

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan bisnis yang semakin ketat saat ini menuntut perusahaan agar dapat terus bertahan dan bersaing serta mampu memanfaatkan sumber daya yang dimiliki secara optimal. Beberapa cara yang dapat ditempuh oleh perusahaan untuk menghadapi kondisi ini antara lain adalah mampu menghasilkan produk-produk yang inovatif, berkualitas tinggi serta mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan dengan baik. Salah satu sumber daya tersebut adalah karyawan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam setiap perusahaan, baik itu perusahaan skala kecil maupun perusahaan skala besar. Dalam melakukan kegiatan perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang disebut tenaga kerja atau karyawan. Dengan demikian karyawan merupakan faktor penting untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Ini berarti bahwa dalam mencapai tujuannya, perusahaan harus memberikan perhatian khusus terhadap karyawan yang dipekerjakan untuk mendukung pengembangan perusahaan, dengan konsekuensi perusahaan harus mempunyai keunggulan kompetitif dari segi produksinya terhadap para pesaing. Keadaan tersebut hanya dapat diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif yang selalu bersemangat dan loyal.

Dalam usaha untuk mempertahankan sumber daya manusia yang ada, perusahaan perlu memperhatikan bahwa manusia sebagai tenaga kerja (pekerja) tidak dapat disamakan dengan mesin, karena manusia punya motif dan

kebutuhan **(needs)** tertentu serta mengharapkan kepuasan dari hasil pekerjaannya. Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja dan kecintaan terhadap pekerjaan yang di bebankan kepadanya. Kurang terpenuhinya kepuasan kerja akan menimbulkan penurunan produktivitas karyawan sehingga pemberian kebutuhan yang bersifat material dan non material perlu diberikan untuk tercapainya kepuasan kerja.

Kinerja karyawan dalam perusahaan dapat ditunjang oleh tim kerja yang solid. Pasti ada beberapa masalah yang sering dialami oleh karyawan untuk dapat bekerja dengan baik, maka perlu adanya keadilan dalam perusahaan untuk setiap karyawan yang ada. Misalnya dalam penyelesaian pekerjaan haruslah diberikan kebebasan kepada setiap karyawan untuk mengambil keputusan agar karyawan tersebut merasa dihargai dan merasa puas dengan apa yang dikerjakannya sehingga hal itu membuat kinerja akan semakin meningkat.

Permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada kondisi nyata di lapangan terjadi pada PT. Kramat Jaya Abadi Sampang. PT. Kramat Jaya Abadi merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang properti di kota Sampang. Terdapat beberapa perumahan yang dikembangkan oleh PT. Kramat Jaya Abadi, diantaranya Perumahan Permata Selong, Perumahan Graha Abadi II, Perumahan Green Park Residence, Perumahan Cendana Residence

dan Perumahan Safira Regency. Di dalam PT. Kramat Jaya Abadi Sampang ini pastinya terdapat beberapa SDM yang berperan penting dalam keberhasilan perusahaan. Namun pada kenyataannya, hal ini berbanding terbalik dengan hasil yang diperoleh dari observasi langsung dengan melalui data sekunder dan wawancara dengan pihak internal perusahaan. Yang mana menunjukkan bahwa terdapat indikasi yang belum optimal pada kinerja karyawan PT. Kramat Jaya Abadi Sampang.

Belum optimalnya kinerja karyawan PT. Kramat Jaya Abadi Sampang ini, dapat dilihat hasil kerja atau tidak tercapainya target yang diinginkan perusahaan yang belum optimal. Berikut ini akan dijelaskan kinerja karyawan PT. Kramat Jaya Abadi Sampang. Yang Mana perusahaan tersebut memiliki standart sendiri yaitu dengan target penjualan 5 rumah perbulannya. Untuk lebih jelasnya mengenai permasalahan kinerja yang dihasilkan karyawan PT. Kramat Jaya Abadi Sampang dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.1 Jumlah Hasil Penjualan Rumah PT. Kramat Jaya Abadi Sampang Tahun 2015

NO	BULAN	HASIL PENJUALAN RUMAH		
		TARGET	REALISASI	SELISIH
1	Januari	5	4	1
2	Februari	5	3	2
3	Maret	5	3	2
4	April	5	3	2
5	Mei	5	5	0
6	Juni	5	2	3
7	Juli	5	3	2
8	Agustus	5	4	1
9	September	5	2	3
10	Oktober	5	2	3
11	November	5	2	3
12	Desember	5	3	2
Total		60	36	24

Sumber : PT. Kramat Jaya Abadi Sampang

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum memenuhi target yang ditentukan oleh perusahaan. Hal ini terlihat jelas selisih antara target penjualan dengan realisasi penjualan pertahunnya, yaitu masih kurang 24 rumah, untuk mencapai target yang diinginkan perusahaan pada tahun 2015 di PT. Kramat jaya Abadi Sampang.

Selain pada pencapaian target penjualan dalam pengukuran kinerja karyawan PT. Kramat Jaya Abadi Sampang menerima banyak klaim dari konsumen, seperti dinding rumah yang retak, saluran lantai yang pecah atau retak, genteng bocor, dan bak kamar mandi yang bocor. Semakin banyaknya klaim yang diterima perusahaan, semakin besar pula kerugian perusahaan. Dari hal dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan perlu mendapatkan perhatian perusahaan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, banyak cara yang dilakukan oleh seorang manajer dalam mencapai tujuan perusahaan. Penilaian kinerja merupakan salah satu tugas penting yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. pada urain sebelumnya dijelaskan bahwa terdapat indikasi belum optimalnya kinerja karyawan. Indikasi belum optimalnya kinerja karyawan tersebut salah satunya terdapat pada faktor-faktor kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji, dan kelompok kerja.

Menurut Wexley dan Yukl dalam Handayani (2005:38) kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang dimiliki dan berlaku pada dirinya. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Kepuasan karyawan tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi yang tinggi pula. Prestasi kerja lebih

baik mengakibatkan penghargaan. Apabila penghargaan tersebut dirasakan adil dan memadai, maka kepuasan kerja akan meningkat karena mereka menerima penghargaan dalam proporsi yang sesuai dengan prestasi kerja seseorang. Hambatan akan ditemui karyawan untuk meningkatkan kepuasan moral dalam kerja, untuk itu beberapa faktor kepuasan kerja mungkin berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan.

PT. Kramat Jaya Abadi merupakan salah satu perusahaan yang berusaha meningkatkan kinerja karyawannya. Dari hasil wawancara peneliti dengan manajer PT. Kramat Jaya Abadi.

Tabel 1.2 Identifikasi Permasalahan Pekerjaan itu sendiri, Gaji, Kelompok Kerja dan Kondisi kerja karyawan PT. Kramat Jaya Abadi Sampang

No	Identifikasi Permasalahan	Alasan Karyawan
1	Bosan dan malas melakukan pekerjaan	Kurang diberikan kesempatan menuangkan ide saat bekerja atau pekerjaan monoton
2	Gaji yang diterima tidak mencukupi kebutuhan primer dan sekunder karyawan	Gaji tidak sesuai dengan UMK Kabupaten Sampang tahun 2015.
3	Kurangnya rasa kebersamaan antar karyawan	Susah dimintai bantuan diluar tugas utamanya
4	Lemahnya penyelesaian tugas	Perlengkapan kantor kurang mendukung

Sumber : Data Primer Hasil Wawancara

Berdasarkan tabel di atas mengenai identifikasi permasalahan faktor-faktor kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji, kelompok kerja, dan kondisi kerja pada karyawan PT. Kramat Jaya Abadi Sampang tahun 2015 bahwa malas dan bosan melakukan pekerjaan, gaji yang diterima tidak mencukupi kebutuhan primer dan sekunder karyawan, Kurangnya rasa kebersamaan antar karyawan, dan lemahnya penyelesaian tugas. Hal inilah merupakan beberapa permasalahan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Dengan adanya kekurangan-kekurangan diatas, berbagai cara dilakukan dalam meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Perusahaan memenuhi kepuasan kerja karyawan harus memperhatikan lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugasnya, seperti hubungan antar personal, kondisi kerja, pimpinan dan lainnya yang dapat mempengaruhi kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari organisasi akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya karyawan yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan. Untuk itu PT. Kramat Jaya Abadi harus mengenali faktor-faktor apa saja membuat karyawan puas bekerja.

Hal ini sesuai dengan pandangan kepuasan kerja menurut Luthans (2005:144) adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, pengawasan, kelompok kerja dan kondisi kerja. Namun dalam penelitian ini hanya menggunakan variabel pekerjaan itu sendiri, gaji, kelompok kerja dan kondisi kerja karena diduga variabel-variabel tersebut memiliki pengaruh terhadap kepuasan karyawan. Dengan mengetahui faktor-faktor yang memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja tersebut maka pihak manajemen dapat mengupayakan terjadinya kepuasan kerja karyawannya. Hal ini memberikan implikasi bagi pihak manajemen untuk lebih memusatkan perhatian terhadap faktor yang memiliki pengaruh terbesar pada kepuasan kerja karyawan.

Di dalam suatu perusahaan yang menjadi faktor penting adalah karyawan (manusia) serta bagaimana kepuasan kerja yang diterapkan agar dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti

mengambil judul : **“PENGARUH FAKTOR-FAKTOR KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KRAMAT JAYA ABADI SAMPANG”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka peneliti mencoba mengidentifikasi masalah yang akan dibahas, sebagai berikut:

1. Apakah faktor-faktor kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji, kelompok kerja dan kondisi kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan PT. Kramat jaya abadi?
2. Apakah pekerjaan itu sendiri berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kramat jaya abadi?
3. Apakah gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kramat jaya abadi?
4. Apakah kelompok kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kramat jaya abadi?
5. Apakah kondisi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kramat jaya abadi?
6. Faktor-faktor kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji, kelompok kerja dan kondisi kerja manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Kramat jaya abadi?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan peneliti melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji, kelompok kerja dan kondisi kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan PT. Kramat jaya abadi.
2. Untuk mengetahui pengaruh pekerjaan itu sendiri terhadap kinerja karyawan PT. Kramat jaya abadi.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan PT. Kramat jaya abadi.
4. Untuk mengetahui pengaruh kelompok kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kramat jaya abadi.
5. Untuk mengetahui pengaruh kondisi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kramat jaya abadi.
6. Untuk mengetahui faktor-faktor kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji, kelompok kerja dan kondisi kerja yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Kramat jaya abadi.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini peneliti berharap dapat memberikan manfaat bagi:

1. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini peneliti berharap dapat memberikan sumbangan dan bahan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dimasa yang akan datang.

2. Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini peneliti dapat menambah pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya faktor-faktor kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji, kelompok kerja dan kondisi kerja serta dampak terhadap kinerja karyawan yang telah didapat pada masa perkuliahan, sehingga peneliti dapat membandingkan teori-teori tersebut dengan penerapan yang sebenarnya dilingkungan dunia usaha yang nyata.

3. Bagi Pihak lain yang berkepentingan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan tambahan pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya faktor-faktor kepuasan kerja.

4. Bagi Universitas Trunojoyo Madura

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi tambahan pembendarahaan kepastakaan sehingga dapat menjadi perbandingan bagi mahasiswa dalam menyusun penilitian serta dapat menjadi informasi yang sangat bermanfaat bagi mahasiswa.