

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasional (Mathis dan Jackson, 2015: 3).

Tekanan persaingan dalam dunia bisnis menuntut perusahaan untuk memikirkan bagaimana cara perusahaan beradaptasi dengan lingkungan yang senantiasa berubah. Perusahaan beradaptasi dengan lingkungannya dalam artian perusahaan harus melakukan restrukturisasi dalam organisasinya yang sesuai dengan lingkungan administratif perusahaan. Bentuk adaptasi lainnya adalah dalam hal manajemen SDM, seperti pengembangan karir, pelatihan dan perencanaan pembagian keuntungan yang fleksibel. Seiring dengan berubahnya komposisi dari tenaga kerja, berubah pula nilai-nilai kolektif, tujuan dan kebutuhan Sumber Daya Manusia.

Sumber daya manusia juga menjadi aset yang dapat meningkatkan keberhasilan perusahaan. Perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai kelebihan agar tetap eksis dan memenangkan pertarungan antar perusahaan. Saat ini, perusahaan atau organisasi semakin memahami pentingnya mempertahankan karyawan sebagai sumber daya yang sangat penting bagi perkembangan organisasi atau perusahaan. Setiap organisasi berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh

rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi tersebut. Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik.

Karyawan memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Karyawan merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk memperoleh dan mempertahankan kepuasan pelanggan adalah dengan mempertahankan sekaligus meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu factor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja karyawan dipekerjaan dipengaruhi oleh beberapa indikator, yaitu pengetahuan, kemampuan, sikap, gaya kerja, kepribadian, kepentingan atau minat, dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan dan gaya kepemimpinan (Wibowo, 2017: 272). Berdasarkan pengamatan sementara di PT. Garam Persero Sampang Madura inimenunjukkan suatu fenomena

tentang kurang optimalnya kinerja pegawai. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain: Pendidikan, dan struktural, system gaji, system insentif, kewenangan, orientasi terhadap perubahan, system pengawasan, etika pelayanan, dan lingkungan kerja yang kurang memadai. Demikian halnya dengan factor lingkungan kerja karyawan akan sangat mempengaruhi tumbuh kembangnya inovasi dan kreativitas karyawan dalam upaya meningkatkan kualitas kehidupan kerja. Kualitas kehidupan kerja itu timbul sebagai suatu proses interaksi antara karyawan dengan lingkungan kerja tersebut. Gejala masalah yang timbul berkaitan dengan lingkungan kerja adalah sebagian lingkungan perusahaan yang kurang kondusif yang terlihat dari tempat kerja yang tidak nyaman dan sempit, suhu udara yang panas menyebabkan suasana bekerja kurang baik sehingga para karyawan masih merasa kurang puas dengan kinerjanya. Masalah yang berkaitan dengan kualitas kehidupan kerja yaitu masih ada karyawan yang belum memahami budaya organisasi yang diterapkan perusahaan, terutama masih kurangnya etika kerja dan sikap beberapa karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang di berikan serta masih ada karyawan yang kurang memperhatikan pekerjaan dengan detail dan melakukan hal yang beresiko dan bertindak semaunya yang masih dijadikan budaya di dalam perusahaan. Sumber masalah lainnya yang dihadapi dalam perusahaan berasal dari kepuasan kerja masih terdapat karyawan yang kurang puas terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Di PT Garam Persero Sampang Madura sering dijumpai karyawan yang sangat bosan terhadap pekerjaan, merasa tidak nyaman, tidak menyukai atau kecewa terhadap pekerjaan, dan mempunyai perasaan negatif lain. Tipe-tipe karyawan seperti ini memandang bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan

sebagai beban, paksaan dan kalau bisa berusaha menghindarinya. Karyawan ini pada dasarnya tidak puas dengan pekerjaannya. Dengan demikian akan dikatakan bahwa untuk mencapai kinerja yang baik perusahaan harus mampu memberikan kualitas kehidupan kerja dan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang kondusif

Semakin banyak masalah yang timbul, maka semakin besar pula masalah yang akan terjadi, dengan belum optimalnya kinerja karyawan sehingga mempengaruhi pada kualitas kehidupan kerja karyawan, salah satu yang menjadi penyebab belum optimalnya kinerja karyawan adalah karena lingkungan kerja yg tidak sesuai, karena kenyataannya baik langsung maupun tidak langsung lingkungan kerja ikut berperan di dalam menentukan kinerja karyawan, pada umumnya seorang karyawan akan merasa nyaman apabila kondisi sekitarnya sesuai dengan tuntutan nuraninya dan disertai dengan dengan fasilitas kerja yang lengkap dan memadai, sehingga mereka bias semangat dan bersungguh-sungguh dalam pekerjaannya. Adapun Faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan yaitu kualitas karyawan.

Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumberdaya manusia atau sumberdaya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdayaguna. Hal inilah yang menyebabkan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain akan bersaing dalam hal meningkatkan kualitas, baik itu kualitas peningkatan sumber daya manusia maupun kualitas produk. Peningkatan sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan bersama-sama pegawai dan manajer dengan tujuan mencari nilai tambah agar perusahaan tersebut dapat menghadapi tantangan kompetitif.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti pada PT. Garam (Persero) Wilayah Pegaraman Sampang terdapat fenomena bahwa kinerja organisasi atau target yang ditetapkan organisasi hingga saat ini tidak pernah tercapai sesuai yang diharapkan, dari tahun ke tahun cenderung merugi, disisi lain bahwa produksi garam dari wilayah Madura memiliki kualitas baik dibandingkan dengan kualitas garam hasil dari wilayah lain di Indonesia serta garam import dari Negara India dan Australia. Fenomena ini diduga karena disebabkan kinerja karyawan yang belum optimal, serta beberapa faktor lainnya yaitu kompetensi SDM, profesionalisme dan pengembangan karier.

Banyak upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan di antaranya dengan meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan mengacu pada sikap-sikap pegawai yang positif agar kinerjanya dapat meningkatkan semangat kerja, disiplin, mau dan mau melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, jujur, dan bertanggung jawab, tetapi tetap tidak memberikan pengaruh yang berarti terhadap peningkatan kinerja. Karyawan Semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik kinerja perusahaan (Tampi, 2014: 34).

Umar (2015: 59) mengungkapkan bahwa karyawan yang tidak mendapatkan kualitas kerja yang baik di suatu perusahaan akan memilih tempat kerja lain yang menawarkan kualitas kerja karyawan yang lebih menjanjikan, sehingga akan perusahaan akan menghadapi kondisi perpindahan karyawan yang tinggi. Oleh karena itu, tinggi atau rendahnya kepuasan kerja karyawan akan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Di Indonesia kualitas Sumber Daya Manusia dapat dikatakan masih rendah dan menjadi masalah yang perlu untuk ditindaklanjuti oleh pemerintah. Kualitas sumber daya manusia (SDM) terbukti menjadi faktor penentu keberhasilan pengembangan dan

kemajuan sebuah organisasi. Dalam mengelola kualitas SDM maka diperlukan manajemen yang baik agar tercapai tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai sehingga menguntungkan bagi organisasi tersebut. Produktivitas kerja pegawai pada dasarnya ditentukan oleh banyak faktor, diantaranya kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja.

Menurut Wirawan (2013: 698), kepuasan kerja adalah persepsi orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya. Persepsi dapat berupa perasaan dan sikap orang terhadap pekerjaannya. Perasaan dan sikap dapat positif atau negatif. Jika seseorang bersikap positif terhadap pekerjaannya, maka ia puas terhadap pekerjaannya, sebaliknya, jika karyawan bersikap negative terhadap pekerjaannya maka ia tidak puas terhadap pekerjaannya. Kualitas kehidupan kerja merupakan program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan karyawan yang lebih baik. Berbagai factor perlu dipenuhi dalam menciptakan program kualitas kehidupan kerja, antara lain partisipasi karyawan, lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan. Werther & Davis(2013: 64) mengemukakan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan suatu penyediaan yang baik, kondisi kerja yang baik, gaji yang layak, dan adanya partisipasi,tantangan serta pemberian sebuah penghargaan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Arifin (2010: 67) menunjukkan bahwa kehidupan kerja mempunyai empat dimensi yang perlu diterapkan oleh manajemen untuk mencapai kinerja yang unggul dan produktifitas kerja karyawan, yaitu keterlibatan partisipasi dalam pemecahan masalah, system imbalan yang inovatif, lingkungan kerja dan restrukturisasi kerja. Konsep tersebut mengemukakan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya. Dalam

pelaksanaannya fokus utama kualitas kehidupan kerja bukan menjadikan pekerjaan menjadi lebih baik, namun kualitas kehidupan kerja ini lebih menekankan bagaimana pekerjaan dapat menjadikan pekerja menjadi lebih baik.

Kepuasan kerja berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, dan kesempatan untuk bertanggung jawab. Apabila seseorang diberikan tugas sesuai dengan keahlian dan menarik untuk dilakukan maka karyawan tersebut akan cenderung bergairah kerja, berperilaku positif, karyawan akan merasa puas dan berusaha memberikan yang terbaik untuk perusahaan. Selanjutnya kondisi kerja yang mendukung terciptanya kepuasan kerja bagi karyawan. Hubungan komunikasi sesama karyawan yang kurang harmonis. Kurang luasnya ruangan sehingga karyawan tidak dapat leluasa bergerak dan tidak adanya tempat istirahat dan beribadah. Seharusnya kondisi kerja dalam perusahaan yang mencakup aspek fisik dan non fisik yang perlu diperhatikan karena dapat memberikan umpan balik kepada perusahaan tersebut, tumbuhnya lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan akan membuat karyawan lebih termotivasi untuk bekerja serta memberikan kontribusi terhadap perusahaan.

PT. Garam (Persero) Wilayah Pegaraman Sampang merupakan salah satu perusahaan BUMN milik pemerintah yang beroperasi di Desa Pengarengan Kecamatan Pengarengan Kabupaten Sampang, menjalankan operasional pekerjaan di kabupaten Sampang memiliki peran memproduksi garam local untuk kebutuhan konsumsi dalam negeri dituntut untuk meningkatkan produksi garam agar mampu memenuhi kebutuhan masyarakat khususnya dalam negeri, serta diharapkan mampu bersaing global menyaingi

produksi garam produk/import luar negeri. PT. Garam (Persero) Wilayah Pegaraman Sampang dengan luas lahan yang dimiliki sekitar 12 hektar tersebar di Desa Apaan, Desa Pengarengan dan Desa Ragung Kecamatan Pengarengan memproduksi garam untuk memenuhi kebutuhan masyarakat kategori konsumsi tidak terlepas adanya peran langsung dari karyawan agar berkinerja baik, profesional, mampu memenuhi target perusahaan serta bersaing secara global demi keberlangsungan organisasi jangka Panjang.

Industri garam merupakan salah satu industri yang sangat penting bagi Indonesia. Segala kebutuhan atau konsumsi pokok dalam setiap sector tentu memerlukan garam. Garam adalah salah satu komoditas strategis karena dibutuhkan dalam semua sector kehidupan. Bagi manusia, garam digunakan untuk konsumsi, sementara industry membutuhkan garam guna menunjang proses produksinya, seperti industry kimia, makanan dan minuman, farmasi dan kosmetika, hingga pengeboran minyak. Demi tetap beroperasinya industri garam, tentu sangat memerlukan beberapa hal yaitu kepuasan kerja dan kualitas kehidupan kerja. Dengan demikian, produktivitas kerja pada industri garam akan tetap terjaga. Dalam penanganan masalah organisasi dan berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk mengambil judul peneliti tertarik untuk meneliti beberapa variabel tentangK epuasan Kerja dengan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Garam Persero Sampang Madura. Diketahui bahwasan PT. Garam Persero ini tidak semua prosesnya berjalan mulus tanpa hambatan dan kendala. Kualitas garam yang belum maksimal, ketidak stabilan harga garam, proses produksi yang masih bersifat tradisional, dan persaingan dengan komoditi garam dari luar negeri merupakan sedikit dari sekian banyak masalah. Tentunya hal ini berpengaruh terhadap

kepuasan kerja dan Kualitas kehidupan Kerja di PT. Garam Persero Sampang Madura. Dari sisi kepuasan kerja, karyawan bisa saja merasakan puas atas gaji yang didapatkan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan dari sisi Kualitas kehidupan Kerja karyawan merasakan nyaman dengan lingkungan pekerjaan yang aman tanpa adanya pemutusan kerja atau PHK yang dilakukan perusahaan sewaktu-waktu. Dengan adanya rasa puas atas gaji yang diterima oleh karyawan dan rasa nyaman dengan lingkungan pekerjaan yang aman tentunya akan mempengaruhi kinerja dari karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga menaikkan value dari PT. Garam Persero Sampang Madura.

Lalu bagaimana PT Garam Persero Sampang Madura memberikan pelayanan dan fasilitas yang baik kepada karyawan agar membentuk karyawannya menjadi karyawan yang efektif, efisien, dan juga produktif dengan tidak melupakan bagaimana kesejahteraan mereka dalam bekerja serta memberikan kenyamanan kepada karyawan agar merasa dihargai dalam pekerjaannya sehingga menimbulkan kepuasan dalam bekerja dan meningkatkan kinerja yang baik bagi karyawan. Dari variabel tersebut diatas maka peneliti mengangkat judul tentang “PengaruhKepuasan Kerja dan KualitasKehidupanKerjaTerhadap Kinerja Karyawan PT. Garam Persero Sampang Madura”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dipaparkan rumusan masalah sebagai berikut.

- 1) Apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Garam Persero Sampang Madura?
- 2) Apakah Kualitas kehidupan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Garam Persero Sampang Madura?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari permasalahan diatas, maka secara keseluruhan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Garam Persero Sampang Madura
- 2) Untuk mengetahui Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari Kualitas kehidupan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Garam Persero Sampang Madura

1.4 Manfaat Penelitian

- 1) Bagi Universitas Trunojoyo Madura

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai koleksi perpustakaan yang diharapkan bermanfaat sebagai bacaan bagi mahasiswa atau pihak lain yang berkepentingan, selain itu juga dapat dijadikan referensi selanjutnya serta menjadi masukan bagi pengembangan ilmu khususnya pada sumber daya manusia (SDM) maupun kajian bagi penelitian-penelitian dalam menyempurnakan kelemahan dalam penelitian mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kualitas

kehidupan Kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Garam Persero Sampang

2) Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk memberikan masukan, evaluasi dan pemikiran bagi PT. Garam Persero Sampang Madura khususnya dalam hal yang berhubungan dengan kondisi sumber daya manusia di perusahaan tersebut. Kepada pihak perusahaan, khususnya mengenai pengaruh Kepuasan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja demi perbaikan dan perkembangan karyawan.

3) Bagi Peneliti

Melalui penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

4) Bagi Peneliti Selanjutnya

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pengetahuan dan referensi mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Garam Persero Sampang Madura.