

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang dimiliki oleh seluruh organisasi atau lembaga yang meliputi semua orang yang melakukan aktivitas dan memerlukan pengelolaan yang aktif dan bijaksana, sebab sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dan sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan, sehingga dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja organisasi secara keseluruhan. Memahami pentingnya keberadaan SDM di era global saat ini, perusahaan yang ingin bertahan dalam persaingan harus memiliki SDM yang kompetitif. Salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif dan professional sehingga kinerja yang dicapainya diharapkan akan lebih memuaskan sesuai standar kerja yang dipersyaratkan. Untuk itu setiap perusahaan berkepentingan untuk melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan.

Menyadari pentingnya karyawan sebagai faktor pendukung keberhasilan perusahaan, maka dalam penelitian ini, peneliti mengambil PT. Pojur Polana Pangeran (Persero) Sampang, yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang produksi lpg 3kg dan mengoperasikan banyak karyawan sebagai penggerak roda perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2013: 67) adalah hasil kerja secara kualitas

dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kelangsungan hidup suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan mengelola keuangan yang berdasarkan kekuatan modal, tetapi juga ditentukan oleh keberhasilan mengelola sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya yang dimaksud bahwa perusahaan harus mampu menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan, dengan lingkungan kerja yang baik dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh atasan terhadap bawahan, menciptakan kepuasan kerja karyawan yang dapat dilakukan diantaranya melalui kepemimpinan yang diterima oleh semua karyawan.

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 suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi LPG 3kg di Sampang. Terdapat beberapa pangkalan yang dikembangkan oleh perusahaan tersebut, diantaranya pangkalan yang berada di seluruh Kabupaten Sampang. Di dalam perusahaan 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 perusahaan. Belum optimalnya kinerja karyawan perusahaan ini dapat dilihat hasil kerja atau tidak tercapainya target yang diinginkan perusahaan yang belum optimal. Dengan data realisasi penerimaan dan penyaluran (tabung isi) LPG 3kg yang terjual setiap bulannya, berikut akan dijelaskan kinerja PT. Pojur Polana Pangeran Sampang. Yang mana perusahaan tersebut memiliki standart sendiri yaitu dengan target penjualan LPG 3kg perbulannya. Untuk lebih jelasnya mengenai permasalahan kinerja yang dihasilkan karyawan perusahaan dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.1 Realisasi penerimaan dan penyaluran LPG 3 kg
Periode : Januari – Desember 2016

Bulan	Saldo Awal (Tabung Isi)	Penerimaan (Tabung Isi)		Penjualan (Tabung Isi)	Saldo Akhir (Tabung Isi)
		Alokasi*	Realisasi		
Januari	0	30.800	30.800	30.800	0
Februari	0	35.560	35.560	35.560	0
Maret	0	35.000	35.000	35.000	0
April	0	34.720	34.720	34.720	0
Mei	0	38.230	38.230	38.230	0
Juni	0	47.120	47.120	47.120	0
Juli	0	49.650	49.650	49.650	0
Agustus	0	48.600	48.600	48.600	0

September	0	49.650	49.650	49.650	0
Oktober	0	58.940	58.940	58.940	0
November	0	62.800	62.800	62.800	0
Desember	0	61.200	61.200	61.200	0

Sumber: HRD PT. Pojur Polana Pangeran (Persero) Sampang tahun 2016

Tabel 1.1 di atas memperlihatkan rekap data nilai penjualan tabung LPG 3kg yang diperoleh karyawan selama satu tahun terakhir. Perusahaan sendiri mengharapkan jumlah nilai penjualan tabung LPG 3kg pada bulan desember memiliki jumlah penjualan terbanyak, namun pada faktanya jumlah nilai penjualan yang paling banyak terdapat pada bulan November, selain itu, berdasarkan tabel 1.1 di atas, menunjukan bahwa dari beberapa bulan terakhir nilai penjualan tabung LPG 3kg mengalami kenaikan pada bulan november dan mengalami penurunan kembali pada bulan desember.

Apabila kinerja karyawan tidak dikelola dengan baik maka akan berdampak buruk bagi perusahaan. Perusahaan tidak akan mencapai target yang ditetapkan atau jika tercapai hasilnya tidak akan optimal karena kinerja karyawan yang rendah. Perusahaan tentunya tidak menginginkan hal tersebut, perusahaan menginginkan karyawannya melakukan pekerjaan mereka dengan kinerja yang tinggi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor salah satunya adalah faktor kepuasan kerja. Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa organisasi yang memiliki tingkat kerja lebih puas cenderung produktivitas karyawannya lebih tinggi dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas. Pada karyawan yang pekerjaannya puas maka kinerjanya akan meningkat dan akan berdampak positif terhadap peningkatan mutu pekerjaan. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, karyawan bekerja dengan produktif atau tidak di antaranya tergantung pada keadaan emosional yang

menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan memandang pekerjaan mereka. Di samping kemampuan kerja yang memadai, sikap terhadap pekerjaan juga memberikan dampak terhadap output kerja. Sikap terhadap pekerjaan sering dinyatakan juga dalam perasaan, sehingga apabila segala aspek dan situasi di tempat kerja dinilai positif akan menimbulkan perasaan senang dalam bekerja. Salah satu faktor kepuasan kerja adalah hubungan kerja baik antar pegawai maupun hubungan karyawan dengan atasan. Dalam bekerja, hubungan kerja yang harmonis antar karyawan dan hubungan karyawan dengan atasan perlu diciptakan sehingga dapat menimbulkan perasaan senang dan memacu semangat kerja yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja.

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 yg diperolehnya dari organisasi akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan akan terus berusaha memperbaiki kinerja. Sebaliknya karyawan yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan. Untuk itu perusahaan harus mengenali faktor-faktor yang membuat karyawan puas bekerja. Penilaian kinerja merupakan salah satu tugas penting yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pada uraian sebelumnya dijelaskan bahwa terdapat indikasi belum optimalnya kinerja karyawan tersebut salah satunya terdapat pada faktor-faktor kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji, dan kelompok kerja.

Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan. Bertitik tolak dari uraian di atas kepuasan kerja merupakan unsur penting yang tidak dapat diabaikan oleh setiap perusahaan. Pada kenyataannya kepuasan kerja sering kali kurang mendapat perhatian oleh setiap perusahaan. Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan yaitu untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan membutuhkan campur tangan dari pimpinan. Tingkat kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan kunci semangat yang mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, pelakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting (Hasibuan, 2007: 185). Hal ini sesuai dengan pandangan kepuasan kerja menurut Luthans (2006: 243) adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervise, kelompok kerja/rekan kerja, kondisi kerja. Namun dalam penelitian ini hanya menggunakan variabel pekerjaan itu sendiri, gaji, kelompok kerja, kondisi kerja karena diduga variabel-variabel tersebut memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja 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. Oleh karena itu maka sangat penting bagi perusahaan untuk memotivasi karyawannya agar dapat bekerja secara maksimal. Jika dalam suatu perusahaan tingkat semangat kerja dan produktifitas rendah maka perusahaan tersebut akan banyak mengalami kesulitan bahkan perusahaan bisa gulung tikar apabila tidak segera ditangani. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH FAKTOR-FAKTOR KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. POJUR POLANA PANGERAN/PERSERO SAMPANG”**

1.2 Rumusan masalah

Sesuai dengan latar belakang penelitian di atas, maka peneliti mencoba mengidentifikasi masalah yang akan dibahas sebagai berikut :

1. Apakah pekerjaan itu sendiri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pojur Polana Pangeran Sampang?
2. Apakah gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pojur Polana Pangeran Sampang?
3. Apakah kelompok kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pojur Polana Pangeran Sampang?

4. Apakah kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pojur Polana Pangeran Sampang?
5. Apakah faktor-faktor kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji, kelompok kerja dan kondisi kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan PT. Pojur Polana Pangeran Sampang?
6. Faktor-faktor kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji, kelompok kerja dan kondisi kerja manakah yang berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan PT. Pojur Polana Pangeran Sampang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan peneliti melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pekerjaan itu sendiri terhadap kinerja karyawan PT. Pojur Polana Pangeran Sampang.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan PT. Pojur Polana Pangeran Sampang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kelompok kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pojur Polana Pangeran Sampang.
4. Untuk mengetahui pengaruh kondisi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pojur Polana Pangeran Sampang.
5. Untuk mengetahui apakah faktor-faktor kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji, kelompok kerja dan kondisi kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan PT. Pojur Polana Pangeran Sampang.

6. Untuk mengetahui faktor-faktor kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji, kelompok kerja dan kondisi kerja manakah yang berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan PT. Pojur Polana Pangeran Sampang.

1.4 Manfaat Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat menjadi masukan dalam upaya merumuskan strategi sumber daya manusia yang tepat guna meningkatkan dan mengembangkan kinerja karyawan di PT. Pojur Polana Pangeran Sampang.
2. Bagi Universitas, hasil penelitian ini merupakan kontribusi untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan dapat dijadikan sebagai referensi dan kontribusi untuk perpustakaan khususnya Fakultas Ekonomi Universitas Trunojoyo Madura.
3. Bagi peneliti, penelitian ini sebagai salah satu upaya pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia serta sebagai pemikiran dalam rangka penerapan ilmu pengetahuan yang diperoleh dibangku perkuliahan.
4. Bagi peneliti selanjutnya, sebagai informasi yang dijadikan acuan pengembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan penelitian ini.