

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset organisasi yang penting. Salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan adalah bergantung pada kinerja sumber daya manusia. Manusia merupakan aset organisasi yang penting dan untuk memaksimalkan kinerja sumber daya manusia tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti sikap karyawan dalam hal ini adalah kepuasan kerja karyawan.

Karyawan yang handal adalah karyawan yang memiliki ketaatan pada peraturan perusahaan, patuh terhadap pimpinan, memiliki presensi kehadiran yang baik, mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditetapkan dan bersedia menyelesaikan tugas tambahan. Kemampuan ini yang menyebabkan adanya peningkatan kinerja karyawan. Kinerja menurut Rivai dan Sagala (2013) merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak factor diantaranya kepuasan Kerja. Menurut pendapat Siagian (2010) menyatakan bahwa “Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin, kepuasan kerja. As’ad (2010) menyatakan bahwa seseorang akan bekerja keras untuk mencapai hasil yang memuaskan, pencapain hasil tersebut akan

dapat memberikan kepuasan kerja yang selanjutnya kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja.

UD Putri Diana merupakan IKM yang memproduksi sepatu yang dirintis pada tahun 2005 yang berada di desa Bikak kecamatan Trowulan kabupaten Mojekerto. Fenomena yang terjadi pada UD Putri Diana adalah penurunan kinerja karyawan yang terlihat dari kurangnya kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan yaitu target produksi yang telah ditetapkan perusahaan tidak sesuai dengan realisasi. UD Putri Diana berusaha untuk meningkatkan kualitas agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya terutama serbuan produk dari Cina. Namun, perusahaan ini masih memiliki masalah kualitas terlihat dari produk – produk yang dihasilkan memiliki persentase rata – rata jumlah produk cacat selama 1 bulan terakhir, yaitu melebihi batas maksimal produk cacat yang dihasilkan oleh perusahaan sebesar 3% dari jumlah produksi pada setiap jenis sepatu. Apabila hal ini terus terjadi, maka perusahaan akan mengeluarkan biaya khusus untuk membeli bahan baku pembuatan sepatu, yang dinamakan “order khusus”, biaya ini jelas akan mengurangi pendapatan perusahaan. Semakin banyak *output* produk yang mengalami produk cacat, semakin berkurang juga pendapatan yang diperoleh.

Pada tabel I.1 ditampilkan data rekap rata – rata jumlah produksi dan jumlah produk cacat produk sepatu UD Putri Diana pada periode bulan januari – maret 2019 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data produk cacat bulan Januari- Maret 2019 pada UD Putri Diana

Bulan	Jumlah			Prosentase kerusakan (%)
	Target Produksi (Unit)	Realisasi Produksi (Unit)	Produk Cacat (Unit)	
Januari	1000 unit	990 unit	76 unit	7.7
Februari	1250 unit	1012 unit	80 unit	7.9
Maret	1100 unit	1084 unit	88 unit	8.1

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 1.1, menunjukkan bahwa persentase rata – rata jumlah produk cacat telah melebihi batas maksimal produk cacat yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebesar 3 %. bulan Januari mencapai 76 unit atau 7,7%, bulan Februari meningkat menjadi 80 unit (7,9%) dan di bulan maret sebanyak 88 unit (8,1%) produk cacat

Penurunan kinerja karyawan juga dipengaruhi kepuasan kerja, masih ada penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan kemampuan kerjanya misalnya bagian jahit ditempatkan bagian sol sepatu, sehingga karyawan kurang tertantang dalam melakukan pekerjaan, Gaji yang diterima juga tidak sesuai dengan UMK Kabupaten Mojokerto yaitu sebesar Rp. 3.565,660, bonus yang diberikan untuk karyawan yang berkinerja baik dirasa masih rendah dan uang jam lembur dirasa masih rendah, kurangnya pengawasan secara rutin oleh pemilik usaha dan kurangnya kerjasama antar karyawan. Robbins (2006) mendefenisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Penelitian Widiyawati (2014) membuktikan bahwa secara

parsial (individu) terdapat pengaruh secara signifikan dan positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penurunan kinerja juga dipengaruhi keadilan prosedural, hasil pengamatan peneliti didapatkan sebagai berikut : perusahaan memperlakukan sebagai karyawan secara istimewa, selain itu dalam mengambil keputusan terkadang kurang memiliki akurasi karena tidak adanya masukan dari karyawan (Qustolani, 2017). Keadilan Prosedural yaitu keadilan yang dirasa dari proses yang digunakan untuk menentukan distribusi penghargaan (Robbins, 2012). Dua elemen penting dari keadilan prosedural adalah pengendalian proses dan penjelasan. Perusahaan harus mengembangkan kebijakan sebagai tuntunan umum dalam membersihkan suatu koordinasi, konsistensi, dan keadilan dalam menggaji karyawan

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ; “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Putri Diana Mojokerto “

1.2 Rumusan Masalah

- a. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada UD. Putri Diana Mojokerto?
- b. Apakah Keadilan Prosedural berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada UD. Putri Diana Mojokerto?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Pada UD. Putri Diana Mojokerto
- b. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh Keadilan Prosedural terhadap kinerja karyawan Pada UD. Putri Diana Mojokerto

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan mempunyai manfaat, yaitu:

- a) Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran pada UD. Putri Diana Mojokerto di dalam merumuskan dan mengambil suatu kebijaksanaan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja karyawan.

- b) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang Sumber Daya Manusia khususnya kinerja karyawan yang didapat dibangku kuliah .