

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Pembangunan merupakan suatu usaha guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dilakukan secara berkelanjutan berlandaskan kemampuan memanfaatkan dan mendayagunakan potensi, baik potensi sumber daya alam maupun potensi sumber daya manusia itu sendiri serta kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, dengan memperhatikan tantangan perkembangan baik regional, nasional, maupun skala internasional.

Kemajuan suatu negara sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Salah satu faktor yang sangat penting, yaitu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan handal dalam segala bidang. Sudah tentu sumber daya manusia yang berkualitas dan handal akan mampu menjawab setiap tantangan perubahan yang akan terjadi, khususnya dalam dunia organisasi atau perusahaan.

Dalam perkembangannya, perusahaan harus mampu bersaing dan mengikuti perkembangan zaman serta melewati berbagai tantangan dan perubahan yang akan terjadi baik itu yang bersifat internal maupun eksternal. Perkembangan manajemen perusahaan dewasa ini khususnya dalam manajemen sumber daya manusia dipacu dengan adanya tuntutan untuk lebih memperhatikan kebijaksanaan yang diterapkan perusahaan terhadap karyawannya. Kebijakan perusahaan yang tidak sesuai dengan

kebutuhan dan harapan karyawan akan membawa dampak buruk pada sikap karyawannya.

Pencapaian tujuan perusahaan perlu pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia tidak hanya memperhatikan kepentingan perusahaan akan tetapi juga harus memperhatikan kebutuhan karyawan dan tuntutan masyarakat luas. Di sinilah peran manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk memadukan kepentingan-kepentingan tersebut yaitu perusahaan, karyawan dan masyarakat luas, menuju tercapainya efektivitas, efisiensi, produktivitas dan kinerja perusahaan yang maksimal. Menurut ahli, pengertian kinerja yaitu “Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan” (Veithzal Rivai, 2004:309)

Kinerja karyawan merupakan suatu gambaran tingkat keberhasilan karyawan mencapai target kerja yang dibebankan kepadanya. Selain itu kinerja karyawan memperlihatkan tingkat efektivitas dan efisiensi kerja karyawan. Tingkat prestasi kerja/kinerja karyawan di perusahaan dapat terlihat dari pencapaian target produksi baik barang maupun jasa. Dengan pencapaian target kerja yang tinggi, maka akan meningkatkan produktivitas kerja serta kinerja karyawan tersebut.

PT. Remaja Rosdakarya merupakan salah satu perusahaan penerbit dan percetakan yang telah berdiri cukup lama, dimana seiring dengan berjalannya waktu jumlah penerbit dan percetakan mengalami peningkatan sehingga semakin

memperketat tingkat persaingan di dalam industri tersebut. Dengan tingkat persaingan yang cukup tinggi, maka diperlukan berbagai pengembangan serta peningkatan kualitas baik kualitas SDM maupun kualitas produksi. Hal tersebut dilakukan guna memenuhi keinginan serta kebutuhan konsumen yang selalu menginginkan produk serta pelayanan yang terbaik. Peningkatan kualitas SDM maupun produk dapat dilakukan melalui peningkatan produktivitas dan kemampuan karyawan melalui prestasi kerja/kinerja karyawan.

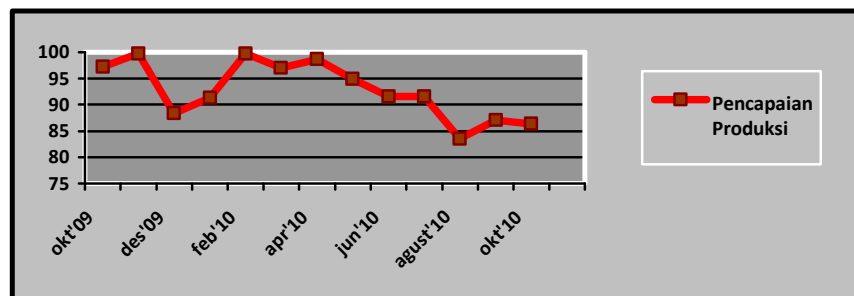
Dari hasil dokumentasi yang dilakukan, PT.Remaja Rosdakarya telah mengalami penurunan kinerja dan produktivitas. Penurunan kinerja tersebut merujuk pada kenyataan bahwa pencapaian produksi tidak sesuai dengan yang ditargetkan perusahaan. Berikut ini merupakan data pencapaian target produksi selama tahun 2009-2010 pada PT. Remaja Rosdakarya.

**Tabel 1.1**  
**Pencapaian Target Produksi PT. Remaja Rosdakarya**  
**2009-2010**

<b>Bulan</b>	<b>Target Jumlah Produksi</b>	<b>Realisasi Jumlah Produksi</b>	<b>%Pencapaian Produksi</b>
Oktober'09	770.875	750.211	97,31
November'09	1.102.275	1.100.215	99,81
Desember'09	1.120.620	990.128	88,35
Januari '10	986.465	900.971	91,33
Februari' 10	920.310	917.729	99,71
Maret' 10	814.515	790. 367	97,03
April' 10	716.110	707.001	98,72
Mei' 10	916.200	869.878	94,94
Juni' 10	1.223.165	1.119.623	91,53
Juli' 10	1.311.275	1.201.245	91,60
Agustus' 10	1.210.235	1.010.327	83,48
September' 10	828.215	721.779	87,14
Oktober' 10	781.390	675.310	86,42

Sumber : Divisi Personalia & Produksi (2009-2010)

**Gambar 1.1**  
**Grafik Pencapaian Target Produksi PT. Remaja Rosdakarya 2009-2010**



Sumber : Divisi Personalia & Produksi (2009-2010)

Berdasarkan Data Tabel 1.1 dan Grafik 1.1 dapat diketahui bahwa jumlah produksi PT. Remaja Rosdakarya tidak pernah mencapai target produksi yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja perusahaan dapat dilihat dari tingkat pencapaian target kerja perusahaan secara keseluruhan, dimana pencapaian target kerja perusahaan tersebut sangat dipengaruhi oleh pencapaian target kerja karyawan, sehingga apabila karyawan mampu mencapai target kerja yang dimilikinya maka pencapaian target kerja perusahaan dapat dicapai. Secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan sehingga kinerja karyawan merupakan aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan.

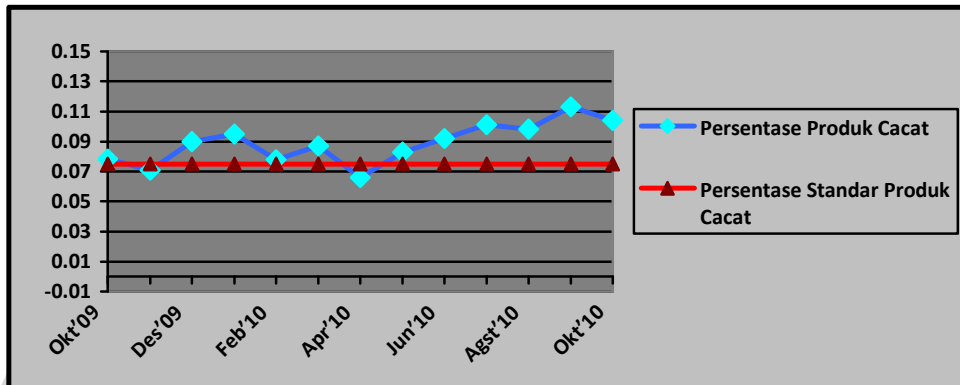
Penurunan pencapaian target produksi merupakan salah satu indikasi penurunan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Penurunan kualitas tentu akan mempengaruhi kinerja karyawan serta stabilitas perusahaan secara keseluruhan. Dalam persaingan industri antara perusahaan yang memproduksi barang sejenis

disamping faktor harga, mutu (kualitas) dari barang yang dihasilkan selalu memegang peranan yang sangat penting dalam merebut pasar, karena itu manajemen perusahaan harus mengambil kebijaksanaan untuk menjaga kestabilan mutu produk yang dihasilkan.

Dari hasil dokumentasi yang dilakukan dalam kegiatan operasional perusahaan, sering terjadi kesalahan-kesalahan kerja yang dilakukan karyawan selama proses produksi, baik ketika proses Repro, Cetak, Binding, sampai Pengemasan sehingga menghasilkan produk yang cacat / rusak. Kerugian banyak terjadi akibat kesalahan cetak, karena apabila terjadi kesalahan pada saat produk yang sudah di cetak maka kertas yang sudah dicetak tidak dapat dicetak ulang sehingga akan mengakibatkan banyak kerugian. Pada PT. Remaja Rosdakarya sendiri pengendalian mutu proses cetak masih dilakukan secara manual dan tidak dilengkapi dengan peta-peta kontrol kualitas sebagai alat pengendalian produksi sehingga sulit untuk mengetahui sebab-sebab terjadinya gagal cetak serta cara penanganannya.

Kerusakan yang terjadi pada bagian produksi sebagian besar merupakan kesalahan teknis maupun non teknis. Jenis salah cetak yang biasa terjadi adalah hasil cetakan tidak rata, hasil cetakan kontras, hasil cetakan buram, ketepatan lipatan, hasil pengeleman kertas tidak merata, dan cacat lain-lain. Berikut ini merupakan data grafik jumlah produk yang rusak selama proses produksi selama tahun 2009-2010 pada PT. Remaja Rosdakarya.

**Gambar 1.2**  
**Grafik Jumlah Produk Cacat Pada Bagian Produksi PT. Remaja Rosdakarya**  
**2009-2010**



Sumber : Divisi Produksi (2009-2010)

Data pada grafik 1.2 diatas menunjukkan persentase produk cacat yang dihasilkan setiap bulan, dimana jumlah produk cacat tersebut akan mempengaruhi jumlah keseluruhan produksi dan tingkat pencapaian target produksi perusahaan. Standar produk cacat yang ditetapkan perusahaan sebesar 0,075 % dari keseluruhan jumlah produksi dalam satu bulan/periode. Perusahaan percetakan biasanya menambah jumlah cetakan/produksi guna mengantisipasi adanya produk-produk cacat. Apabila jumlah persentase produk cacat lebih tinggi dari standar produk cacat yang telah ditetapkan maka target produksi tidak akan tercapai sehingga diperlukan jam lembur guna menyelesaikan target kerja. Berdasarkan Grafik 1.2 dapat dilihat bahwa jumlah produk cacat yang dihasilkan karyawan pada bagian produksi cenderung fluktuatif dan berada diatas standar produk cacat yang ditetapkan.

Peningkatan jumlah produk cacat dapat menunjukkan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan baik itu secara kualitas maupun kuantitas. Tingkat Produktivitas merupakan hal yang penting, sebagaimana dikatakan bahwa “Tingkat produktivitas yang dicapai merupakan suatu indikator terhadap efisiensi dan kemajuan ekonomi untuk ukuran suatu bangsa, suatu industri, maupun untuk ukuran pendidikan” (Sedarmayanti, 2007:57).

Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut tidaklah semudah membalikkan telapak tangan, karena dalam kenyataannya perusahaan menghadapi berbagai tantangan kedepan yang harus dihadapinya. Untuk mencapai tujuan perusahaan sebaiknya ada hubungan timbal balik antara perusahaan dengan para pegawainya. Pegawai memberikan prestasi kerja yang terbaik, sedangkan perusahaan menghargai dan memberikan faktor-faktor penunjang terciptanya kinerja yang optimal.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh aspek kualitas maupun kuantitas karyawan, dimana akan mempengaruhi hasil kerja serta kemampuan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan yang dibebankan kepada karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya tingkat disiplin kerja karyawan yang ditandai dengan tingkat absensi dan tingkat keterlambatan karyawan, serta tingkat *turnover* karyawan.

Semua organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak, dan menginginkan para karyawan untuk mematuhiya sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, meskipun dalam kenyataannya sering terjadi

karyawan sebagai manusia mempunyai kelemahan, yaitu tidak disiplin. Oleh karena itu, peningkatan disiplin kerja menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, sebagai faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan.

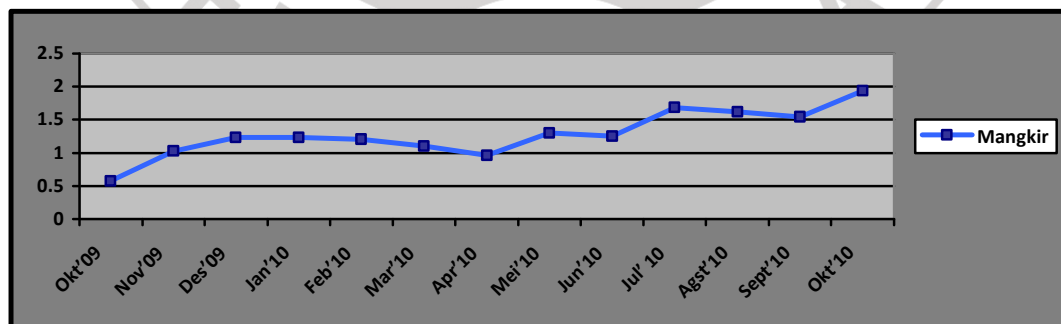
Tingkat disiplin kerja karyawan yang rendah akan mempengaruhi kinerja karyawan, dimana tingkat absensi serta tingkat keterlambatan kerja yang tinggi akan berdampak negatif terhadap tingkat produktivitas karena jumlah jam kerja karyawan mengalami penurunan sehingga tingkat produksi mengalami penurunan pula. Berdasarkan studi dokumentasi, diperoleh data tentang absensi/mangkir karyawan PT. Remaja Rosdakarya pada tahun 2009-2010 sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Rekapitulasi Absensi Karyawan Bagian Produksi PT. Remaja Rosdakarya**  
**2009-2010**

Bulan	Okt' 09	Nov' 09	Des' 09	Jan' 10	Feb' 10	Mar' 10	Apr' 10	Mei' 10	Jun' 10	Jul' 10	Agst' 10	Sept' 10	Okt' '10
Mangkir	0,57	1,02	1,23	1,23	1,2	1,1	0,96	1,3	1,25	1,68	1,62	1,54	1,94

(%)

**Gambar 1.3**  
**Grafik Absensi Karyawan Bagian Produksi PT. Remaja Rosdakarya**  
**2009-2010**



Sumber : Divisi Personalia (2009-2010)



Berdasarkan tabel 1.2 dan gambar 1.3 terlihat persentase absensi/mangkir karyawan mengalami peningkatan secara signifikan setiap bulannya . Karyawan yang memiliki tingkat absensi tinggi akan menurunkan kinerja karyawan secara keseluruhan, dimana jumlah jam kerja karyawan mengalami penurunan sehingga memperlambat pencapaian target kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan pada PT. Remaja Rosdakarya dapat diketahui bahwa disiplin karyawan masih kurang baik, yang ditandai dengan tingkat absensi kerja yang terus mengalami peningkatan. Selain itu disiplin kerja dapat terlihat dari, tingkah laku dan perbuatan karyawan yang kurang mematuhi peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak, seperti penyelesaian tugas yang tidak sesuai dengan targer waktu, serta masih banyaknya karyawan yang datang terlambat. Berikut ini merupakan data disiplin kerja yang ditunjukkan dengan tingkat keterlambatan kerja karyawan.

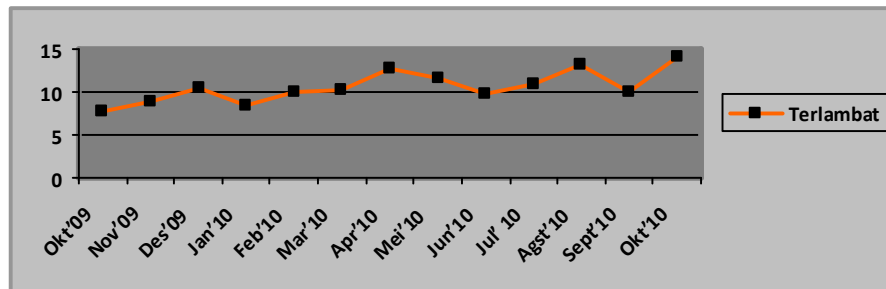
**Tabel 1.3**  
**Tingkat Keterlambatan Karyawan Bagian Produksi PT. Remaja Rosdakarya**  
**2009-2010**

(%)

Bulan	Okt '09	Nov '09	Des '09	Jan '10	Feb' 10	Mar' 10	Apr' 10	Mei' 10	Jun' 10	Jul' 10	Agst' 10	Sept' 10	Okt '10
Tidak Terlambat	92.3	91.2	89.5	91.6	90.01	89.7	87.3	88.51	90.12	89,2	86,84	90,2	86
Terlambat	7.7	8.8	10.5	8.4	9.99	10.3	12.7	11.49	9.88	10.8	13.16	9.98	14

Sumber : Divisi Personalia (2008-2010)

**Gambar 1.4**  
**Grafik Tingkat Keterlambatan Karyawan Bagian Produksi**  
**PT. Remaja Rosdakarya 2009-2010**



Sumber : Divisi Personalia (2008-2010)

Berdasarkan data tabel 1.3 dan gambar 1.4 diatas dapat dilihat bahwa tingkat kedisiplinan karyawan masih cukup rendah. Hal tersebut terlihat pada tingkat keterlambatan kerja yang tidak stabil serta mengalami peningkatan yang cukup tinggi pada bulan oktober 2010. Dengan tingginya tingkat keterlambatan karyawan, maka waktu kerja karyawan akan mengalami penurunan sehingga hasil kerja karyawan tidak akan maksimal. Selain tingkat kedisiplinan kerja, terdapat faktor lain yang dapat dijadikan ukuran tingkat kinerja karyawan, yaitu tingkat *turnover* karyawan, dimana tingkat *turnover* karyawan memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Tingkat *turnover* yang tinggi akan mempengaruhi kinerja, dimana jumlah karyawan keluar mengalami peningkatan sehingga pencapaian target perusahaan tidak maksimal. Sedangkan tingkat *turnover* rendah menunjukkan jumlah karyawan

keluar cukup rendah sehingga tidak akan berpengaruh negatif terhadap pencapaian target produksi perusahaan serta kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan studi dokumentasi, diperoleh data tingkat *turnover* karyawan PT. Remaja Rosdakarya pada tahun 2009-2010 sebagai berikut :

**Tabel 1.4**  
**Data *Turnover* Karyawan Bagian Produksi PT. Remaja Rosdakarya 2008-2010**

Periode	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Selisih	Turnover
I ( okt'08-mar'09)	1	2	1	2,78 %
II (apr'09-sept'09)	2	1	1	1,37 %
III (okt'09-mar'10)	1	3	2	4,22 %
IV ( apr'10-sept'10)	2	4	2	5,8 %

Sumber : Divisi Personalia (2008-2010)

Keterangan :

- Periode I , *turnover* sebesar 2,78 dengan jumlah karyawan keluar sebesar 2 orang
- Periode II, *turnover* sebesar 1,37 % dengan jumlah karyawan keluar sebesar 1 orang, penurunan jumlah karyawan keluar sebesar 1 orang
- Periode III, *turnover* karyawan sebesar 4,22% dengan jumlah karyawan keluar sebesar 3 orang, peningkatan jumlah karyawan keluar sebesar 2 orang
- Periode IV, *turnover* karyawan sebesar 5,8% dengan jumlah karyawan keluar sebesar 4 orang, peningkatan jumlah karyawan keluar sebesar 1 orang

Berdasarkan kondisi yang dialami oleh karyawan PT. Remaja Rosdakarya saat ini, penulis mengasumsikan bahwa tingkat kinerja karyawan PT. Remaja Rosdakarya belum maksimal. PT. Remaja Rosdakarya sebagai salah satu perusahaan percetakan

yang telah berdiri cukup lama, harus mampu meningkatkan performa perusahaan secara terus menerus agar mampu menghadapi tingkat persaingan yang semakin tinggi.

Salah satu aspek penting yang harus terus dikembangkan perusahaan percetakan, khususnya PT. Remaja Rosdakarya adalah kemampuan perusahaan dalam memenuhi keinginan dan harapan konsumen. PT. Remaja Rosdakarya merupakan perusahaan yang melakukan proses produksi sesuai dengan pesanan konsumen, dimana setiap pesanan/order yang diterima perusahaan memiliki batas penyelesaian yang berbeda. Apabila tingkat kinerja karyawan mengalami penurunan, maka waktu penyelesaian pesanan/order tersebut mengalami perpanjangan waktu sehingga mampu menimbulkan komplain dari konsumen.

Permasalahan kinerja yang dialami perusahaan dapat menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan dalam jangka panjang. Hal ini menuntut pimpinan perusahaan untuk dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan, salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan menciptakan hubungan, kondisi, dan situasi kerja yang kondusif guna meningkatkan semangat kerja serta kinerja karyawan secara keseluruhan.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai aspek, sehingga untuk mengetahui aspek yang lebih berpengaruh terhadap kinerja maka perlu dilakukan pengamatan secara seksama. Guna mengetahui permasalahan kinerja yang dihadapi perusahaan, maka dilakukan penelitian pendahuluan atau pra penelitian terhadap sebagian karyawan PT. Remaja Rosdakarya, khususnya bagian produksi. Menurut

**Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001:122)**, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu kemampuan individu, motivasi, dukungan yang diterima, rancangan kerja, elemen kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Setelah melakukan observasi dengan menyebarkan angket pra-penelitian berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, diketahui bahwa tingkat kepuasan karyawan belum mencapai maksimal. Berikut ini merupakan hasil Rekapitulasi Angket Pra-Penelitian yang dilakukan terhadap 30 orang karyawan bagian produksi PT. Remaja Rosdakarya.

**Tabel 1.5**  
**Hasil Rekapitulasi Angket Pra-Penelitian Mengenai Kepuasan Kerja**  
**Karyawan Bagian Produksi PT. Remaja Rosdakarya**

No.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		Sangat Puas	Puas	Kurang Puas	Tidak Puas	Sangat Tidak Puas
1	Tingkat kepuasan anda terhadap Kompensasi ( gaji, insentif) dan Tunjangan ( THR, Pensiun) yang anda terima dari perusahaan?	1	7	14	6	2
2	Tingkat kepuasan anda terhadap tugas/pekerjaan yang anda lakukan sekarang?	1	10	15	4	-
3	Tingkat kepuasan anda terhadap cara pimpinan memberikan pengawasan/arahan dalam pekerjaan anda?	1	9	10	10	-
4	Tingkat kepuasan anda terhadap posisi/jabatan yang anda tempati sekarang?	-	10	15	5	-
5	Tingkat kepuasan anda terhadap lingkungan kerja dan fasilitas kerja yang diberikan perusahaan?	1	7	12	8	2
6	Tingkat kepuasan anda terhadap kebijakan yang diterapkan perusahaan?	2	9	11	8	-
7	Tingkat kepuasan anda terhadap penghargaan yang diberikan perusahaan atas prestasi kerja yang anda capai?	-	8	11	8	3
<b>Total</b>		<b>6</b>	<b>60</b>	<b>88</b>	<b>49</b>	<b>7</b>

Sumber : hasil Angket Pra-Penelitian (19-10-2010)

Tabel 1.5 diatas merupakan hasil angket pra-penelitian yang dilakukan kepada 30 karyawan bagian produksi PT. Remaja Rosdakarya. Berdasarkan tabel tersebut terlihat bahwa masih banyak karyawan yang kurang puas terhadap pekerjaan yang dimiliki serta adanya ketidakpuasan terhadap posisi/jabatan yang dimiliki karyawan sekarang ini. Hal tersebut terlihat dari jumlah ketidakpuasan sebesar 88 point, sedangkan kepuasan karyawan hanya sebesar 6 point saja. Dengan adanya rasa kurang puas terhadap pekerjaan yang dimiliki, maka karyawan cenderung bekerja dengan kurang optimal.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Dapat dikatakan bahwa kepuasan merupakan aspek penting, yaitu bahwa “ Secara historis sering dianggap bahwa para karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melakukan pekerjaan dengan baik” (T.Hani Handoko , 2000:195). Hal tersebut sesuai dengan pendapat **Sedarmayanti (2007:50)**, bahwa “Kepuasan kerja yang memadai akan memicu semangat serta kreativitas dalam bekerja, sehingga menunjukkan kinerja yang baik”.

Selain itu, perusahaan harus memperhatikan faktor komitmen karyawan, karena dengan komitmen yang baik, maka seorang karyawan akan mampu melakukan pekerjaan serta tugas yang dibebankan kepadanya dengan penuh tanggung jawab serta berusaha melakukan pekerjaan dengan maksimal.

Berdasarkan fakta mengenai kinerja karyawan yang mengalami penurunan serta hasil angket pra-penelitian berkaitan dengan kondisi kepuasan kerja karyawan yang tidak maksimal, maka berdasarkan fenomena tersebut maka penulis tertarik

untuk mengetahui sejauh mana pengaruh tingkat kepuasan terhadap kinerja karyawan dan melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT. Remaja Rosdakarya”**.

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Seiring dengan berjalannya waktu serta perkembangan teknologi yang semakin pesat, tingkat persaingan antar industri semakin meningkat. Agar mampu bersaing dengan kompetitor, perusahaan harus melakukan serangkaian pengembangan serta perbaikan secara internal dan eksternal, terutama pada SDM yang sangat berperan bagi kemajuan perusahaan.

Peningkatan kualitas SDM dapat dilakukan melalui peningkatan prestasi kerja karyawan, dimana akan mempengaruhi pencapaian target produksi serta keuntungan perusahaan secara keseluruhan. Dengan adanya prestasi kerja yang tinggi, para karyawan akan mampu menghasilkan produk/jasa sesuai dengan target yang dimiliki serta performa kerja yang baik.

PT. Remaja Rosdakarya merupakan salah satu perusahaan penerbit dan percetakan yang telah berdiri sejak lama. Seiring dengan berjalannya waktu, jumlah perusahaan sejenis mengalami peningkatan sehingga tingkat persaingan semakin tinggi. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, dapat diketahui bahwa jumlah produksi karyawan tidak pernah mencapai angka 100% dari target yang telah

ditetapkan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kualitas kerja karyawan belum optimal dan menunjukkan kinerja terbaiknya.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai aspek, salah satunya adalah tingkat kedisiplinan yang ditandai dengan absensi dan kemangkiran serta tingkat *turnover*. Berdasarkan hasil pengamatan, dapat diketahui bahwa tingkat absensi dan tingkat keterlambatan terus mengalami peningkatan, dimana hal tersebut menunjukkan adanya ketidakdisiplinan karyawan karena karyawan sering mangkir dan datang terlambat dalam bekerja. Perusahaan sendiri melakukan beberapa kebijakan mengenai disiplin kerja, namun sepertinya kebijakan yang dilakukan perusahaan belum efektif guna menurunkan tingkat absensi yang tinggi.

Hasil evaluasi terhadap PT. Remaja Rosdakarya berkaitan dengan tingkat *turnover* karyawan, menunjukkan bahwa tingkat *turnover* mengalami peningkatan. Hal tersebut mengindikasikan jumlah karyawan keluar terus mengalami peningkatan, sehingga pencapaian target produksi karyawan tidak maksimal.

Penelitian ini meneliti kepuasan kerja karyawan sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penulis meneliti kepuasan kerja sebagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. **Husein Umar (2000:36)** menjelaskan bahwa “Kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya. Dampak kepuasan kerja perlu dipantau dengan mengaitkan pada output yang dihasilkannya”. Kepuasan kerja akan memacu semangat kerja karyawan sehingga akan berpengaruh



terhadap hasil kerja, sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan diatas dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran tingkat kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Remaja Rosdakarya
2. Bagaimana gambaran tingkat kinerja karyawan bagian produksi PT. Remaja Rosdakarya
3. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Remaja Rosdakarya

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Gambaran tingkat kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Remaja Rosdakarya
2. Gambaran tingkat kinerja karyawan bagian produksi PT. Remaja Rosdakarya
3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Remaja Rosdakarya

#### 1.4 Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian ini, terdapat kegunaan diantaranya :

##### 1. Kegunaan Ilmiah

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap hasil pengembangan ilmu manajemen, khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan masalah kinerja dan kepuasan kerja pada perusahaan percetakan.

##### 2. Kegunaan Praktis

Dari segi praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu masukan bagi perusahaan terkait yaitu PT. Remaja Rosdakarya yang bergerak pada industri percetakan, untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan, terutama dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.