

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Untuk memenuhi kebutuhannya manusia dituntut untuk bekerja. Bekerja mengandung arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan sebuah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan. Masing-masing pekerjaan memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda dengan bobot pekerjaan yang berbeda pula. Pekerjaan yang dianggap sebagai tuntutan maka akan terasa berat, sebaliknya bila pekerjaan dianggap sebagai *passion* maka pekerjaan tersebut akan terasa ringan.

Pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiannya pada perusahaan apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Kepuasan kerja sebenarnya mempunyai makna bagi seorang pekerja, yaitu kepuasan dalam bekerja. Menurut Hasibuan (2006:202) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dapat dilihat pada moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, diluar pekerjaan dan kombinasi antara keduanya. Kualitas sumber daya manusia akan terpenuhi apabila kepuasan kerja sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat tercipta dengan sempurna. Kepuasan kerja adalah sesuatu yang berifat individual. Setiap inidvidu memiliki kepuasan yang berbeda-beda sesuai nilai-nilai yang ada pada dirinya. Makin tinggi suatu kegiatan dirasa sesuai dengan keinginan individu maka makin tinggi nilai kepuasan yang didapat. Agar karyawan selalu konsisten dengan kepuasannya maka setidak-tidaknya perusahaan harus selalu memperhatikan lingkungan di mana

karyawan melaksanakan tugasnya misalnya rekan kerja, pimpinan, suasana kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Sehubungan dengan kepuasan kerja, banyak perusahaan yang mengalami pasang surutnya kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2005 : 67) kinerja adalah hasil kerja kuantitas dan kualitas yang dicapai pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Lebih lanjut Mangkunegara (2005 : 75) menyatakan kinerja dibagi menjadi dua yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja secara kuantitas atau kualitas yang berdasarkan standar yang telah ditentukan. Sementara kinerja organisasi adalah kumpulan dari kinerja individu. Seseorang dapat dikatakan mempunyai kinerja baik, manakala mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran dengan atau menurut standar yang ditentukan dengan penilaian kinerja, dengan kata lain ini akan mendorong karyawan untuk bersaing memperoleh penghargaan, bonus atau dipromosikan kejabatan yang lebih baik. Bagi karyawan yang pekerjaannya memuaskan dapat diberikan penghargaan yang wajar. Hal ini berarti bahwa bukan hanya imbalan finansial (material) yang diterima, tetapi mungkin saja peningkatan status kepegawaiannya, promosi kesempatan memperoleh tingkat kesejahteraan guna peningkatan status yang memadai. Oleh karena itu, dengan adanya motivasi kerja yang tinggi akan mendorong semangat dan gairah kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Badan Keswadayaan Masyarakat Kemayoran Surabaya merupakan kepemimpinan kolektif dari organisasi masyarakat kelurahan Kemayoran. Badan

Keswadayaan Masyarakat Kemayoran Surabaya adalah NGO (Non Government Organization) yang bergerak untuk mengatasi kemiskinan di perkotaan. Aktivitas BKM Kemayoran sendiri adalah menerima dan menyalurkan bantuan P2KP/PNPM dari pemerintah kepada Kelompok Swadaya Masyarakat (KSM). Dalam menjalankan tugasnya BKM Kemayoran Surabaya banyak menghadapi masalah didalam oranisasinya. Dapat dilihat di tabel 1.1 dan 1.2 daftar insentif dan daftar presensi karyawan yang terdapat di BKM Kemayoran Surabaya.

Tabel 1.1 Daftar Insentif Karyawan di Badan Keswadayaan Masyarakat Kemayoran Surabaya

No	Jabatan	Insentif
1	Pimpinan Kolektif & UPK	Rp 1.260.000,00
2	UPL & UPS	Rp 747.500,00
3	Admin, Kasir, Kesekretariatan	Rp 467.500,00
4	Anggota Pelaksana	Rp 300.000,00

Sumber : BKM Kemayoran Surabaya

Tabel 1.1 menunjukkan daftar insentif yang diterima karyawan BKM Kemayoran Surabaya masih terbilang minim untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Hal ini menyebabkan banyak karyawan BKM yang mencari penghasilan tambahan di luar. Akibatnya kinerja karyawan tidak maksimal dalam melayani masyarakat. Selain faktor finansial yang rendah, BKM Kemayoran juga mengalami masalah dari faktor fisik yang berupa bangunan yang terbilang kecil dan fasilitas yang kurang memadai untuk digunakan dalam kegiatan-kegiatan BKM. Untuk faktor sosial, dapat dilihat pada hubungan antar karyawan yang nampaknya akrab namun para karyawan BKM jarang saling bertemu satu sama lain hal ini dapat saja menyebabkan kurangnya kerja sama antar karyawan satu dengan lainnya. Dan terakhir faktor psikologis dari BKM Kemayoran penulis lihat walaupun dari sisi psikologis para karyawan nampaknya puas

namun peneliti merasa bahwa para karyawan masih merasa kurang nyaman dengan pekerjaannya hal ini dapat dilihat dari masih banyaknya karyawan yang membolos kerja, datang terlambat dan pulang sebelum waktunya.

Pada tabel 1.2 dapat dilihat tingkat presensi karyawan bulan Januari-Juli tahun lalu yang rendah yakni dibawah 50 %.

Tabel 1.2 Daftar Presensi Karyawan BKM

Bulan	Jabatan	Presentase Kehadiran
Januari 2015	• Pimpinan Kolektif • UPL • Anggota Pelaksana	• 49 % • 13 % • 38 %
Februari 2015	• Pimpinan Kolektif • UPL • Anggota Pelaksana	• 34 % • 13 % • 41 %
Maret 2015	• Pimpinan Kolektif • UPL • Anggota Pelaksana	• 39 % • 16 % • 28 %
April 2015	• Pimpinan Kolektif • UPL • Anggota Pelaksana	• 32 % • 13 % • 24%
Mei 2015	• Pimpinan Kolektif • UPL • Anggota Pelaksana	• 41 % • 3 % • 24%
Juni 2015	• Pimpinan Kolektif • UPL • Anggota Pelaksana	• 28 % • 3 % • 16%
Juli 2015	• Pimpinan Kolektif • UPL • Anggota Pelaksana	• 22 % • 0 % • 18%

Sumber : BKM Kemayoran Surabaya

Dari tabel 1.1 dan 1.2 serta dari pemamparan diatas dapat kita lihat kinerja karyawan BKM yang masih rendah dan penyebab-penyebab dari rendahnya kepuasan karyawan. Penulis melihat adanya hubungan yang sangat erat dari kedua variabel diatas. Hal ini membuat peneliti tertarik untuk mengajukan penelitian yang berjudul

“Pengaruh Faktor- Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BKM Kemayoran Surabaya”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka permasalahan yang diajukan penelitian ini adalah:

1. Apakah faktor finansial berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Badan Keswadayaan Masyarakat Kemayoran Surabaya?
2. Apakah faktor fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Badan Keswadayaan Masyarakat Kemayoran Surabaya?
3. Apakah faktor sosial berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Badan Keswadayaan Masyarakat Kemayoran Surabaya?
4. Apakah faktor psikologi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Badan Keswadayaan Masyarakat Kemayoran Surabaya?
5. Apakah faktor finansial, faktor fisik, faktor sosial, dan faktor psikologi berpengaruh secara simutan terhadap kinerja karyawan BKM Kemayoran Surabaya?

1.3 Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah faktor finansial berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Badan Keswadayaan Masyarakat Kemayoran Surabaya
2. Untuk mengetahui apakah faktor fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Badan Keswadayaan Masyarakat Kemayoran Surabaya
3. Untuk mengetahui apakah faktor sosial berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Badan Keswadayaan Masyarakat Kemayoran Surabaya
4. Untuk mengetahui apakah faktor psikologi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Badan Keswadayaan Masyarakat Kemayoran Surabaya
5. Untuk mengetahui apakah faktor finansial, faktor fisik, faktor sosial, dan faktor psikologi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan BKM Kemayoran Surabaya

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain:

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada peneliti berkaitan dengan masalah yang

diteliti dan membandingkan teori yang di dapat di kelas dengan praktek di lapangan

2. Bagi Pihak Lain.

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi sumber informasi yang selanjutnya dapat dijadikan dasar masukan bagi penelitian selanjutnya.

3. Bagi Badan Keswadayaan Masyarakat Kemayoran Surabaya

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan berkaitan dengan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Badan Keswadayaan Masyarakat Kemayoran Surabaya.