

BAB 1

PENDAHULUAN

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Permasalahan

Dalam dunia bisnis ada berbagai macam fenomena menarik. Ada pengusaha atau perusahaan yang cenderung suka “bermimpi” dalam merumuskan tujuan perusahaan setinggi langit tanpa pernah tercapai. Sebaliknya ada pula yang terlalu menerima kenyataan, statis dan sangat khawatir terhadap adanya perubahan dan tidak pernah berani “bermimpi”. Sebenarnya fenomena ini sangat umum di Indonesia bahkan mungkin mewakili sebagian besar wajah perusahaan Indonesia, baik swasta, maupun pemerintah. Itulah sebabnya, mengapa perekonomian Indonesia terpuruk dan tidak kunjung bangkit, padahal negara- negara Asia lain yang sama-sama terkena krisis ekonomi sudah berhasil melewati masa krisis tersebut bahkan tingkat pertumbuhan ekonomi mereka sudah makin baik, contohnya Malaysia, Thailand dan Korea Selatan.

Situasi ini menciutkan niat investor untuk menanamkan modalnya di negara ini, bahkan para investor yang sudah masuk pun banyak yang sudah pindah ke Cina, Vietnam atau negara-negara lain yang dinilai aman bagi usaha investasi mereka.

Menurut William A. Cohen (1993), seorang professor dari California State University Los Angeles, sebuah perusahaan atau organisasi dapat disamakan dengan pribadi individu. Seperti pribadi individu yang dapat mengalami gangguan, demikian juga organisasi. Jika organisasi itu terserang “penyakit”, maka orang-orang yang bekerja di dalamnya pasti akan terkena dampaknya secara

langsung. Ada bermacam-macam gangguan mental yang dapat dialami oleh organisasi. Beberapa gejala yang kelihatan di antaranya seperti: ketiadaan struktur yang jelas dan pasti, tidak adanya suasana saling percaya, kebiasaan mudah memecat karyawan, kebiasaan menipu *supplier* atau pelanggan, banyaknya korupsi, membudayanya kolusi dan nepotisme, adanya perilaku diskriminatif, adanya kebiasaan menunda pekerjaan, sulitnya memperoleh komitmen atasan dan masih banyak gejala lainnya.

Menurut William A. Cohen akibat dari penyakit atau gangguan yang dialami organisasi, maka akan membawa pengaruh seperti:

- 1) Kehancuran moral karyawan
- 2) Penurunan produktifitas kerja
- 3) Penurunan kualitas dari produk yang dihasilkan oleh organisasi
- 4) Penyebab sakit hati pelanggan, klien atau pihak-pihak yang berhubungan dengan organisasi
- 5) Penyebab frustrasi karyawan terutama karyawan yang potensial
- 6) Penyebab organisasi mengambil keputusan atau tindakan yang tidak rasional
- 7) Perhatian organisasi pada hal-hal yang tidak relevan dengan bisnisnya
- 8) Penyebab kehancuran potensi kepemimpinan yang dimiliki oleh organisasi
- 9) Kehancuran hubungan baik dengan organisasi lain.

Dalam menangani permasalahan atau “penyakit” dalam suatu organisasi, yang harus dilakukan adalah melakukan analisis terhadap keseluruhan komponen

organisasi mulai dari orang, sistem, budaya dan komponen lainnya. Salah satu faktor utama yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan organisasi adalah sumberdaya manusia. Pembahasan masalah pengelolaan sumberdaya manusia dalam sebuah perusahaan akan dikaitkan dengan yang terjadi pada PT. 'X', sebuah perusahaan yang bergerak di bidang farmasi. Sebagai perusahaan yang menghasilkan produk obat-obatan yang dikonsumsi oleh manusia, maka untuk menjamin kualitas produk yang dihasilkan para karyawan dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi. Selain itu, karyawan juga dituntut untuk bekerja secara higienis dan lebih berhati-hati dalam melakukan pekerjaannya dari pengolahan sampai dengan pengemasan obat jadi yang siap didistribusikan. Kualitas obat yang dihasilkan diawasi oleh BPOM (Badan Pengawasan Obat dan Makanan) sehingga kualitasnya harus benar-benar dijaga agar produk tersebut dapat diterima. Oleh karena itu, karyawan dituntut untuk mengerjakan secara baik agar hasil yang dicapai sesuai dengan kualitas yang diinginkan. Untuk memenuhi itu semua maka PT. 'X' harus lebih memperhatikan apa yang diharapkan oleh karyawannya.

Pada perusahaan yang bergerak dalam bidang farmasi dibutuhkan karyawan yang mempunyai pengalaman. Hal ini disebabkan karena faktor pengalaman yang bisa menyebabkan seseorang bisa meningkat kinerjanya dan pengalaman tersebut sangat berkaitan dengan masa kerja karyawan tersebut bekerja pada perusahaan. Agar seseorang dapat mempunyai masa kerja yang lama, maka perusahaan harus dapat memberi rasa puas serta mengetahui sesuatu yang diharapkan oleh karyawan.

Perasaan puas yaitu merasa senang karena apa yang menjadi hasrat atau keinginan telah tercapai merupakan suatu hal yang diharapkan oleh semua orang, tidak terkecuali bagi para karyawan suatu perusahaan. Kepuasan karyawan pada suatu perusahaan dapat dilihat dari keinginan karyawan tersebut untuk tidak berpindah kerja ke perusahaan lain. Apabila pada suatu perusahaan para pekerja tidak merasa puas dalam menjalankan pekerjaannya, maka keefektifan dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas tidak dapat diharapkan. Perasaan puas para karyawan nampak dari cara kerja karyawan yang tidak mengenal kebosanan dan kelelahan dalam menjalankan pekerjaan, serta mempunyai semangat dan gairah kerja. Sedangkan indikasi karyawan yang tidak merasa puas dalam menjalankan tugas pekerjaannya dapat dilihat dari turunnya kinerja dan banyaknya kerusakan produk. Rasa kurang puas akan dapat menimbulkan kemalasan kerja yang dapat menyebabkan kegiatan kerja menjadi berkurang. Dengan berkurangnya kegiatan kerja, maka dapat berakibat turunnya kinerja.

Selain hal di atas, rasa kurang puas karyawan juga dapat menimbulkan kurangnya perhatian terhadap pekerjaan, sehingga banyak kesalahan yang dilakukan di dalam menjalankan tugas. Dengan banyaknya kesalahan, maka banyak terjadi kerusakan atas hasil kerja karyawan yang bersangkutan. Karyawan pada suatu perusahaan yang merasa tidak puas dapat terjadi karena berbagai sebab misalnya kerja yang kurang menantang, upah tidak sesuai dengan diharapkan, lingkungan kerja yang kurang mendukung, rekan kerja yang tidak bisa diajak kerja sama, dan hubungan antara atasan dan bawahan yang tidak harmonis.

Apabila pekerjaan yang ada kurang menantang, akan menimbulkan kebosanan pada karyawan sehingga dapat menurunkan kinerja perusahaan. Demikian pula bekerja terlalu rutin dalam waktu yang lama tanpa variasi, akan menimbulkan kebosanan sehingga dalam pekerjaan yang dilaksanakan secara rutinitas harus selalu dilakukan penilaian waktu yang dapat menimbulkan kebosanan. Jika upah yang diberikan oleh perusahaan lebih rendah dari upah yang berlaku dalam masyarakat untuk suatu jenis pekerjaan, para karyawan mungkin tidak akan puas dengan upah yang diterimanya. Perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan baik menyangkut suhu, cahaya dan faktor-faktor lingkungan lain yang dapat mempengaruhi kesehatan, sehingga tidak menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Dalam melaksanakan pekerjaannya seorang karyawan akan berinteraksi dengan rekan sekerja. Apabila tidak ada kerja sama yang baik antar sesama pekerja akan berakibat terjadinya konflik diantara sesama karyawan. Hal ini akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengamatan sementara yang dilakukan oleh peneliti pada kondisi PT. 'X' saat ini, secara keseluruhan perusahaan beroperasi secara normal tetapi ada hal yang selalu menghambat perkembangan perusahaan, (adanya penyakit atau gangguan yang dialami organisasi) yakni bahwa harapan manajemen perusahaan dengan keinginan dari karyawan tidak dapat dipertemukan. Karyawan PT. 'X' secara umum merasa kurang diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan. Keinginan karyawan untuk bekerja lebih baik tidak direspon oleh pihak manajemen perusahaan, karena menurut karyawan PT. 'X'

pihak manajemen perusahaan terlalu tertutup dan tidak mendengarkan masukan dari bawahan dalam hal peningkatan kinerja perusahaan. Sedangkan pihak manajemen perusahaan merasa kinerja karyawan PT. 'X' belum memenuhi harapan mereka.

Dari hasil survei yang pernah dilakukan oleh sebuah konsultan manajemen terhadap kondisi PT. 'X' pada tahun 2002 disimpulkan bahwa perusahaan dalam kondisi kritis, sehingga semua permasalahan perusahaan yang ada selalu menghambat tumbuh dan berkembangnya perusahaan.

Dari uraian di atas maka penelitian diajukan dengan judul "PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. 'X' ".

Pada penelitian ini akan dilakukan survei terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. 'X', kemudian hal itu dikaitkan dengan kinerja karyawan PT. 'X'.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka pertanyaan yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- “Apakah kepuasan kerja yang terdiri dari kerja yang menantang, ganjaran/upah yang pantas, kondisi kerja yang mendukung dan rekan kerja yang mendukung secara serentak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. 'X' di Sidoarjo ?”.
- “Apakah subvariabel kerja yang menantang secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. 'X' di Sidoarjo ?”.

- “Apakah subvariabel ganjaran/upah yang pantas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ‘X’ di Sidoarjo ?”.
- “Apakah subvariabel kondisi kerja yang mendukung secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ‘X’ di Sidoarjo ?”.
- “Apakah subvariabel rekan kerja yang mendukung secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ‘X’ di Sidoarjo ?”.
- “Manakah faktor kepuasan kerja yang terdiri dari kerja yang menantang, ganjaran/upah yang pantas, kondisi kerja yang mendukung dan rekan kerja yang mendukung yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT. ‘X’ di Sidoarjo ?”.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

- Untuk mengetahui pengaruh secara serentak faktor-faktor kepuasan kerja yang terdiri dari kerja yang menantang, ganjaran/upah yang pantas, kondisi kerja yang mendukung dan rekan kerja yang mendukung terhadap kinerja karyawan PT. ‘X’ di Sidoarjo.
- Untuk mengetahui pengaruh secara parsial subvariabel kerja yang menantang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ‘X’ di Sidoarjo.
- Untuk mengetahui pengaruh secara parsial subvariabel ganjaran/upah yang pantas terhadap kinerja karyawan PT. ‘X’ di Sidoarjo.
- Untuk mengetahui pengaruh secara parsial subvariabel kondisi kerja yang mendukung terhadap kinerja karyawan PT. ‘X’ di Sidoarjo.

- Untuk mengetahui pengaruh secara parsial subvariabel rekan kerja yang mendukung terhadap kinerja karyawan PT. 'X' di Sidoarjo.
- Untuk mengetahui faktor kepuasan kerja yang terdiri dari kerja yang menantang, ganjaran/upah yang pantas, kondisi kerja yang mendukung dan rekan kerja yang mendukung yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT. 'X' di Sidoarjo.

1.4. Manfaat

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, informasi yang diperoleh dapat digunakan oleh manajemen perusahaan, antara lain:

- a. Dengan mengetahui beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja bagi karyawan PT. 'X' di Sidoarjo, dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi karyawan pada umumnya dan pengusaha pada khususnya.
- b. Memberikan sumbangan pemikiran kepada pimpinan perusahaan sebagai upaya pembenahan dan pengambilan kebijakan berkaitan dengan faktor yang dominan agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dan pengusaha memperoleh keuntungan sebagaimana diharapkan.