

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Setiap organisasi selalu berusaha untuk mencapai tujuan sehingga mereka harus berkonsentrasi pada beberapa aspek. Salah satunya adalah sumber daya manusia. Istilah sumber daya manusia dapat disamakan artinya dengan pekerja atau karyawan yaitu orang yang mengerjakan atau orang yang mempunyai pekerjaan. Namun sebagai mana kita ketahui bersama bahwa kondisi kualitas profesionalisme rata-rata sumber daya manusia yang belum memuaskan salah satu penyebabnya adalah karena praktek manajemen sumber daya manusia yang belum benar.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling menentukan dalam setiap organisasi karena disamping sumber daya manusia sebagai salahsatu unsur kekuatan daya saing perusahaan, sumber daya manusia bahkan sebagai penentu utama dalam peningkatan daya saing perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia harus memiliki kompetensi dan kinerja tinggi demi kemajuan perusahaan dan kepuasan karyawan dalam bekerja.

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapatkan imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dalam bekerja. Jadi kepuasan kerja menyangkut psikologis individu didalam organisasi yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya.

Kepuasan kerja bagi seseorang karyawan merupakan faktor yang amat penting, karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap

positif terhadap pekerja. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan outcomes seperti kinerja. Dengan demikian seseorang akan lebih mudah mencapai tingginya kinerja.

Menurut Marihot Tua Efendi (2002:290), kepuasan kerja di definisikan dengan hingga sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya. Faktor-faktor apa yang terkait dengan atau menentukan kepuasan kerja, atau ketidakpuasan kerja adakah suatu hal yang sangat luas.

Hal diatas menunjukkan bahwa kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor, tidak hanya gaji, tetapi terkait dengan pekerjaan itu sendiri, dengan faktor lain seperti, hubungan dengan atasan, rekan kerja, lingkungan kerja, dan aturan-aturan. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2004:203), kepuasan kerja karyawan dipengaruhi faktor-faktor: balas jasa yang layak dan adil, penempatan yang tepat sesuai keahlian, berat-ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pemimpin dalam kepemimpinannya, dan sifat pekerja menoton atau tidak.

Perusahaan UD.Budi Jaya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan salak. Perusahaan UD. Budi Jaya melakukan pengadaan bahan baku sesuai dengan target produksi yang di ingin. Tanggung jawab terhadap pengadaan bahan baku di lakukan oleh pihak manajer dan bagian stok barang. Kebutuhan bahan baku di tentukan oleh permintaan konsumen. Pola permintaan konsumen terhadap produk-produk bersifat tidak

tetap. Adanya permintaan tidak tetap akan menyebabkan permasalahan dalam menentukan kebutuhan bahan baku.

Tidak hanya itu saja, permasalahan yang terjadi di perusahaan UD. Budi Jaya adalah dalam penempatan karyawan tidak sesuai keahlian atau kemampuan karyawan sehingga menyebabkan karyawan sulit untuk berkembang, dan penataan manajemen sumberdaya manusia tidak tertata dengan baik, dan itu menyebabkan kerancuan dalam proses kerja karyawan, sehingga perusahaan merasa tidak puas dengan kinerja karyawan yang kurang optimal dalam mengerjakan pekerjaannya, kurangnya motivasi kerja membuat karyawan sulit untuk berkembang, sehingga karyawan tidak dapat memberikan kualitas terbaiknya, karyawan membutuhkan motivasi kerja agar daya jelajah dalam berfikir sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan, sehingga perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain, dan adanya tujuan penelitian ini, untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan,

Untuk mengatasi berbagai masalah sumberdaya manusia, diperlukan upaya sistemasi dalam meningkatkan kapasitas sumberdaya manusia, agar dapat mampu bekerja optimal dalam memberikan pelayanan terbaik pada perusahaan. Hal tersebut hanya mungkin tercapai melalui peningkatan kapasitas sumberdaya manusia dalam berbagai aspek, baik aspek internal, manajerial maupun perilaku.

Upaya perbaikan manajemen sumberdaya manusia, akan sangat membantu perbaikan produktivitas secara langsung, dengan menemukan cara yang lebih baik dan efisien untuk mencapai tujuan, dan secara tidak langsung dengan memperbaiki kualitas kinerja. Keberadaan bagian sumberdaya manusia

adalah untuk membantu sumberdaya manusia dan pimpinan dalam menjalankan strategi, sedangkan aktivitas sumberdaya manusia adalah tindakan yang diambil untuk memperoleh dan memelihara sumberdaya manusia yang sesuai bagi organisasi.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Rumusan masalah dari latar belakang diatas adalah.

1. Bagaimana Cara Meningkatkan Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan di UD. Budi Jaya?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

2. Untuk mengetahui Cara Meningkatkan Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan di UD. Budi Jaya.

1.4 MANFAAT

Manfaat yang di harapkan pada pelaksanaan praktek kerja lapangan ini adalah:

1. Bagi mahasiswa
 - a. Melatih mahasiswa agar siap memasuki dunia usaha.
 - b. Mahasiswa dapat memahami sistem kerja perusahaan untuk menjadi bekal dalam membangun bisnis sendiri.
2. Bagi perusahaan hasil penelitian mahasiswa dapat di jadikan acuan sebagai dasar pengembangan perusahaan.

3. Bagi perguruan tinggi meningkatkan kerjasama perguruan tinggi dengan pihak perusahaan.