

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk mempertahankan dan mengembangkan perusahaannya dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin, agar perusahaan tersebut dapat berkembang dan mampu bertahan dalam persaingan bisnisnya. Salah satu upaya yang harus dilakukan oleh perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia agar dapat berkembang yaitu dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia tersebut.

Pada dasarnya seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya diharapkan untuk menunjukkan suatu kinerja yang terbaik yang bisa ditunjukkan karyawan tersebut, selain itu kinerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan tentu saja dipengaruhi oleh berbagai hal yang penting artinya bagi peningkatan hasil kerja yang menjadi tujuan dari organisasi atau perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja.

Karyawan yang memiliki kinerja tinggi dapat dilihat dari kualitas hasil kerja, kuantitas kerja, dan waktu pengerjaan yang tepat. Kinerja karyawan sangat diperlukan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Pencapaian tujuan perusahaan harus diupayakan untuk kepentingan karyawan dan kesinambungan organisasi. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa setiap perusahaan

atau organisasi harus dapat mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia dengan kinerja yang memuaskan.

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi kemajuan suatu perusahaan. Dengan adanya kinerja karyawan yang baik suatu organisasi dapat mempertahankan eksistensi dan menunjang keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan yang diharapkan (Hasibuan, 2001). Sehubungan dengan hal tersebut, suatu organisasi hendaknya memberikan perhatian lebih pada kinerja karyawannya, terutama pada karyawan yang memiliki kinerja di bawah standar yang ditetapkan oleh organisasi yang bersangkutan. Sumber daya manusia yang masih memiliki kinerja di bawah standar organisasi, harus terus dibina dan diarahkan untuk dapat menunjang keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada tanggal 04 Agustus 2015 fenomena yang terjadi di PT Primissima antara lain kepedulian karyawan terhadap pekerjaan kurang sering malas-malasan dan kurang bertanggung jawab dimana saat karyawan diberikan tugas untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, karyawan tersebut tidak bersedia menyelesaikannya sampai pekerjaan tersebut selesai, kemampuan yang dimiliki kurang sesuai dengan jabatannya, ketika karyawan masuk ke tempat kerja terlambat, malas-malasan, tidak semangat, saat istirahat lebih dari waktu yang ditentukan oleh perusahaan sehingga karyawan yang lain tidak bisa bergantian istirahat, karyawan menghabiskan waktu di jam kerja untuk mengobrol bahkan bermain handphone, dan saat terjadi *trouble* pada mesin yang di jaga karyawan hanya membiarkannya begitu saja menunggu *maintenance* yang

datang tanpa mencoba untuk memperbaiki sendiri terlebih dahulu dan meninggalkan pekerjaan di jam kerja dengan jalan-jalan ke bagian lain. Sedangkan dari hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 06 Agustus 2015 terhadap Kepala Departemen produksi diperoleh data bahwa kinerja karyawan dilihat dari kedisiplinan karyawan, tanggungjawab karyawan terhadap pekerjaan yang dikerjakan, kerjasama antar rekan kerja dalam memenuhi target produksi.

Bagi perusahaan apabila terdapat karyawan yang mempunyai kinerja rendah akan mempunyai dampak selain bagi perusahaan namun bagi karyawan itu sendiri. Dampak bagi karyawan, mereka akan bermalas-malasan dalam bekerja, tidak semangat dan tidak bertanggung jawab, absensi tinggi, sehingga target produksi yang seharusnya tercapai menjadi tidak tercapai. Sedangkan bagi perusahaan akan mengalami kerugian hasil produksi, yang berakibat pembelian bahan baku produksi tidak akan terpenuhi dan tujuan dari perusahaan juga tidak akan terpenuhi (Gibson, 2003).

Sejalan dengan fenomena tersebut, adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Gibson (2003) yaitu : (1) Faktor individu, merupakan faktor utama yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan dan dikerjakan sesuai dengan kemampuan, keterampilan, latar belakang pendidikan, serta pengalaman kerja yang sudah ada dalam dirinya. (2) Faktor psikologis, faktor yang berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya setiap hari memerlukan peran, sikap, kepribadian, motivasi, komitmen, dan kepuasan kerja yang baik agar bisa mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan. (3) Faktor organisasi, merupakan

faktor eksternal karyawan yang mengharuskan karyawan mengikuti peraturan dari organisasi sesuai dengan tingkatan pekerjaan, jabatan, golongan, dan penghargaan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan merupakan satu faktor psikologis yang penting diantara seluruh faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan sangat berkepentingan untuk berusaha meningkatkan kinerja menjadi setinggi mungkin. Kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Menurut Robbins (2001) kepuasan kerja adalah apa yang dimiliki oleh individu dalam pekerjaannya, sikap tersebut muncul akibat adanya persepsi masing-masing individu terhadap pekerjaannya. Karena menyangkut sikap, pengertian kepuasan kerja menyangkut berbagai hal, seperti emosi dan kecenderungan perilaku seseorang. Handoko (2001) menambahkan kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan mereka yang terlihat dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Oleh karena itu kepuasan kerja akan nampak terwujud dalam perilaku dan kinerja seseorang. Orang yang merasa puas akan pekerjaan, akan bekerja dengan semangat kerja tinggi sehingga kinerja karyawan tersebut tinggi. Dimana hal tersebut akan mempunyai dampak langsung ataupun tidak langsung terhadap efektivitas organisasi perusahaan (Hidayat, 2011).

Rendahnya kepuasan kerja akan sangat berdampak pada semangat kerja. Karyawan yang tidak puas akan malas untuk bekerja sehingga akan berdampak pada kinerja. Dalam suatu perusahaan, salah satu hal yang paling dikhawatirkan adalah kinerja perusahaan tersebut yang terus menurun akibat rendahnya kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang rendah, dapat mengakibatkan kinerja karyawan akan turun bahkan akan terjadi pemogokan-pemogokan, pelambanan kerja, mangkir atau pergantian karyawan. Apabila perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawannya, perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan karena kinerja karyawan yang tinggi pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan dapat diperkecil dan lain-lain (Hidayat, 2011).

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan PT Primissima di Medari Sleman Yogyakarta”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, rumusan masalah penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan PT Primissima di Medari Sleman Yogyakarta.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan PT Primissima di Medari Sleman Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan pada ilmu psikologi terutama psikologi industri organisasi mengenai kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

2. Manfaat praktis

Jika penelitian ini terbukti maka dapat dimanfaatkan untuk program evaluasi kinerja karyawan secara cepat dapat dilihat dari seberapa besar tingkat tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan atau dengan melihat kepuasan kerja karyawan maka dapat diprediksikan seberapa jauh kinerja karyawan tersebut.