

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset utama perusahaan. Mengapa dikatakan demikian? SDM disebut sebagai aset utama karena SDM-lah yang menggerakkan sumber daya-sumber daya yang lain yang ada di suatu perusahaan. Sumber daya-sumber daya yang ada di perusahaan adalah *Man* (SDM), *Money* (uang), *Material* (bahan baku), *Method* (metode), *Machine* (mesin).

Manajemen perusahaan akan efektif bila SDM-nya kompeten dalam bidangnya, dan SDM yang dimiliki terus-menerus mengembangkan kompetensinya lewat proses belajar. SDM yang kompeten adalah karyawan yang mempunyai pengetahuan, keterampilan dan sikap yang mendukung kinerjanya sebagai seorang karyawan.

Sumber Daya Manusia yang kompeten diharapkan menghasilkan kinerja yang tinggi. Tetapi ada juga SDM yang mempunyai keterampilan dan pengetahuan yang memadai tapi kinerjanya rendah. Mungkin salah satu faktor penyebabnya adalah sikapnya terhadap pekerjaan. Salah satu bentuk sikap terhadap pekerjaan adalah kepuasan kerja.

Menurut Stephen Robbins, seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu; seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. (Perilaku Organisasi; Stephen Robbins:2006).

Menurut Stephen Robbins, karyawan yang merasa puas jauh lebih produktif bila dibandingkan dengan karyawan yang tidak puas telah menjadi prinsip dasar di antara para manajer selama bertahun-tahun, meskipun baru ada penelitian yang mendukung teori ini setelah beberapa dekade terdapat keraguan tentang kepuasan-kinerja. (Perilaku Organisasi; Stephen Robbins:2008).

Setiap pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja dan atasan-atasan, mengikuti peraturan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan organisasional, memenuhi standar-standar kinerja, menerima kondisi-kondisi kerja yang acap kali kurang ideal, dll. Ini berarti bahwa penilaian seorang karyawan tentang seberapa ia merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaan merupakan penyajian yang rumit dari sejumlah elemen pekerjaan yang berlainan. (Perilaku Organisasi; Stephen Robbins:2008).

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik karena terbukti pengaruhnya bagi karyawan maupun perusahaan. Bagi karyawan, kepuasan kerja akan menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja. Sedangkan bagi perusahaan, kepuasan kerja bermanfaat dalam usaha meningkatkan produksi, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan. (Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis; Suwatno dan Donni Juni Priansa:2011).

Organisasi atau perusahaan perlu mengetahui berbagai kelemahan atau kelebihan pegawai sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan, dalam rangka meningkatkan produktivitas dan pengembangan pegawai. (Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan,

Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai; Efendi Hariandja:2005).

Jadi, berdasarkan hal ini maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada *Cleine Baby Shop and Accessories*”.

1.2 Identifikasi Masalah

Sesuai dengan latar belakang diadakannya penelitian ini, maka permasalahan yang akan dibahas bersumber pada satu hal pokok yaitu “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada *Cleine Baby Shop and Accessories*”. Dari hal pokok tersebut maka masalah-masalah yang akan diidentifikasi oleh penulis adalah:

1. Bagaimana kepuasan kerja *Cleine Baby Shop and Accessories*.
2. Bagaimana kinerja karyawan *Cleine Baby Shop and Accessories*.
3. Sejauh mana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan *Cleine Baby Shop and Accessories*.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Adapun maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan; Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja pada *Cleine Baby Shop and Accessories*.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada *Cleine Baby Shop and Accessories*.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada *Cleine Baby Shop and Accessories*.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi yang bermanfaat dan menjadi bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan dalam upaya peningkatankinerjakaryawan.

2. Bagi Penulis.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang lebih luas, khususnya dalam masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja yang terjadi pada karyawan dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Mahasiswa/Mahasiswi yang akan meneliti lebih lanjut.

Hasil atau ide-ide dari penelitian ini menjadi dasar atau pedoman bagi teman-teman yang menginginkan ataupun tertarik terhadap penelitian yang sama dengan yang penulis lakukan, untuk mengembangkannya agar lebih baik.

4. Bagi Masyarakat Secara Umum.

Diharapkan dengan adanya penelitian dan ide-ide baru dari penulis yang nantinya akan memberikan masukan-masukan yang akan menyadarkan masyarakat tentang arti pentingnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada saat bekerja.

1.5 Sistematika Laporan Penelitian

Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Pada bab ini penulis berusaha menjabarkan pendahuluan yang terdiri atas latar belakang penelitian; identifikasi masalah; maksud dan tujuan penelitian; kegunaan penelitian; dan sistematika laporan penelitian.

Bab II Tinjauan Pustaka

Pada bab ini penulis berusaha menjabarkan teori-teori yang relevan terhadap masalah yang diteliti, dan kajian terhadap teori-teori tersebut; kerangka pemikiran mengenai penelitian; hasil pembahasan penelitian-penelitian terdahulu untuk masalah yang sama; pengembangan hipotesis dari penelitian ini.

Bab III Metode Penelitian

Pada bab ini berisi tentang sejarah perusahaan; visi dan misi perusahaan; struktur organisasi dan uraian tugas perusahaan (*job description*); objek penelitian; operasionalisasi variabel; populasi dan sampel; teknik pengumpulan data; pengukuran variabel dan rancangan pembuktian hipotesis; teknik pengolahan data dan uji instrumen penelitian.

Bab IV Hasil Penelitiandan Pembahasan

Pada bab ini membahas tentang gambaran umum responden; uji deskriptif.

Bab V Penutup

Pada bab ini penulis berusaha memberikan penutup yang terdiri atas kesimpulan, dan saran untuk perusahaan dan penelitian mendatang.