manajer yang mampu menumbuh kembangkan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Saat ini perusahaan menghadapi banyak tantangan dalam Sumber Daya Manusia. Setiap waktu baik perusahaan laba maupun nir laba dihadapkan pada data yang berkenaan dengan tingkat profesionalisme karyawan yang rendah dan ketidakpuasan yang tinggi yang hampir pasti keduanya akan menjadi penyebab dari rendahnya kinerja karyawan. Hal ini

tentu sangat memberatkan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam situasi persaingan yang semakin kompetif. Oleh karena itu diperlukan penanganan secara efektif sehingga sumber daya manusia yang ada mampu bersikap profesional yang akan memberikan kontribusi terhadap suksesnya pembentukan citra organisasi.

Menurut Satria, 2005 (dalam Rahmi, 2008) setiap perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai usaha yang telah ditentukan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang terus dibicarakan. Oleh karena itu diperlukan usaha-usaha yang lebih bagi peningkatan dalam membina manusia sebagai tenaga kerja. Setelah menyadari arti penting manusia, maka suatu perusahaan harus dapat mengatur dan memanfaatkan sedemikian rupa potensi manusia yang ada diorganisasi yaitu karyawan dalam setiap fungsi dan jabatan yang ada dalam perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan bagian integral dan memegang peranan penting bagi perusahaan, tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas maka perusahaan tidak dapat menjalankan kegiatannya dengan baik. Seorang karyawan mungkin melaksanakan pekerjaannya dengan baik mungkin pula tidak. Apabila karyawan bisa menjalankan tugasnya dengan baik, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Tetapi bila tidak maka pimpinan perlu mengetahui sebab-sebabnya.

Tujuan perusahaan pada umumnya adalah mencapai keuntungan dan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang. Segala usaha dilakukan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan

tersebut dengan menggunakan sumber daya yang tersedia yakni modal, skill, teknologi, dan juga peran sumber daya manusia handal. Salah satu aspek yang mempengaruhi perusahaan dalam mencapai keuntungan dan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang adalah kinerja karyawan.

Beberapa pengertian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya
- b. Kinerja adalah dapat dinilai melalui hasil kerja periode sebelumnya dibandingkan dengan kinerja sesungguhnya masa sekarang, serta dengan periode yang akan datang dalam lingkup tertentu, misalnya: kinerja operasi, kinerja keuangan, kinerja sumber daya manusia, serta kinerja perusahaan secara keseluruhan.
- c. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika.

Kinerja karyawan pada dasarnya dipengaruhi oleh kondisi-kondisi tertentu, yaitu kondisi yang berasal dari dalam luar individu yang disebut dengan faktor individual dan kondisi yang berasal dari luar individu yang disebut dengan faktor situasional.

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat [mengukur karyawan atas unjuk kerjanya](#) berdasarkan kinerja dari masing - masing karyawan. Menurut Handayani dan Budi Cahyono (2008) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diperoleh karyawan selama periode tertentu. Menurut Ariyani (2008) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah profesionalisme.

Menurut Herawaty dan Yulius Kurnia Susanto (2008) dalam pengertian umum, seseorang dikatakan profesional jika memenuhi tiga kriteria, yaitu mempunyai keahlian untuk melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya, melaksanakan suatu tugas atau profesi dengan menetapkan standar baku di bidang profesi yang bersangkutan dan menjalankan tugas profesinya dengan mematuhi etika profesi yang telah ditetapkan. Menurut Lekatompessy (dalam Herawaty dan Yulius Kurnia Susanto, 2008) profesionalisme merupakan suatu atribut individual yang penting tanpa melihat apakah suatu pekerjaan merupakan suatu profesi atau tidak.

Sedangkan menurut Lopez (dalam Handayani dan Budi Cahyono, 2008) kinerja juga mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja, yang mempunyai tingkat signifikansi yang tinggi. Menurut Harsono (2007) kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dengan keadaan emosional yang menyenangkan. Menurut Herzberg, 1959 (dalam Muhaimin, 2004), ciri perilaku pekerja yang puas adalah mereka

mempunyai motivasi untuk bekerja yang tinggi, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat ke tempat bekerja dan malas dengan pekerjaan dan tidak puas. Tingkah laku karyawan yang malas tentunya akan menimbulkan masalah bagi perusahaan berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja dan pelanggaran disiplin yang lainnya, sebaliknya tingkah laku karyawan yang merasa puas akan lebih menguntungkan bagi perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : “ **Hubungan Antara Profesionalisme dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja karyawan Pada PTP. Nusantara IX (PERSERO) Pabrik Gula Tasikmadu** ”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara profesionalisme dengan kinerja karyawan.
2. Apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Mengetahui hubungan antara profesionalisme dengan kinerja karyawan.
2. Mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat memperoleh bukti empiris mengenai Hubungan Antara Profesionalisme dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja karyawan dan apabila hipotesis yang diajukan terbukti maka dapat diambil manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis
 - a. Bagi peneliti lain, agar dapat mengembangkan teori-teori ekonomi yang berkaitan dengan ilmu ekonomi.
 - b. Agar dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti lain.
2. Manfaat Praktis
 - a. Untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan ekonomi, khususnya tentang profesionalisme.
 - b. Bagi para pemimpin agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya dan agar dapat bekerja lebih baik lagi.

E. Sistematika Penulisan

Skripsi yang penulis susun terdiri dari 5 bab, adapun garis besar pembahasan masing-masing bab adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini membahas mengenai Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini membahas mengenai tinjauan pustaka yang berisi tentang deskripsi teoritis variabel penelitian yang meliputi teori kinerja karyawan, profesionalisme, kepuasan kerja, penelitian terdahulu dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini membahas mengenai metode penelitian dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan diuraikan tentang gambaran umum perusahaan, populasi dan sampel, statistik diskriptif, pengujian instrumen penelitian, pengujian asumsi klasik, dan analisis data.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini dimuat kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran-saran.