

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG PERMASALAHAN

Seiring dengan lajunya perkembangan ekonomi dan kemajuan teknologi, serta pertumbuhan industri yang semakin pesat, menyebabkan situasi semakin tajam di dunia usaha. Setiap perusahaan berusaha mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan cara berusaha meningkatkan kinerja perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan tidaklah sepenuhnya tergantung pada mesin, peralatan, serta teknologi yang canggih.

Tantangan yang harus dihadapi perusahaan adalah bagaimana mensiasati kondisi yang sulit. Perusahaan harus mencari kemungkinan adanya peluang-peluang tidak terduga, yang muncul sebagai akibat kondisi krisis berkepanjangan ini. Perusahaan harus pandai memanfaatkan dan mengelola sumber-sumber daya yang ada dengan efektif dan efisien. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang terampil dalam menghadapi persaingan yang sengit.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang berharga dalam perusahaan, karena selain sebagai sumber penggerak dari sumber daya yang lainnya, sumber daya manusia juga berfungsi sebagai perencana, pelaku, dan penentu dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Gomes (2003) mengemukakan bahwa dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun swasta, sumber daya manusia adalah yang paling penting

dan sangat menentukan keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan satu – satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya, karya, rasio, rasa, dan karsa. Betapapun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal, dan memadainya bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Manusia memiliki cara berpikir dan bertindak berbeda-beda dan juga memiliki kebutuhan bermacam-macam yang harus dipenuhi. Kebutuhan antara manusia satu dengan yang lainnya berbeda.

Perusahaan yang diteliti bergerak di bidang pembuatan kain (pemintalan), yang mana faktor sumber daya manusia memegang peranan penting, karena produksi berlangsung selama dua puluh empat jam. Faktor manusia yang mengawasi jalannya produksi sangat berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan, oleh karena itu faktor manusia tersebut harus dipelihara dengan baik agar dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi pencapaian tujuan perusahaan.

Istilah kinerja sering juga dikaitkan dengan istilah produktivitas. Tangen (2000) mengemukakan bahwa banyak orang yang berpendapat bahwa sesungguhnya produktivitas itu merupakan subyek yang lebih luas dari kinerja. Tangen (2000) mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu istilah yang melibatkan hampir semua tujuan kompetensi dan keunggulan manufaktur seperti biaya, fleksibilitas, kecepatan, ketergantungan dan kualitas. Namun tujuan kinerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap produktivitas dalam suatu operasi.

Istilah kinerja sering dikaitkan dengan istilah kompetensi yang berarti kemampuan untuk melakukan sesuatu dengan berhasil. Simamora (1999) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat yang mana karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Pandangan Simamora (1999) mengenai kinerja itu berkaitan dengan konsep *achievement* atau *accomplishment* suatu pekerjaan.

Penelitian dilakukan pada bagian produksi karena bagian inilah yang menggunakan sumber daya manusia paling banyak dan memegang peranan yang penting dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia memegang peranan yang cukup penting untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dalam perusahaan, Pemanfaatkan tenaga kerja secara maksimal akan membuat perusahaan mencapai tingkat efisiensi dan efektivitas yang tinggi dalam kegiatan produksi.

Kinerja yang dilaksanakan oleh karyawan tidak berjalan sesuai dengan yang di harapkan PT X. Para karyawan selalu melakukan kesalahan walaupun mesin yang digunakan adalah mesin otomatis dan mesin semi otomatis. Apabila karyawan melakukan kesalahan dalam produksi maka akan ada hukuman yang harus diterima sebagai konsekuensinya. Kinerja seperti ini menyebabkan produktivitas perusahaan menurun sehingga tujuan perusahaan dan kesejahteraan karyawan tidak dapat terpenuhi secara optimal.

Harapan dan keinginan setiap karyawan berbeda-beda, maka tingkat kebutuhan karyawan juga akan berbeda satu dengan yang lainnya. Begitu pula dengan kepuasan kerja setiap karyawan yang tentu saja beraneka ragam.

Sebaliknya apabila kebutuhan tersebut tidak terpenuhi, maka akan timbul ketidakpuasan kerja. Hal ini akan menimbulkan sikap negatif pada diri karyawan, seperti mempunyai semangat kerja rendah, cepat bosan, tingkat kesalahan meningkat, suka melanggar peraturan, dan tingkat perpindahan karyawan yang tinggi. Hal ini tentu saja akan menghambat aktivitas perusahaan. Pimpinan perusahaan harus berupaya menciptakan suatu situasi dan kondisi kerja yang dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawannya.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan bagian produksi untuk mendukung produktivitas produksi dengan judul skripsi **“HUBUNGAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TINGKAT KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI PT X“**

1.2 PERUMUSAN MASALAH

Setiap perusahaan menginginkan para karyawannya memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan. Perusahaan bertujuan agar tujuan tercapai tanpa mengesampingkan tujuan setiap individu karyawan. Setiap karyawan pada saat pertama kali bekerja di perusahaan pasti membawa hasrat, keinginan, harapan, dan pengalaman masa lalunya. Karyawan tersebut pasti mempunyai persepsi mengenai apa yang dapat diberikan bagi perusahaan barunya dan mengharapkan imbalan yang setimpal atas usaha yang akan diberikan. Persepsi itu sendiri sebenarnya merupakan cerminan individu tentang berapa banyak yang ingin diperoleh dari bekerja untuk mencukupi kebutuhan karyawan. Kebutuhan tersebut

akan mempengaruhi persepsi karyawan tentang apa dan berapa banyak yang seharusnya mereka terima dari tempat mereka bekerja.

Kepuasan kerja akan timbul apabila karyawan berpikir apa yang karyawan terima dari tempat bekerja sesuai dengan persepsinya. Kepuasan kerja diharapkan dapat memotivasi karyawan bekerja sebaik mungkin. Sebaliknya apabila yang karyawan terima tidak sesuai dengan persepsinya, maka akan timbul ketidakpuasan kerja. Hal ini merupakan salah satu kendala besar yang dapat merusak organisasi secara keseluruhan. Dampak yang paling nyata yang sering kita lihat sekarang ini adalah pemogokan masal, demonstrasi buruh, pengrusakan tempat kerja.

Ketidakpuasan kerja juga dapat menyebabkan karyawan menjadi malas, tidak bergairah dalam bekerja, ketidakhadiran, dan tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi. Perasaan tidak puas dalam diri karyawan timbul karena kecilnya kesempatan untuk mengembangkan diri, jenjang karir yang cenderung terbatas, sikap atasan yang kurang peduli terhadap keluhan bawahan, kurangnya penghargaan yang diberikan bagi karyawan yang berprestasi serta tidak adanya kegiatan rekreasi untuk mengurangi perasaan jenuh.

Penilaian atas prestasi dan kinerja karyawan juga secara tidak langsung mempengaruhi kepuasan kerja para karyawan. Contohnya, kinerja karyawan dinilai untuk menentukan besar gaji yang diterima. Mathis dan Jackson (2002) mengemukakan bahwa penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut.

Berdasarkan latar belakang diatas, masalah-masalah diidentifikasi sebagai berikut ini.

1. Bagaimana respon karyawan terhadap kepuasan kerja pada PT X?
2. Bagaimana respon karyawan terhadap kinerja pada PT.X?
3. Bagaimana hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada bagian produksi pada PT X?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka penelitian ini bertujuan:

1. Mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan pada bagian produksi PT X.
2. Mengetahui tingkat kinerja karyawan pada bagian produksi PT X.
3. Mengetahui apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada bagian produksi PT X.

1.4 KEGUNAAN PENELITIAN

Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka penelitian ini bertujuan:

1. Memperkuat pemikiran adanya hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan kinerja, yang mana semakin tinggi kepuasan kerja semakin baik kinerja, dan memberikan tambahan wawasan bagi mahasiswa, dan mahasiswi.
2. Sebagai bahan masukan bagi perusahaan yang dijadikan objek penelitian dalam usaha untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi karyawan bagian produksi.

3. Bagi penulis, memperluas wawasan pemikiran dan memperoleh pengetahuan dalam menerapkan teori-teori yang diperoleh selama masa perkuliahan dalam dunia praktek.

1.5 KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam menjalankan perusahaan karena berperan aktif dan dominan dalam melakukan seluruh kegiatan. Manusia merupakan pelaku dan penentu berhasil tidaknya tujuan perusahaan, oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola sebaik mungkin oleh perusahaan. Perusahaan juga harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Handoko (2000) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Schermerhorn, Hunt, dan Osborn (2003) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang disebut pendekatan *The Job Descriptive Index* antara lain:

1. Pekerjaan Itu Sendiri (*Work It Self*)

Masing-masing pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam pekerjaannya tersebut akan meningkatkan atau mengurangi kepuasannya.

2. Pengawasan (*Supervision*)

Hubungan antara atasan dan bawahan, yang mana atasan menunjukkan minat dan perhatian terhadap bawahan merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial yang terjadi antara sesama rekan kerja di dalam lingkungan kerjanya.

3. Rekan Sekerja (*Co – Workers*)

Faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial yang terjadi antara sesama rekan kerja di dalam lingkungan kerjanya.

4. Promosi (*Promotion*)

Faktor yang berhubungan dengan tidak adanya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

5. Gaji (*Pay*)

Merupakan bentuk balas jasa yang diberikan atas hasil kerja, dan sedapat mungkin dapat memenuhi kebutuhan ekonomis karyawan.

Penggunaan pendekatan *The Job Descriptive Index* menyatakan bahwa pada umumnya setiap orang yang akan mulai bekerja mempunyai harapan-harapan terhadap kelima faktor tersebut di atas. Jika kelima faktor tersebut dipenuhi dan sesuai dengan harapan karyawan yang bersangkutan, maka karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, apabila kepuasan kerja tidak tercapai maka karyawan akan berkecenderungan untuk berperilaku negatif seperti malas bekerja, sering absen, pergantian karyawan yang tinggi, dan kinerja karyawan yang menurun. Siagian (2003) mengemukakan bahwa kepuasan

kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat negatif maupun yang bersifat positif tentang pekerjaannya.

Kepuasan kerja karyawan dapat timbul apabila perusahaan memberikan penghargaan atas kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Penghargaan yang diberikan dapat berupa materi dan pujian. Perusahaan juga harus dapat mencegah dan menjauhkan masalah – masalah yang dapat mengganggu kelancaran operasi perusahaan. Nitisemito (1991) mengemukakan bahwa pada prinsipnya turunnya semangat kerja disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan. Rasa tidak puas ini timbul karena tidak terpenuhinya kebutuhan karyawan baik materi maupun non materi. Turunnya semangat kerja seorang karyawan, secara tidak langsung dapat mempengaruhi turunnya produktivitas karyawan itu sendiri.

Pimpinan perusahaan harus menyadari bahwa karyawan bukanlah faktor produksi yang bersifat statis dan mudah dikendalikan. Kebutuhan setiap individu merupakan kekuatan pendorong bagi karyawan untuk bekerja di dalam organisasi perusahaan. Setiap karyawan berusaha agar kebutuhan atau kepentingan mereka terpenuhi. Kepuasan kerja akan tercipta apabila kebutuhan karyawan terpenuhi.

Kebutuhan manusia yang terus meningkat setiap harinya mendorong manusia untuk memenuhinya. Kebutuhan manusia tersebut bertingkat-tingkat, seperti yang dikemukakan oleh Maslow (dalam Robin, 1999) sebagai berikut ini:

1. Kebutuhan fisik (*Basic Physiological Needs*)
2. Kebutuhan akan rasa aman (*Safety and Security Needs*)
3. Kebutuhan sosial (*Belonging and Social Needs*)

4. Kebutuhan akan penghargaan (*Belonging and Social Needs*)
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self Actualization and Fulfillment Needs*)

Perasaan puas dalam diri karyawan menyebabkan mereka termotivasi bekerja sehingga mereka mau mencurahkan pikiran, waktu, dan tenaganya dengan optimal. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang baik, yang berguna bagi peningkatan kinerja perusahaan yang bersangkutan. Mathis dan Jackson (2002) mengemukakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi, yang antara lain kuantitas keluaran, jangka waktu, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kerjasama. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dikemukakan sebagai berikut: “Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka semakin baik juga kinerja yang dihasilkan karyawan.”

1.6 METODE PENELITIAN

Penyusunan skripsi ini menggunakan metode deskriptif analitis, metode penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan, mengolah, dan menganalisis, serta dibuat kesimpulan dan saran. Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam melaksanakan penelitian antara lain:

1.6.1 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini antara lain:

- a. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Pengumpulan data dilakukan dengan cara mengadakan penelitian secara langsung ke tempat, dimana objek penelitian berada, sehingga didapatkan data primer yang dapat diyakini kebenarannya. Untuk mendapatkan data atau informasi tersebut, digunakan instrumen untuk mengumpulkan data, yaitu:

1) Wawancara

Wawancara adalah suatu cara untuk mendapatkan data dan informasi dengan jalan mengadakan tanya jawab secara langsung dengan pimpinan serta individu perusahaan yang mengerti dan bersangkutan dengan objek penelitian atau masalah yang akan dibahas. Penulis melakukan wawancara untuk mendapatkan informasi yang lebih terperinci dan dapat menjelaskan permasalahan yang akan dibahas.

2) Pengamatan

Penulis melakukan pengamatan untuk mendapatkan informasi dengan cara mengadakan pengamatan secara langsung terhadap kegiatan-kegiatan perusahaan untuk memperoleh data yang berguna bagi penelitian dan dapat memberikan gambaran umum mengenai program pelatihan perusahaan yang bersangkutan.

3) Angket

Angket adalah salah satu cara untuk mendapatkan data dan informasi melalui beberapa pertanyaan tertulis kepada objek yang akan diteliti, untuk mendapatkan kelengkapan data dan informasi dari objek yang bersangkutan, maka diberikan beberapa pertanyaan tertulis melalui angket.

b. Riset Kepustakaan (*Library Research*)

Melakukan pengumpulan data dengan cara studi literatur yang dilakukan di dalam perpustakaan dengan membaca buku-buku, mengumpulkan dan mempelajari referensi yang berhubungan dengan topik pembahasan. Riset kepustakaan ini dilakukan untuk mendapatkan informasi yang akan menjadi landasan penelitian.

1.6.2 Teknik Penentuan Sampel

Teknik penentuan sampel yang dipilih berdasarkan Cooper dan Emory (1996). Metode pengambilan sampel secara nonprobabilitas atau pemilihan *nonrandom* dapat berupa *convenience sampling* dan *purposive sampling*. Tetapi metode yang dipilih adalah *purposive sampling*, yang di dalam pengambilan sampel dari populasi berdasarkan suatu kriteria tertentu.

Tingkat ketelitian yang diharapkan sebesar 5% sedangkan tingkat keyakinan sebesar 95%. Tingkat ketelitian menunjukkan penyimpangan maksimum dari hasil pengukuran data yang sebenarnya, sedangkan tingkat keyakinan menunjukkan besarnya pengukuran bahwa hasil yang diperoleh memenuhi syarat ketelitian tadi.

1.6.3 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan *Software SPSS versi 11.5*. Tahapan penggunaan *Software SPSS versi 11.5*:

1. Pengujian validitas dan reabilitas kepuasan kerja.
 - Mengolah data untuk mendapatkan nilai *Alpha Cronbach* untuk membuktikan bahwa kuesioner kepuasan kerja *reliabel*.
 - Mengolah data untuk mendapatkan r_{hitung} agar dapat dibandingkan dengan t_{tabel} sehingga dapat diketahui apakah kuesioner kepuasan kerja karyawan *valid*.

2. Pengujian validitas dan realibilitas kinerja karyawan.
 - Mengolah data untuk mendapatkan nilai *Alpha Cronbach* untuk membuktikan bahwa kuesioner kinerja karyawan *reliabel*.
 - Mengolah data untuk mendapatkan r_{hitung} agar dapat dibandingkan dengan t_{tabel} sehingga dapat diketahui apakah kuesioner kinerja karyawan *valid*.

3. Korelasi Rank Spearman antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan
 - Setelah mendapatkan kuesioner yang *valid* dan *reliabel*.
 - Masukkan kepuasan pada kolom1 *variable view* dan kinerja pada kolom2 *variable view*.
 - Masukkan jumlah keseluruhan hasil kuesioner kepuasan kerja per individu pada kolom 1 data view.
 - Masukkan jumlah keseluruhan hasil kinerja karyawan per individu pada kolom 2 data view.
 - Proses mencari rank Spearman : tekan *analyze* – tekan *corelate* – tekan *bivariate* – pindahkan item kepuasan dan kinerja pada kolom *variables* – pilih *correlation coefficients Spearman* – tekan ok.

Penafsiran korelasi antara variabel X dan variabel Y dinyatakan sebagai berikut:

Tabel 1.1

Koefisien Korelasi dan Tafsiran Korelasi

Koefisien korelasi	Tafsiran koefisien
$0.00 < r < 0.20$	Hubungan rendah : lemah sekali
$0.21 < r < 0.40$	Hubungan rendah namun pasti
$0.41 < r < 0.70$	Hubungan yang cukup berarti
$0.71 < r < 0.90$	Hubungan cukup tinggi
$0.91 < r < 1.00$	Hubungan sangat tinggi

Sedangkan rumus Koefisien Determinasi:

$$KD = r^2 \times 100 \%$$

Keterangan:

KD = koefisien determinasi.

r = koefisien korelasi.

Pengujian Hipotesis:

Maka untuk mengetahui sifat hubungan tersebut dikembangkan hipotesis statistik, dalam pengujian ini dipergunakan hipotesis awal (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1), keterangan:

- H_0 : $\rho = 0$ (tidak ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan)

- $H_1 : \rho \neq 0$ (ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan)

Kriteria keputusan diambil dengan membandingkan hasil $\text{Sig}_{(2\text{-tailed})}$ dengan α , dimana:

- Bila $\text{Sig}_{(2\text{-tailed})} > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti tidak ada hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja.
- Bila $\text{Sig}_{(2\text{-tailed})} < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti ada hubungan searah atau positif antara kepuasan kerja dan kinerja.

1.6.4 Sistematika Pembahasan

Memberikan gambaran yang lebih jelas dalam penulisan skripsi, maka penyusunan dilakukan secara sistematis sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan secara ringkas mengenai latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan-tujuan, kegunaan penelitian, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan mengenai pengertian dan fungsi manajemen sumber daya manusia, pengertian kepuasan kerja dan kinerja karyawan, tujuan penilaian kinerja, keuntungan dan hambatan-hambatan dalam memberikan penilaian kinerja masing-masing karyawan, serta hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

BAB III METODE DAN OBJEK PENELITIAN

Bab ini menguraikan secara terinci mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi, manajemen perusahaan, serta ruang lingkup kegiatan perusahaan.

BAB IV ANALISA DAN PEMBAHASAN

Bab ini memberikan gambaran umum tentang responden, melakukan pengukuran tingkat korelasi antara variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan penutup yang menyajikan kesimpulan dari bab-bab sebelumnya serta saran-saran untuk usaha perbaikan atas permasalahan yang dihadapi perusahaan yang bersangkutan.

1.7 LOKASI DAN WAKTU PENELITIAN

Penyusunan skripsi ini dilakukan di PT X yang bergerak dalam bidang usaha pemintalan kain yang berlokasi di Jalan Cibaligo No. 157C, Cimahi, Kabupaten Bandung. Penelitian ini berlangsung selama bulan Oktober 2005 sampai dengan Januari 2006.