

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan yang ada pada masa ini sangat meningkat di Indonesia, seperti perusahaan menengah atau perusahaan yang masih dalam proses perkembangan harus mampu bersaing dengan perusahaan lain. Suatu perusahaan agar bisa menyaingi perusahaan - perusahaan yang lain, maka perusahaan wajib memilih dan memiliki sumber daya manusia yang berpotensi untuk mengembangkan perusahaan dengan baik. Sumber daya manusia yang berkualitas perusahaan tidak akan mengalami kesulitan saat bersaing dengan perusahaan lain.

Aspek sumber daya manusia memegang peran yang cukup besar untuk memajukan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset yang dapat meningkatkan keberhasilan perusahaan. Kemampuan sumber daya manusia merupakan kunci utama untuk mampu menghadapi persaingan dalam era globalisasi, kemampuan ini sering disebut keunggulan kompetitif. Paradigma baru dalam pengelolaan kegiatan perusahaan adalah pendayagunaan sumber daya manusia. Hal tersebut di cerminkan dari peran sumber daya manusia dalam kegiatan perusahaan.

Tidak dapat dipungkiri bahwa sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang penting, mengingat bahwa pendayagunaan faktor produksi lain sepenuhnya dilakukan oleh manusia. Manusia merupakan individu yang unik yang

memiliki perbedaan satu sama lain serta dapat berinteraksi dengan berbagai cara. Oleh karena itu manusia perlu dikelola dan dikoordinasikan dengan baik agar dapat bekerja sama sebagai satu kesatuan dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Mangkunegara A. P., 2015) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam melakukan pekerjaannya. Menurut pendapat (Moeheriono, 2012), kinerja adalah gambaran sejauh mana suatu kegiatan telah dicapai untuk mencapai tujuan, sasaran, visi dan misi suatu perusahaan yang dituangkan dalam rencana strategis, strategi dari suatu perusahaan.

Penelitian ini mengambil objek di UD. BAROKAH yang berada di desa Cangkringgrandu Kecamatan Perak Kabupaten Jombang. UD. BAROKAH bergerak di bidang produksi beberapa jenis sepatu yang memiliki 50 karyawan. Perusahaan ini memiliki 2 divisi bagian yaitu: Produksi dan Administrasi. Apabila kinerja para karyawan menurun, maka akan berpengaruh terhadap pendapatan yang akan diperoleh oleh perusahaan.

Ada 2 divisi di UD.BAROKAH, tetapi penelitian ini hanya mengambil divisi Produksi UD. BAROKAH sangat mengharapkan agar setiap karyawan menunjukkan kinerja yang baik. Fenomena yang ditemui dalam hal kinerja karyawan menurut wawancara yang dilakukan peneliti, ditemukan permasalahan penurunan kinerja karyawan. Penurunan kinerja karyawan sangat berdampak pada pendapatan UD.BAROKAH. Pendapatan UD.BAROKAH menjadi tidak stabil tiap bulannya.

Ketidak stabilan tersebut jika tidak segera diatasi dengan cara menaikkan kinerja para karyawan akan berakibat fatal. Menurut Koopmans (2014) cara mengukur kinerja karyawan dapat menggunakan 3 indikator sebagai berikut yaitu: *Task Performance (TP)*, *Contextual Performance (CP)*, *Productive Work Behavior (PWB)*

Penerapan kinerja karyawan ini yang terjadi pada UD Barokah, khususnya pada divisi produksi yaitu naik turunnya pada produksi sepatu yang disebabkan oleh kelalaian karyawan akibat kurang teliti dalam pengerjaan sepatu sehingga hal tersebut dapat menimbulkan barang reject yang tidak dapat memenuhi target produksi sepatu pada bulan yang tersebut. Hal ini memungkinkan perusahaan menambah jam kerja atau lembur pada bagian produksi karena jika tidak ditambah jam kerja atau lembur produksi tersebut tidak memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan dan customer yang memesan sepatu tersebut akan mengajukan pengembalian dana dan hal tersebut dapat merugikan perusahaan yang besar, oleh karena itu, diduga bahwa kinerja karyawan mempengaruhi naik turunnya kualitas perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian Y Alamdar Hussain Khan (2012) yang berjudul *Impact of job satisfaction on employee performance: An empirical study of autonomous Medical Institutions of Pakistan*

Menurut observasi yang dilakukan peneliti, karyawan kurang mampu menyelesaikan target pekerjaan yang telah ditetapkan oleh UD. BAROKAH. Faktor lain kinerja karyawan mengalami naik turun diduga karena lingkungan kerja non

fisik yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Menurut (Moehariono, 2012) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan berikutnya adalah kepuasan kerja. Menurut (hasibuan M. , 2017) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyayangi dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan dapat diartikan sebagai tanggapan emosional seseorang terhadap aspek pada keseluruhan pekerjaannya. Menurut pendapat (sutrino, 2016) bahwa kepuasan kerja adalah sikap pegawai terhadap pekerjaan, yang erat kaitannya dengan kondisi kerja, kerjasama antara karyawan. Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang diselesaikan, secara tidak langsung akan meningkatkan efisiensi operasional karyawan untuk melakukan tugas bisnis dengan baik. Pada dasarnya kepuasan kinerja memiliki sifat yang individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan pada pekerjaannya berbeda-beda sesuai dengan penilaian pada dirinya.

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja ketika karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka mereka akan cenderung bekerja dengan baik begitu juga sebaliknya jika karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah maka karyawan cenderung untuk bekerja sesukanya. Maka dari itu kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja. Menurut (Stephen R. , 2015) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap

pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima.

Pada umumnya kinerja yang tinggi dihubungkan dengan kepuasan kerja yang tinggi. Sebaliknya, kepuasan kerja yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah. Menurut Nelson & Quick (2006) seorang pekerja yang merasa 4 puas adalah pekerja yang aktif dan produktif dalam melakukan suatu pekerjaan, hal ini tentu akan berpengaruh dalam mempertahankan karyawan dan membangun suatu keterikatan antara karyawan dengan perusahaan. Apabila kepuasan kerja karyawan/bawahan rendah, maka karyawan menjadi tidak loyal dengan perusahaan dan bersikap malas-malasan dalam bekerja. Tindakan yang semacam itu tentu akan menurunkan keterikatan kerja karyawan dengan perusahaan.

Menurut Weiss et al (2016) menjelaskan bahwa dalam mengukur kepuasan kerja dapat ditentukan dari 20 indikator yakni: *Ability Utilization, Achievement, Activity, Advancement, Authority, Company policies and practices, Compensation, Co-workers, Creativity, Independence, Moral values, Recognition, Responsibility, Security, Social service, Social status, Supervision-human relation, Supervision-technical, Variety, Working conditions*. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Alamdar Hussain Khan (2011) menyatakan bahwa aspek kepuasan kerja seperti gaji, promosi, keselamatan dan keamanan kerja, bekerja kondisi, otonomi pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan penyelia, dan sifat

pekerjaan secara signifikan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja kalangan lembaga medis otonom Pakistan.

Dari beberapa fenomena diatas sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti secara langsung dengan beberapa narasumber sehingga diperoleh faktor lain yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan pada bagian produksi. Yakni kepuasan kerja karyawan diduga menjadi faktor berikutnya yang menyebabkan penurunan kinerja pada karyawan. Kepuasan kerja sendiri merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Hal ini dapat dilihat dari fenomena yang terjadi pada perusahaan, rasa kurang puas tersebut timbul dari karyawan mengenai gaji atau upah yang kadang kala tidak sesuai dengan tuntutan lamanya waktu kerja yang kurang efisien karena jam kerja yang diberikan tidak stabil dan cenderung tidak terikat oleh waktu sehingga membuat karyawan kurang merasa puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan karena jika karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan mereka akan bekerja lebih produktif untuk meningkatkan kinerja pada saat bekerja.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh research gap pada penelitian-penelitian terdahulu. Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh Y Alamdar Hussain Khan (2012) Mereka memperoleh hasil dengan kesimpulan bahwa job satisfaction memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap employed performance.

Dari penjelasan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada salah satu perusahaan produksi sepatu yang berada di jombang yaitu UD Barokah yang dituangkan dalam judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di UD BAROKAH”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada UD.BAROKAH?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan UD.BAROKAH

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat memberikan bukti empiris yang menunjukkan adanya pengaruh Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan dan dapat memberikan masukan kepada manajemen UD.BAROKAH akan pentingnya pemahaman dari manajemen secara organisasi (perusahaan) terhadap kepuasan kerja terhadap kinerja dari seluruh

karyawan yang dimiliki. Dengan demikian, kinerja karyawan yang semula menurun dapat ditingkatkan kembali sehingga keuntungan perusahaan meningkat.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk memberikan informasi serta menambah pengetahuan mengenai penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan pengaruh Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.