

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dunia kerja merupakan dunia tempat sekumpulan individu dalam melakukan suatu aktivitas kerja, baik di dalam perusahaan maupun organisasi. Masyarakat menyadari bahwa sumber daya manusia adalah salah satu unsur dalam organisasi yang mempunyai peranan penting bagi kelangsungan organisasi tersebut, sehingga maju mundurnya suatu organisasi tergantung pada peran yang dilakukan oleh orang - orang yang berada didalamnya. Secanggih apapun alat dan sarana kerja yang dimiliki perusahaan namun tanpa adanya fungsi kerja manusia maka keberadaan perusahaan tidak akan berarti apa - apa, hal ini dikarenakan manusia memiliki kemampuan yang berupa tenaga dan pikiran untuk melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi perusahaan tersebut.

Setiap perusahaan pada dasarnya menginginkan dan menuntut agar seluruh karyawan selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Namun karyawan tidak dapat diperlakukan seenaknya seperti menggunakan faktor - faktor penunjang produksi lainnya. Karyawan juga harus selalu diikutsertakan dalam setiap kegiatan serta memberikan peran aktif untuk menggunakan alat - alat yang ada. Hal ini dikarenakan tanpa peran aktif dari karyawan, alat - alat canggih yang dimiliki tidak akan ada artinya bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu faktor penentu keberhasilan kerja (pencapaian tujuan perusahaan) adalah perusahaan memiliki karyawan yang berkualitas, dimana karyawan tersebut memegang peranan penting dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, untuk mencapai keberhasilan kerja maka harus ada kesesuaian antara pekerjaan dan karyawan itu sendiri yang mana dapat dilihat dari seberapa jauh dukungan yang diberikan karyawan terhadap perusahaan. Perusahaan harus benar - benar memperhatikan Sumber Daya Manusia (SDM), sebab tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya. Dengan adanya perhatian di bidang SDM, maka akan diperoleh keuntungan antara kedua belah pihak yaitu bagi perusahaan akan memperoleh keuntungan dengan memiliki tenaga yang produktif dan proaktif dalam memberikan nilai tambah bagi perusahaan sedangkan bagi karyawan akan memperoleh kepuasan karena hak - hak mereka diperhatikan dan dipenuhi oleh perusahaan.

Karyawan merupakan salah satu aset utama dalam suatu perusahaan yang saat ini semakin diakui keberadaannya. Hal ini dikarenakan, penentu dari sebuah keberhasilan kerja dalam pencapaian suatu tujuan perusahaan salah satunya adalah perusahaan memiliki karyawan yang produktif. Perusahaan selalu berusaha ingin memberikan yang terbaik bagi karyawannya agar tetap tinggal di perusahaan tempat ia bekerja, salah satunya berupa pembayaran upah, penghargaan atau peluang dalam bekerja maupun rasa aman dalam lingkungan perusahaan. Semua itu dilakukan oleh perusahaan untuk membangun kepercayaan kepada karyawan agar dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

Menurut Hasibuan (dalam Umam, 2010) menjelaskan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas - tugas yang dibebankan kepadanya dengan didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Hal ini juga sejalan dengan pendapat Lawler (dalam Umam, 2010) yang mengatakan bahwa prestasi kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam mengerjakan tugas atau pekerjaannya secara efisien dan efektif.

Pembahasan yang diungkapkan dalam penelitian ini bahwa prestasi kerja lebih sempit arti dibandingkan dengan kinerja yaitu hanya berkenaan dengan apa yang dihasilkan individu melalui tingkah laku dalam pekerjaannya sedangkan kinerja bukan hanya menyatakan sebagai hasil tetapi juga bagaimana proses kerja yang berlangsung. Ada kecenderungan bahwa tingkat prestasi kerja yang tinggi disebut orang yang produktif. Namun sebaliknya, individu yang tingkat prestasi kerjanya tidak memenuhi kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan maka individu tersebut dikatakan sebagai orang yang tidak produktif dan berprestasi rendah. Contohnya: jika seorang karyawan bila dibandingkan dengan karyawan lain yang bekerja di sebuah perusahaan didapati bahwa dirinya kurang menunjukkan prestasi kerja yang tinggi sesuai standar kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan maka karyawan tersebut dikatakan mempunyai prestasi kerja yang rendah (Wijono, 2010).

Pada suatu organisasi penilaian kerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan kemajuan perusahaan. Penilaian kerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Melalui

penilaian tersebut, kondisi kerja karyawan dapat diketahui perkembangannya (Umam, 2010). Menurut Wahyudi (dalam Umam, 2010) penilaian kerja adalah suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja seorang karyawan, termasuk potensi pengembangannya. Hasil dari evaluasi prestasi kerja karyawan dituntut sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Patrick (dalam Nasrudin, 2010) menjelaskan bahwa hasil evaluasi prestasi kerja pada karyawan akan menghasilkan lima kriteria prestasi kerja yaitu prestasi kerja yang buruk, kurang, sedang, baik dan baik sekali. Setiap karyawan mampu menunjukkan prestasi kerja yang berbeda - beda meskipun jenis pekerjaan yang dikerjakan hampir sama. Prestasi kerja karyawan inilah yang nantinya digunakan oleh pimpinan perusahaan untuk membuat keputusan berkaitan dengan pemberian kesempatan kerja secara adil seperti promosi, kenaikan gaji, pemberhentian, rotasi atau pemindahan karyawan, perbaikan dan pengembangan karier dalam rangka untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, ada hal lain yang juga dapat membedakan antara karyawan satu dengan karyawan lainnya yaitu kepuasan kerja karyawan atas nilai - nilai (berbagai aspek) dari pekerjaannya. Menurut Gibson (dalam Umam, 2010), ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja, yaitu: a. Faktor individu, meliputi : kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang; b. Faktor psikologi, meliputi : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja; c. Faktor organisasi, meliputi:

struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan sistem penghargaan (*reward system*).

Hal utama yang dituntut oleh perusahaan dari karyawannya adalah prestasi kerja mereka yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Mudor (2011) menerangkan bahwa prestasi kerja karyawan akan membawa dampak bagi karyawan yang bersangkutan maupun perusahaan tempat ia bekerja. Prestasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas (hasil kerja) perusahaan, menurunkan tingkat pengunduran diri karyawan (*turn over*), meningkatkan tingkat absensi (kehadiran) serta memantapkan manajemen perusahaan. Sebaliknya, prestasi kerja karyawan yang rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktivitas kerja (hasil kerja), meningkatkan tingkat keluar masuk karyawan, menurunkan tingkat absensi (kehadiran) karyawan dan pada akhirnya akan berdampak pada penurunan pendapatan perusahaan.

Penurunan prestasi kerja pada karyawan atau rendahnya prestasi kerja karyawan pada suatu perusahaan dapat merugikan perusahaan dan karyawan yang berada dalam perusahaan tersebut. Contohnya seperti pada PD Grafika Meru yang merupakan perusahaan milik Pemprov Sumsel yang bergerak di bidang percetakan yang mempekerjakan sekitar 25 karyawan itu tidak mampu bersaing dengan percetakan lain milik perusahaan swasta sehingga pada pertengahan tahun 2008 lalu dinyatakan bangkrut. Kebangkrutan perusahaan ini disebabkan oleh faktor mesin produksi yang sudah ketinggalan sehingga dalam setiap tender atau kegiatan, perusahaan ini tidak mampu bersaing secara kualitas dengan perusahaan

lainnya. Penurunan produksi perusahaan tersebut membuat karyawan PD Grafika Meru tidak dibayar gajinya selama 12 bulan (<http://health.kompas.com>).

Menurut Robbins (2002) menyatakan bahwa kepuasan kerja mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Karena menyangkut sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang. Secara keseluruhan kepuasan kerja merupakan salah satu aspek yang penting dalam pekerjaan. Ketidakpuasan kerja yang dimiliki karyawan akan menyebabkan timbulnya berbagai masalah yang terjadi dalam diri karyawan maupun perusahaan tempat ia bekerja. Perusahaan terpaksa menanggung beban biaya yang cukup tinggi apabila kepuasan kerja karyawan tidak diperhatikannya. Hal ini dapat dilihat dari kecenderungan adanya karyawan yang berhenti kerja, sering kali absen (bolos) kerja dan beberapa masalah pelanggaran disiplin yang dapat menyebabkan biaya pengeluaran yang cukup tinggi dalam perusahaan dan menurunnya prestasi kerja dalam perusahaan tersebut. Dari segi karyawan, ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan beberapa masalah seperti kelelahan kerja, kurang semangat, pusing, malas bekerja dll. Situasi ini dapat menyebabkan prestasi kerja karyawan menurun dan membuat karyawan menjadi tidak produktif serta dapat berakibat munculnya stres kerja di kalangan karyawan yang ada di dalam perusahaan (Wijono, 2010).

Kasus - kasus sering terjadi di berbagai instansi pemerintah yang dilakukan oleh Wali Kota Semarang, H. Sukawi Sutarip, Senin (1/12) cukup mengejutkannya karena pada hari pertama masuk kerja setelah libur dan cuti bersama sejak Sabtu (22/11) sampai Minggu (30/11), ternyata masih membuat

banyak pegawai Pemerintah Kota yang malas masuk kantor. Begitu Sukawi masuk ke salah satu ruangan, spontan beberapa pegawai ada yang pura - pura memegang kertas dan alat tulis. Padahal, sebelumnya yang bersangkutan terlihat sedang mengobrol dengan rekannya (Suara Merdeka, 02 Desember 2003).

Hal yang sama juga terjadi di Sragen dimana sejumlah besar pegawai keluar kerja setelah jam istirahat, sholat, dan makan, kadang pulang ke rumah setelah izin menjemput anak dan sebagian lagi tidak kembali ke kantor. Di samping itu, sikap kurang disiplin waktu, etos kerja yang rendah, tanggung jawab terhadap pekerjaan hingga gaji yang relatif rendah mempengaruhi prestasi kerja pegawai (<http://www.suaramerdeka.com>).

Kepuasan - kepuasan itu tidak tampak serta nyata, tetapi dapat diwujudkan dalam suatu hasil pekerjaan. Oleh karena itu, sebagai penunjang terciptanya prestasi kerja yang optimal dalam bekerja maka karyawan perlu diperhatikan agar dalam bekerja senantiasa disertai dengan perasaan senang dan tidak terpaksa sehingga akan tercipta kepuasan kerja para karyawan.

Penelitian yang berhubungan dengan kepuasan kerja dengan prestasi kerja pernah dilakukan oleh Wijayanti (2008) yang meneliti tentang hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan dan sebaliknya.

Di era globalisasi ini semakin cepat perubahan yang terjadi di dalam dunia bisnis khususnya persaingan dalam bisnis percetakan peralatan kantor dan tulis

menulis. Oleh karena itu, agar perusahaan dapat bertahan dan mampu melakukan perubahan dengan cepat, berkembang dan memusatkan kepada pelanggan, maka pihak perusahaan harus selalu proaktif dan memberikan sesuatu yang inovatif untuk menciptakan kualitas produk yang tidak kalah dengan produksi luar negeri. Maka perusahaan harus mampu menerapkan dan memberikan kualitas yang sesuai dengan apa yang diinginkan/diharapkan pelanggan sehingga perusahaan akan mampu bertahan dan unggul dengan yang lainnya. Untuk itu, diperlukan adanya kemampuan kerja yang tinggi pada semua karyawan yang terkait di dalamnya. Apabila karyawan dengan penuh kesadaran bekerja dengan optimal, maka tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai. Seseorang yang dengan sadar terlibat dalam aktivitas organisasi/perusahaan biasanya tiap karyawan mempunyai latar belakang tertentu. Oleh karena itu, pimpinan dihadapkan pada suatu persoalan bagaimana dapat menciptakan situasi agar bawahan dapat memperoleh kepuasan secara individu dengan baik dan bagaimana cara mendorong individu agar mau bekerja berdasarkan keinginan untuk berprestasi yang lebih tinggi.

Sesuai dengan uraian yang telah dipaparkan diatas, PT. Solo Murni yang bergerak dibidang industri percetakan peralatan kantor dan tulis menulis seperti buku KIKY, buku tulis OK, *hard cover*, amplop, kertas kado, kalender dll merupakan salah satu produksi peralatan kantor dan tulis menulis yang dikembangkan dengan mengikuti pasar internasional yang sedang berkembang. Pada perusahaan ini terdapat banyak tenaga kerja yang terlatih dan professional dalam kantor dan pabrik PT. Solo Murni yang menerapkan program control kualitas yang ketat (Sistem Manajemen Mutu dan ISO 9001:2000). Oleh karena

itu, dengan kemajuan dalam kontrol kualitas dan produksi seharusnya karyawan yang berada di PT. Solo Murni dapat menunjukkan prestasi kerja yang tergolong tinggi atau baik. Namun pada kenyataannya, dari data yang diperoleh di lapangan menunjukkan bahwa pada tahun 2011, masih banyak ditemukan karyawan PT. Solo Murni yang menunjukkan hasil prestasi kerja kurang baik. Dimana diperoleh dari hasil prestasi kerja periode Juni hingga Desember diketahui bahwa karyawan pada bagian produksi tidak mencapai target 100 % atau jauh di bawah rencana kerja yang telah disepakati pada awal tahun kerja misalnya karyawan pada bagian manual ; karyawan pada bagian ini ditargetkan perusahaan dapat menghasilkan minimal 500 lipatan pembuatan amplop atau proses pembuatan tas tali dalam satu shift kerja namun pada kenyataannya karyawan hanya dapat menghasilkan barang hanya kisaran 200 - 450 hal ini juga dapat ditunjukkan dari data hasil penilaian kerja dari pihak HRD dimana dari hasil penilaian tersebut diketahui bahwa karyawan akhir - akhir ini mengalami penurunan prestasi kerja dimana dapat ditunjukkan dari semakin rendahnya tingkat absensi karyawan, tingkat kedisiplinan yang kurang yaitu sering datang terlambat dan bahkan tidak masuk tanpa keterangan, selain itu karyawan juga tak jarang mengalami kecelakaan kerja akibat dari kurangnya tanggung jawab dan keseriusan / ketelitian ketika bekerja.

Hal ini juga sesuai wawancara dengan Ibu E. V yang menjabat sebagai *Human Resource and Development Manager* (Staf HRD) pada tanggal 12 Oktober 2011, beliau mengatakan bahwa prestasi kerja karyawan PT. Solo Murni dapat dikatakan kurang baik pada akhir - akhir ini karena beliau mengamati dari data yang di perolehnya diketahui bahwa rencana kerja yang dibebankan pada setiap

karyawan pada awal tahun kurang mampu mencapai target yang diharapkan oleh pihak perusahaan sehingga sebagian karyawan mendapatkan penilaian prestasi yang kurang baik. Ibu E. V juga menyatakan bahwa faktor - faktor yang menyebabkan prestasi kerja karyawan kurang mampu mencapai target yang diharapkan sebelumnya oleh perusahaan salah satunya adalah faktor lingkungan karyawan (keluarga, rekan kerja, teman sejawatnya) sehingga menurut beliau karyawan kurang merasakan kepuasan atau perasaan senang ketika bekerja dalam perusahaan. Selain itu, menurut hasil wawancara dari sebagian karyawan bagian produksi yang bekerja di perusahaan tersebut menjelaskan bahwa mereka kurang merasa senang dalam bekerja menurutnya hal ini disebabkan karena perusahaan terlalu memberikan beban kerja (target) yang terlalu tinggi dan mereka kurang merasa nyaman dengan rekan kerja di lingkungan tempatnya bekerja.

Faktor - faktor diatas menyebabkan sebagian karyawan PT. Solo Murni meninggalkan perusahaan untuk keluar dari perusahaan tersebut. Oleh karena itu, diharapkan dengan mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Solo Murni Cabang Boyolali karyawan dapat mencapai prestasi kerja yang sesuai dengan tujuan dari perusahaan dan pihak perusahaan dapat memberikan umpan balik yang sesuai dengan harapan dari karyawan. Sehubungan dengan latar belakang yang telah diuraikan di atas dapat diketahui bahwa faktor kepuasan kerja karyawan memegang peranan penting dalam mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat ditarik suatu rumusan masalah yaitu “Apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja karyawan?”. Selanjutnya untuk menjawab permasalahan tersebut maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: “ **Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Prestasi Kerja Karyawan di PT. Solo Murni Cabang Boyolali** ”.

B. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

C. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Pimpinan

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam rangka meningkatkan prestasi kerja karyawan.

2. Bagi Ka Sub Bag Kepegawaian

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 karyawan.

3. Bagi Karyawan

Dapat mengemukakan perasaannya dengan mengeluarkan uneg - unegnya atau pandangan terhadap kebijakan yang diberikan pada perusahaan kepada karyawan sehingga perusahaan dapat menentukan kebijakan yang tepat dalam rangka mencapai prestasi kerja yang lebih optimal. Sehingga, diharapkan perusahaan dapat mengembangkan sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki.

4. Bagi Ilmuwan Psikologi

Diharapkan dapat menjadi sumbangan informasi dan wacana pemikiran tentang hubungan antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja karyawan. Sehingga, dapat memberikan kontribusi dalam memperkaya khasanah hasil penelitian dan pengembangan khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi.

5. Bagi Peneliti Lain

Agar penelitian ini digunakan sebagai bahan referensi untuk pengembangan bagi penelitian - penelitian berikutnya terutama yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan prestasi kerja.