

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dewasa ini persaingan yang semakin kompetitif menjadikan setiap perusahaan harus tetap mempertahankan keunggulan kompetitifnya supaya dapat terus bersaing dalam bidangnya masing-masing. Sebuah perusahaan harus dapat mempertahankan pelayanannya sehingga konsumennya tetap merasa puas dan loyal dikemudian hari.

Untuk dapat mempertahankan pelayanannya, maka tenaga kerja yang bekerja dalam perusahaan juga harus bekerja dengan profesional sehingga dapat memberikan pelayanan yang optimal. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan perlu mendapatkan perhatian yang serius. Karena jika karyawan dalam suatu perusahaan tersebut bekerja dengan penuh tanggung jawab dan profesionalitas maka pelayanan terhadap para konsumennya akan memuaskan. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah kepuasan kerja. Jika seseorang merasa puas dalam bekerja, maka ia akan semakin giat dalam bekerja dan hasil kerjanya akan semakin meningkat.

Faktor lain dalam mempengaruhi kinerja seseorang, seperti motivasi kerja. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka otomatis maka seorang karyawan akan memiliki kinerja yang tinggi pula, sebaliknya jika karyawan mendapatkan motivasi yang rendah maka motivasi karyawannya pun rendah. Motivasi merupakan masalah yang kompleks bagi suatu perusahaan ataupun organisasi, karena kebutuhan dan keinginan anggotanya berbeda satu dengan yang lainnya lebih lanjut menurut Richard M. Steers (Sedarmayanti, 2014:233) mengemukakan bahwa, “Motivasi adalah kekuatan kecenderungan kekuatan individu untuk terlibat dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan”. PT. Asih Tunggal merupakan salah satu badan Usaha milik Swasta yang bergerak di bidang supplier bahan pokok khususnya produk Indofood grup.

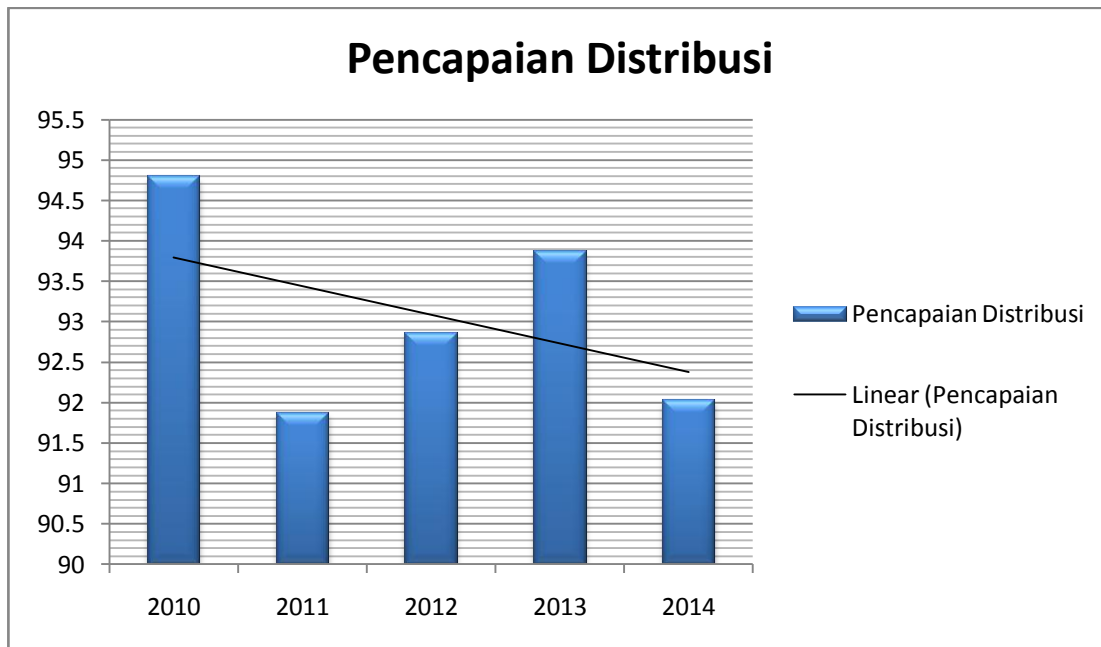
PT. Asih Tunggal merupakan salah satu perusahaan supplier bahanpokok yang telah berdiri cukup lama, dimana seiring berjalannya waktu semakin banyak perusahaan serupa dan permintaan akan bahanpokok kian meningkat sehingga persaingan dalam usaha tersebut kian ketat. Dengan adanya persaingan yang sangat tinggi, maka diperlukan berbagai pengembangan serta peningkatan kualitas SDM maupun kualitas pelayanan. Hal tersebut guna memenuhi kebutuhan pasar yg sangat tinggi akan kebutuhan bahanpokok serta pelayanan yg baik terhadap para distributor. dalam rangka peningkatan kualitas SDM dan pelayanan dapat dilakukan melalui peningkatan produktifitas dan kemampuana karyawan melalui kinerja karyawan.

Dari hasil pencatatan yang dilakukan PT. Asih Tunggal selama kurun waktu 2010 – 2014 terjadi penurunan kinerja yang merujuk pada penurunan jumlah target distribusi yang tidak sesuai dengan apa yang ditargetkan perusahaan.

Tabel 1.1
Pencapaian target distribusi PT ASIH TUNGGAL
(Periode Tahun 2007-2014)

TAHUN	Target Distribusi	Realisasi Jumlah Distribusi	% Pencapaian Distribusi
2010	1.120.620	1.100.505	97,80
2011	1.102.275	988.873	94,87
2012	812.507	823.941	91,34
2013	910.765	856.173	94,87
2014	986.475	963.589	97,03

Sumber: Divisi Personalia & Produksi PT Asih Tunggal (ASTA) 2014



Sumber: Divisi Personalia & Produksi PT Asih Tunggal (ASTA) tahun 2014

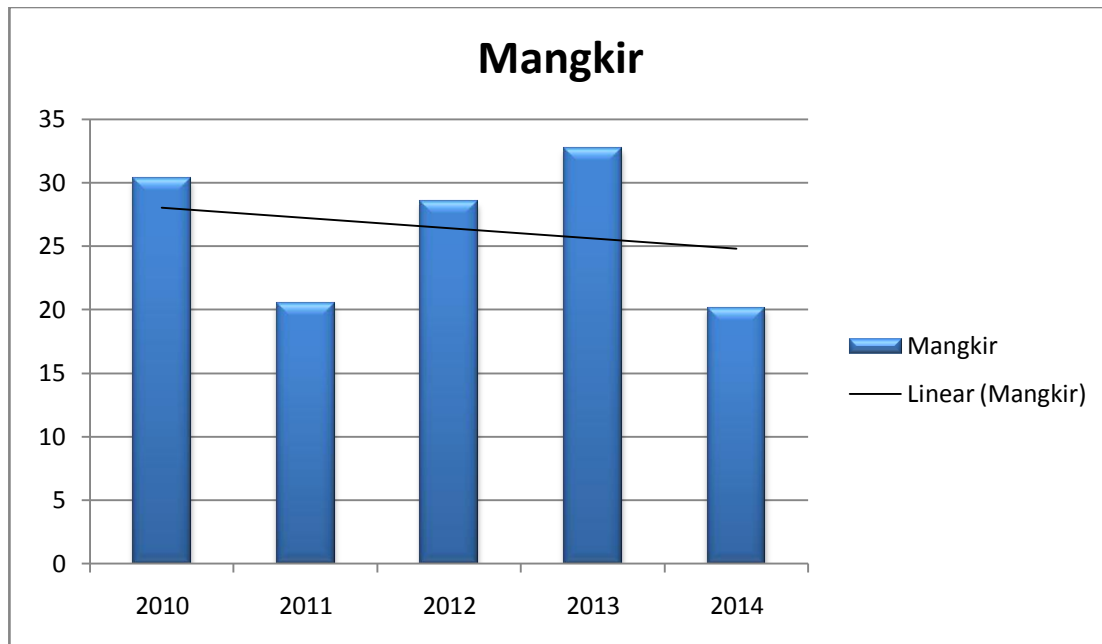
Gambar 1.1 Grafik Pencapaian Target Distribusi PT. Asih Tunggal 2010-2014

Dari table dan grafik diatas dapat diketahui bahwa jumlah distribusi PT. Asih Tunggal tidak pernah memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja perusahaan dapat dilihat dari tingkat pencapaian target kerja perusahaan secara menyeluruh, dimana pencapaian target kerja perusahaan tersebut sangat dipengaruhi oleh pencapaian target kerja karyawan sehingga dapat disimpulkan bila target tersebut dapat tercapai maka pencapaian target perusahaan pun akan tercapai.

Dilihat dari apa yg terjadi, dapat disimpulkan bahwa penurunan target distribusi menjadi salah satu indikasi penurunan produktivitas dan kualitas kinerja karyawan. Hal tersebut akan mempengaruhi stabilitas perusahaan secara menyeluruh.

Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut tidaklah semudah yang dibayangkan, karena sesungguhnya perusahaan menghadapi berbagai tantangan dan rintangan yang harus dihadapi kedepannya. Untuk dapat menselaraskannya perlu ada hubungan timbal balik antara perusahaan dan karyawan. Para karyawan bekerja dan memberikan prestasi kerja yang baik, pun dengan perusahaan memberikan faktor-faktor penunjang agar terciptanya kinerja yang optimal.

Kinerja para karyawannya dapat dipengaruhi oleh beberapa aspek kualitas dan kuantitas karyawan dimana akan mempengaruhi hasil kerja serta kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas yg diberikan oleh perusahaan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya tingkat disiplin karyawan yang ditandai dengan tingkat absensi dan tingkat keterlambatan karyawan, serta tingkat *turnover* karyawan.

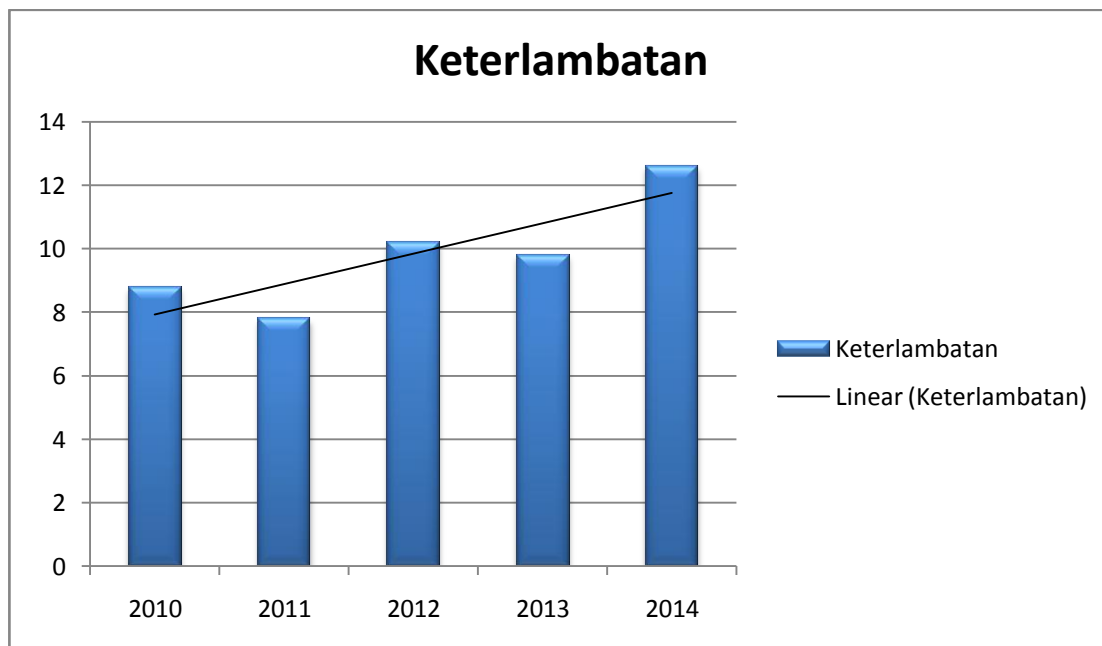


Sumber: Divisi Personalia & Produksi PT Asih Tunggal (ASTA) 2014.

Gambar 1.2 Grafik Persentase Absensi Karyawan PT. Asih Tunggal 2010-2014

Berdasarkan gambar 1.2 kemangkiran atau absensi karyawan pada PT. Asih Tunggal sangat fluktuatif dan tinggi, dimana karyawan yang tidak hadir kerja akan menurunkan kinerja karyawan secara keseluruhan, yang mengakibatkan keterlambatan pencapaian target kerja karyawan.

Dari grafik kemangkiran karyawan pada PT. Asih Tunggal diatas dapat diketahui bahwa tingkat kemangkiran atau ketidakhadiran tanpa alasan karyawan mengalami peningkatan dan hal ini merupakan salah satu indikasi dari menurunnya kinerja karyawan. Berikut ini merupakan data tingkat kedisiplinan kerja yang diperoleh dari tingkat keterlambatan kerja.



Sumber : Divisi Personalia & Produksi PT Asih Tunggal (ASTA) 2014

Gambar 1.3 Grafik Keterlambatan Karyawan PT. Asih Tunggal 2007-2014

Berdasarkan data tabel 1.3 dan gambar 1.3 dapat dilihat tingkat kedisiplinan karyawan masih bias dibilang cukup rendah. Hal tersebut terlihat pada tingkat keterlambatan kerja yang fluktuatif serta mengalami peningkatan yg cukup signifikan pada taun 2011 dan 2013. Dengan tingginya tingkat keterlambatan karyawan maka secara tidak langsung memangkas jumlah jam kerja yang berakibat pada hasil kerja para karyawan yang kurang maksimal. Selain faktor kedisiplinan ada faktor lain yang mempengaruhi yang bisa dijadikan ukuran kinerja para karyawan yaitu tingkat *turnover* karyawan, dimana tingkat *turnover* karyawan memiliki efek negative terhadap kinerja karyawan.

Tingkat *turnover* yang tinggi sangat mempengaruhi kinerja, dimana bisa dikatakan jumlah karyawan keluar mengalami peningkatan sehingga pencapaian target perusahaan sulit tercapai.

Berdasarkan data yang diperoleh, tingkat *turnover* karyawan PT. Asih Tunggal pada tahun 2007-2014 sebagai berikut :

Tabel 1.2
Data turnover Karyawan PT. Asih Tunggal
2007-2014

Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Selisih	Turnover
1	2	1	2.78%
3	1	2	4.22%
1	3	2	5.8%
2	3	1	1.37%

Sumber : Divisi Personalia & Produksi PT Asih Tunggal (ASTA)

Berdasarkan kondisi yang ada pada PT. Asih Tunggal, penulis mengasumsikan bahwa tingkat kinerja karyawan PT. Asih Tunggal sejauh ini belum maksimal. PT. Asih Tunggal sebagai salah satu perusahaan supplier tepung terigu yang telah berdiri cukup lama seharusnya mampu meningkatkan kualitas pelayanan secara konsisten agar mampu menghadapi persaingan yang semakin tinggi.

Salah satu elemen penting yang senantiasa dikembangkan perusahaan semacam ini adalah kemampuan dalam memenuhi permintaan dari para konsumen yang semakin hari semakin meningkat. Selain kepuasan, ada faktor penting lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi. Permasalahan yang sering kali menerpa suatu organisasi atau perusahaan ialah bagaimana memberikan motivasi kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan penuh tanggung jawab. Dewasa ini dalam sebuah organisasi atau perusahaan, yang menjadi perhatian utama adalah bagaimana menciptakan dan menjaga keharmonisan dalam setiap pelaksanaan aktivitas kerja. Hal ini dapat membuat para karyawan termotivasi agar dapat bekerja optimal dan terwujudnya target perusahaan dengan efektivitas yang tinggi.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut dapat dilihat bahwa kepuasan dan motivasi kerja sangat berperan penting terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Atas dasar itulah penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai

: “Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asih Tunggal.

Berikut ini merupakan hasil rekapitulasi Angket Pra-Penelitian yang dilakukan pada 30 Karyawan PT. Asih Tunggal.

Tabel 1.3
Hasil Rekapitulasi Angket Pra-penelitian Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan PT. Asih Tunggal

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		Sangat Puas	Puas	Kurang Puas	Tidak Puas	Sangat Tidak puas
1	Tingkat kepuasan anda terhadap kompensai (gaji, insentif) dan tunjangan (THR,pension) yang anda terima dari perusahaan	1	2	2	1	2
2	Tingkat kepuasan anda terhadap pekerjaan yang anda lakukan sekarang	-	1	2	3	-
3	Tingkat kepuasan anda terhadap cara pimpinan memberikan pengawasan dalam pekerjaan anda	1	-	1	1	-
4	Tingkat kepuasan anda terhadap posisi yang anda tempati sekarang	-	-	2	2	1
5	Tingkat kepuasan anda terhadap lingkungan kerja dan fasilitas kerja yang diberikan	1	1	1	-	1
6	Tingkat kepuasan anda terhadap kebijakan yang diterapkan perusahaan	-	-	1	-	-
7	Tingkat kepuasan anda terhadap penghargaan yang diberikan perusahaan atas prestasi kerja	-	-	1	-	2
Total		3	4	10	7	6

Sumber :Hasilpengolahan data pra-penelitianolehpenulis, 2016

1.2 Identifikasi Masalah

Setiap perusahaan yang didirikan memiliki tujuan dan tujuan tersebut harus didukung oleh beberapa faktor. Salah satunya ialah kinerja dari karyawan untuk mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kepuasan kerja merupakan evaluasi terhadap gambaran seseorang atas perasaan senang maupun tidak senang, puas ataupun tidak puas dalam bekerja. Sehingga kepuasan kerja ini dapat dihubungkan dengan peningkatan kinerja individu atau tim. Karyawan yang termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya maksimal guna menunjang tujuan-tujuan produksi dimana karyawan tersebut bekerja. Sehingga dengan kata lain, motivasi merupakan hal yang penting bagi kinerja individu demi tercapainya tujuan dan kinerja perusahaan yang baik. Salah satu perusahaan yang masih mempunyai kinerja perusahaan yang rendah diantaranya ialah PT. Asih Tunggal. Hal ini dapat dilihat dari fenomena yang penulis temukan di lapangan yaitu tingginya ketidakhadiran, karyawan yang mangkir kerja, keterlambatan lebih dari satu jam, hingga bertindak lalai dalam bekerja.

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian yang dijabarkan pada latar belakang dan berdasarkan pengamatan serta pengalaman yang di alami, maka penulis mencoba merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. *Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Asih Tunggal*
2. *Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Asih Tunggal*
3. *Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Asih Tunggal*

1.3 Tujuan Penulisan

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menjelaskan pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap karyawan PT. Asih Tunggal.
2. Untuk menjelaskan pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan PT. Asih Tunggal.
3. Untuk mengetahui variabel manakah yang berpengaruh secara dominan diantara dua variabel Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Asih Tunggal.

1.4 Kegunaan Penulisan

Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis pribadi, bagi pihak lain, dan bagi perusahaan.

1. Bagi penulis

Skripsi ini akan menambah wawasan penulis lebih luas lagi terutama dalam hal manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Pihak Lain

Skripsi ini dapat menjadi :

- Bahan bacaan untuk menambah wawasan dan pengetahuan.
- Sebagai literatur tambahan dan acuan untuk melakukan penelitian lain terutama dalam bidang sumber daya manusia.

3. Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan dalam upaya pengembangan perusahaan, khususnya di bidang sumber daya manusia.