

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Persaingan dan perkembangan zaman yang semakin tinggi menuntut sejumlah perusahaan untuk melakukan berbagai strategi dan perubahan yang lebih baik. Salah satu cara yang menjadi faktor utama untuk dapat menghadapi berbagai persaingan yang ada yaitu dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kinerja (*performance*) tinggi. Namun dewasa ini masalah kinerja pegawai sudah menjadi persoalan umum yang banyak dihadapi para perusahaan. Faktor penentu prestasi (kinerja) individu dalam organisasi adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi. Hal ini sesuai dengan teori *Herzberg* yang di ambil dari teori kepuasan menyatakan bahwa jika kondisi pekerjaan tidak terpenuhi atau tidak sesuai dengan apa yang diharapkan maka seseorang akan cenderung tidak termotivasi dalam melakukan pekerjaan dan akan menunjukkan kinerja yang buruk. Kondisi kerja yang buruk atau tidak menyenangkan akan menyebabkan cepatnya kelelahan dan kebosanan dalam bekerja dan akan berhubungan langsung pada kinerja pegawai.

Karyawan sebagai sumber daya manusia perusahaan, keduanya (karyawan dan perusahaan) bersama-sama mencoba menyamakan satu kepentingan untuk mencapai tujuan perusahaan dalam kondisi yang saling menguntungkan. Seperti pendapat yang dikemukakan oleh Malayu S.P Hasibuan (1990:233) bahwa:

“Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena menjadi perencanaan, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi”

Begitu pula dengan T Hani Handoko (1998:73) yang menyatakan bahwa:

“Sumber daya terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan bakat, tenaga, kreatifitas, dan usaha mereka pada organisasi, tanpa orang-orang yang cakap, organisasi dan manajemen akan gagal mencapai tujuan”

Sependapat dengan T Hani Handoko (1998:80) mengenai pentingnya keberadaan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

“Karyawan adalah kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, system, proses dan tujuan yang ingin dicapai”

Sebagaimana diungkapkan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor kemampuan pegawai dalam mengaplikasikan pengetahuan sesuai atau tidak sesuai dengan minat yang dikuasai oleh seseorang atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan baik secara kualitas maupun kuantitas, dengan didukung oleh kemampuan dan motivasi. Kinerja merupakan indikator terhadap potensi dan tanggung jawabnya. Kinerja pegawai menunjukkan kesuksesan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Usaha peningkatan kinerja pegawai memang tidak bisa dititik beratkan hanya kepada satu faktor saja, melainkan akan dipengaruhi sejumlah faktor yang terdapat di

dalam lingkungan kerja dan pegawai itu sendiri. Secara substansial faktor yang turut menyumbang terhadap kinerja pegawai adalah masalah kepuasan dan ketidakpuasan.

Kinerja pegawai yang rendah akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan memperhatikan dan menyesuaikan kondisi kerja psikologis sesuai dengan yang diharapkan para pegawai.

Dengan melihat keadaan seperti yang telah diuraikan di atas dan dengan menyadari betapa pentingnya meningkatkan kinerja pegawai, beberapa usaha telah dilakukan oleh perusahaan, namun bersamaan dengan itu pihak perusahaan menganggap bahwa apa yang telah diberikan selama ini seolah-olah belum memacu semua pegawai untuk bekerja secara optimal. Hal ini diketahui masih adanya beberapa keluhan mengenai perasaan jenuh dari sebagian karyawan di dalam bekerja.

Persoalan yang akan dijadikan kajian dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Faktor utama yang sangat berperan dalam mewujudkan kinerja yang baik bagi perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam hal ini pegawai merupakan unsur yang sangat penting dan berharga yang dimiliki oleh perusahaan dalam mewujudkan apa yang menjadi tujuan perusahaan. Malayu S.P. Hasibuan (1990:10) mengatakan bahwa manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Perwujudan dari keberhasilan tujuan organisasi tersebut antara lain dapat kita lihat pada kinerja pegawainya. Kinerja pegawai atau kinerja individu merupakan

dasar dari kinerja organisasi. Baik tidaknya suatu organisasi akan tergantung pada bagaimana pihak perusahaan dapat memaksimalkan kinerja dari masing-masing personil dengan cara memberikan motivasi untuk mengubah perilaku mereka kearah pencapaian tujuan perusahaan. Dalam penelitian ini, penulis akan meneliti masalah kondisi kerja psikologis dan kinerja pegawai pada PT. Taruma Negara Tekstil (Tarumatex).

PT. Tarumatex adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang pertenunan yaitu memproduksi kain tenun yang terbuat dari bahan kapas 100%, rayon 100%, polyester 100%, CVC serta campuran polyester-kapas dengan komposisi 65-35%. PT. Tarumatex memiliki visi menjadi perusahaan yang dapat memberikan produk yang berkualitas tinggi agar konsumen merasa puas serta memberikan nilai tambah kepada semua pihak yang terkait. Adapun Misi PT. Tarumatex yaitu menjadi perusahaan yang sehat, modern dan mampu memperoleh keuntungan yang memadai untuk dapat tumbuh berkembang dengan mengutamakan usahanya dibidang pertenunan. Tentunya visi dan misi ini bisa terlaksana apabila setiap pegawai memiliki kinerja yang tinggi dan ditunjang dengan kondisi kerja yang sesuai.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari hasil wawancara dengan Bapak Drs. Sunarko selaku Manajer Personalia pada tanggal 20 September 2007 mengatakan bahwa target produksi kain selama 1 tahun PT. Tarumatex September 2006-Agustus 2007, seperti terlihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 1.1

Target Produksi Kain PT. Tarumatex Periode (September 06-Agustus 07)

Bulan	Target Perusahaan	Realisasi
September	700.000 meter	610.500 meter
Oktober	700.000 meter	580.005 meter
November	850.000 meter	627.096 meter
Desember	700.000 meter	695.000 meter
Januari	700.000 meter	700.003 meter
Februari	700.000 meter	536.009 meter
Maret	700.000 meter	700.002 meter
April	700.000 meter	700.040 meter
Mei	700.000 meter	655.500 meter
Juni	700.000 meter	687.450 meter
Juli	700.000 meter	700.250 meter
Agustus	700.000 meter	700.140 meter

Dari tabel di atas terlihat bahwa dalam periode 1 tahun target produksi yang diharapkan oleh perusahaan hanya tercapai sebesar 41,7 %. Jika hal ini dibiarkan tentu dapat merugikan perusahaan karena keuntungan yang didapat tidak sesuai dengan target yang diharapkan oleh perusahaan. Penulis menduga bahwa hal tersebut dikarenakan rendahnya kinerja pegawai yang disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya: (1) Jam kerja pegawai adalah waktu dimana seorang pegawai harus bekerja memenuhi semua hak dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan yang telah ditentukan. Masalah jam kerja pegawai ini dapat dilihat dari sering terjadinya perusahaan meminta pegawainya lembur hingga larut

malam untuk memenuhi target produksi dan pegawai diminta untuk masuk kerja pada hari libur; (2) Suasana kerja, adapun beberapa masalah pada suasana kerja, diantaranya suasana kerja dirasakan oleh beberapa pegawai kurang menyenangkan yang disebabkan oleh pekerjaan yang menumpuk serta pekerjaan yang terlalu sederhana bagi beberapa pegawai membuat pegawai tersebut mengalami kejenuhan; (3) Kondisi lingkungan kerja terutama kondisi kerja psikologis adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung atau tidak langsung terhadap pekerjaannya. Adapun beberapa kondisi kerja psikologis yang dirasakan pegawai diantaranya kelelahan yang terjadi akibat pekerjaan yang terlalu menumpuk, kebosanan, dan stress kerja yang diakibatkan oleh beban kerja.

Dari uraian di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa unsur-unsur tersebut baik secara langsung maupun tidak langsung berhubungan dengan masalah kinerja pegawai. Masalah kinerja menjadi sangat penting untuk diteliti, karena kinerja menyangkut efektif tidaknya tujuan perusahaan dapat tercapai. Begitupun dengan kinerja pegawai sangat penting untuk diteliti karena kinerja pegawai (kinerja individu) merupakan dasar dari kinerja perusahaan. Kinerja individu mencerminkan bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya, dan kinerja pegawai yang meningkat akan turut mempengaruhi prestasi organisasi yang akhirnya dapat mencapai tujuan organisasi yang diharapkan.

Menurut Kartini Kartono (1994:151) pada umumnya tidak banyak para karyawan mengeluh menanggapi setiap kondisi kerjanya bagaimanapun buruknya.

Jika karyawan ini banyak mengeluh, pada umumnya bukan disebabkan oleh kondisi fisik yang benar-benar buruk dalam perusahaan, akan tetapi disebabkan oleh reaksi individu dengan sensitivitas yang lebih tinggi terhadap perubahan iklim psikologis seperti kelelahan dan kejemuhan.

Penelitian menunjukkan beberapa hal yang berhubungan dengan kondisi kerja psikologis akan menyebabkan pegawai mengalami: (1) kejenuhan yang diakibatkan oleh rutinitas kerja, (2) sikap pesimistis yang diakibatkan oleh pekerjaan yang terlalu sulit untuk dikerjakan dan (3) kelelahan yang diakibatkan oleh beban pekerjaan yang terlalu berat. Jika kondisi-kondisi kerja tidak memuaskan maka dampaknya langsung secara fisik dan mental. Dan juga bila dalam jangka waktu panjang orang harus terus-menerus melakukan gerakan yang sama, maka sirkulasi dalam tubuh akan terganggu dan orang menjadi cepat lelah hingga efisiensi kerja menurun.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan antara Kondisi Kerja Psikologis dengan Kinerja Pegawai pada Bagian Produksi Pertenunan PT. Tarumatex Bandung”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, inti yang menjadi kajian dalam penelitian ini adalah masalah kondisi kerja psikologis dengan kinerja pegawai.

Secara terperinci identifikasi masalah dalam penelitian ini di batasi dalam rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi kerja psikologis pada bagian produksi pertenunan PT. Tarumatex Bandung
2. Bagaimana gambaran mengenai kinerja pegawai pada bagian produksi pertenunan PT. Tarumatex Bandung
3. Bagaimana hubungan kondisi kerja psikologis terhadap kinerja pegawai pada bagian produksi pertenunan PT. Tarumatex Bandung

C. Maksud dan Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data guna menjawab masalah penelitian yang telah dirumuskan diatas. Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk memperoleh gambaran mengenai kondisi kerja psikologis pada bagian produksi pertenunan PT. Tarumatex Bandung
2. Untuk memperoleh gambaran mengenai kinerja pegawai pada bagian produksi pertenunan PT. Tarumatex Bandung
3. Untuk memperoleh gambaran apakah ada hubungan antara kondisi kerja psikologis terhadap kinerja pegawai pada bagian produksi pertenunan PT. Tarumatex Bandung

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi yang membutuhkannya. Manfaat penelitian ini berupa manfaat secara teoritis dan praktis, yaitu sebagai berikut:

1. Secara teoritis

Diharapkan dapat memberikan masukan dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta memperluas wawasan yang berkaitan dengan hubungan kondisi kerja psikologis terhadap kinerja pegawai pada bagian produksi pertenunan PT. Tarumatex Bandung.

2. Secara praktis

Bagi perusahaan, hasil penelitian dapat dijadikan masukan terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui variable-variabel yang mempengaruhinya terutama hubungan terhadap kinerja pegawai.

Bagi peneliti, sebagai tambahan pengetahuan dan pengalaman sehingga dapat mengoptimalkan teori yang dimiliki untuk mencoba menganalisis fakta, data, gejala dan peristiwa yang terjadi untuk dapat ditarik kesimpulan secara objektif dan ilmiah.

