

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan adalah wadah kegiatan orang-orang yang bekerja sama. Sejalan dengan itu, perusahaan dikatakan sebagai koordinasi kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hirarki otoritas dan tanggung jawab. Hal ini menggambarkan bahwa perusahaan mempunyai karakteristik tertentu yang tujuannya saling berhubungan serta tergantung pada orang untuk mengkoordinasikan aktivitas dalam perusahaan tersebut.

Setiap perusahaan tentunya memiliki tujuan-tujuan yang hendak dicapai. Tujuan-tujuan tersebut dapat dicapai dengan mendayagunakan semua sumberdaya yang ada dalam perusahaan tersebut. Salah satu aset atau sumberdaya yang dimiliki oleh semua perusahaan adalah sumberdaya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang dimiliki perusahaan. Sumberdaya manusia merupakan suatu aset yang penting bagi perusahaan dan harus dikelola dengan baik. Sumberdaya manusia akan menentukan tercapainya semua yang direncanakan, semua yang diorganisasikan, dan semua yang dilaksanakan maksimal.

Pengelolaan karyawan yang efisien akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan itu sendiri. Karyawan dengan karakteristik sikap pengabdian, disiplin serta memiliki daya guna bagi perusahaan. Kepemilikan karyawan yang demikian memberikan keuntungan bagi perusahaan, karena mampu meningkatkan kinerja

karyawan. Dengan meningkatnya kinerja karyawan maka akan berimbas pada peningkatan kemajuan perusahaan. Sumberdaya manusia juga pada akhirnya yang akan mengevaluasi dari apa yang sudah dilaksanakan sehingga perusahaan akan menjadi lebih baik dari pencapaian terdahulu. Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian atau kompetensi yang memadai maka mustahil perusahaan mencapai tujuannya.

Berkaitan dengan peningkatan kinerja, maka terdapat beberapa faktor yang memainkan peran penting dalam proses pembentukannya. Faktor-faktor tersebut yakni: motivasi yang dimiliki karyawan, pelatihan kerja yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan, disiplin kerja karyawan, kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan, komitmen kerja karyawan terhadap perusahaan, keterlibatan terhadap pekerjaan dan yang terakhir adalah kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi yang dimiliki karyawan pada pekerjaannya. Motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan kewajibannya sehingga tercapai tujuan yang telah direncanakan. Seseorang yang bekerja dengan didasari motivasi yang tinggi, akan bekerja lebih semangat untuk memenuhi tuntutan perusahaan. Motivasi itu sendiri digolongkan menjadi dua macam, yakni motivasi internal adalah motivasi yang berasal dari dalam diri, seperti ambisi untuk menajadi sesuatu, hasrat dan kebanggan, kehormatan dan cita-cita. Motivasi eksternal berasal dari luar antara lain adanya program promosi jabatan dan program “*reward and punishment*”

Namun permasalahannya tidak semua karyawan memiliki motivasi kerja yang sama. Sehingga cara melakukan pekerjaan juga memiliki perbedaan. Karyawan dengan motivasi tinggi mampu bekerja dengan baik, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaannya. Berbeda dengan karyawan yang memiliki motivasi rendah mereka memiliki kecenderungan melakukan sesuatu pekerjaan tidak sesuai dengan semestinya.

Disamping motivasi diadakannya program pelatihan juga mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Perubahan yang terjadi dalam dunia bisnis menuntut perusahaan untuk melakukan perubahan dan perbaikan-perbaikan. Salah satu yang penting untuk diperhatikan ialah wawasan dan pengetahuan karyawan yang dimiliki perusahaan. Wawasan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan harus selalu di perbaharui sesuai dengan perkembangan yang terjadi, itu semua dapat dilakukan dengan mengadakan pelatihan.

Pelatihan yang sesuai dengan bidang keahlian dan jenis pekerjaan akan mampu menambah wawasan dan pengetahuan karyawan, sehingga kinerja karyawan pun meningkat. Tetapi pada kenyataannya masih ada perusahaan yang enggan mengadakan program pelatihan bagi karyawan, sehingga pengetahuan yang dimiliki karyawan tidak mengalami perkembangan, sedangkan perubahan didunia bisnis menuntut karyawan memiliki pengetahuan yang terus berkembang. Dengan kondisi seperti ini akan mengakibatkan lambatnya perkembangan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan fungsinya yang berdampak kepada penurunan kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ialah disiplin kerja merupakan kewajiban semua orang dan berawal dari kedisiplinan akan terlahir perilaku yang positif. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam arti yang sempit disiplin kerja dapat diartikan apabila karyawan datang dan pulang tepat waktu yang telah ditetapkan, mengerjakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, mematuhi semua peraturan perusahaan.

Disiplin yang efektif sebaiknya diarahkan kepada perilaku karyawan dan disamping itu alasan pendisiplinan untuk meningkatkan kinerja. Disiplin perlu dijaga agar kontinuitas usaha dapat terjamin sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Pada dasarnya makin tinggi tingkat disiplin kerja seseorang maka diharapkan perilakunya makin positif pula, disamping itu perilaku seseorang akan mewarnai tingkat kinerjanya. Permasalahan yang sering muncul dalam perusahaan adalah kurangnya disiplin kerja karyawan. Masih ada karyawan yang mengabaikan masalah kedisiplinan, sehingga beberapa karyawan sering melakukan pelanggaran dan melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan yang demikian cenderung memiliki kinerja yang kurang baik.

Faktor selanjutnya adalah kompensasi. Pemberian kompensasi merupakan pemberian upah yang memadai dan adil kepada karyawan atas kontribusi mereka dalam pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi yang diberikan perusahaan merupakan ukuran nilai kerja yang berpengaruh terhadap modal dan loyalitas kerja karyawan. Dalam sistem pemberian kompensasi yang efektif perusahaan

tetap menjaga keseimbangan antara gaji dan tunjangan yang diterima oleh karyawan.

Dengan adanya pemberian kompensasi yang adil maka akan berpengaruh pada kinerja karyawan, namun yang terjadi saat ini banyak perusahaan yang kurang memperhatikan pemberian kompensasi kepada karyawan, yang ditandai dengan menggunakan tenaga kerja kontrak. Karena dengan sistem seperti ini perusahaan tidak mengalami kerugian dikarenakan mereka tidak mengeluarkan sejumlah uang untuk berbagai tunjangan serta jaminan sebagai pegawai, dan tentunya hal ini akan berdampak ketidakharmonisan hubungan antara karyawan dengan perusahaan mereka bekerja.

Perilaku yang juga memiliki dampak terhadap kinerja ialah komitmen terhadap perusahaan. Komitmen dalam perusahaan akan membuat pekerja memberikan yang terbaik kepada perusahaan tempat dia bekerja. Pekerja yang memiliki komitmen terhadap perusahaan yang tinggi akan cenderung senang membantu dan dapat bekerja sama. Komitmen terhadap perusahaan merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang karyawan perusahaan mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan perusahaannya.

Karyawan yang berkomitmen terhadap perusahaan akan memiliki intensi untuk tetap tinggal dalam perusahaan dan memiliki kinerja yang baik. Selain itu, karyawan dengan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan juga akan berdedikasi dan memiliki keyakinan yang kuat terhadap tujuan perusahaan. Namun pada kenyataannya, tidak sedikit karyawan yang memiliki komitmen

rendah karena kurangnya dukungan dari pimpinan kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Rendahnya komitmen karyawan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Faktor lainnya adalah keterlibatan kerja (*Job Involvement*), sejauh mana seseorang mengidentifikasi dirinya pada pekerjaannya. perusahaan akan semakin berkembang jika memiliki karyawan dengan keterlibatan kerja yang tinggi terhadap perusahaan. Keterlibatan karyawan terhadap pekerjaan yang dipandang sebagai bagian penting bagi kehidupan psikologis karyawan tersebut, sehingga karyawan akan mengimplementasikan waktu, bakat, dan tenaganya ke dalam pekerjaan. Masih banyak karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang masih rendah sehingga menimbulkan tingginya tingkat kemangkiran, pengunduran diri, tidak berkembangnya pengetahuan dan kreativitas, rasa penghargaan diri yang rendah sehingga dapat menyebabkan rendahnya kinerja.

Faktor terpenting lain dalam peningkatan kinerja adalah kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan selama melakukan kewajiban. Kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja berkaitan dengan sikap karyawan terhadap berbagai faktor dalam pekerjaan yang meliputi situasi kerja, hubungan sosial dalam kerja, imbalan dalam kerja, maupun faktor-faktor lain. Karyawan yang memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya merupakan aspek positif bagi perusahaan. Karena dengan terbentuknya hal ini dengan sendirinya kinerja karyawan tersebut juga akan meningkat.

Ketidakpuasan dalam kerja akan menurunkan kinerja karyawan. Sebab ketidakpuasan pekerja dalam kerja akan mengakibatkan terjadinya situasi yang tidak menguntungkan baik bagi perusahaan maupun bagi individu-individu pekerja yang menjadi karyawan perusahaan itu. Ketidakpuasan dalam kerja dapat menimbulkan sikap menarik diri di kalangan para pekerja dari kontak dengan lingkungan kerjanya. Bentuk perilaku menarik diri seperti berhenti bekerja, suka membolos serta perilaku lain yang cenderung menghindari kerja.

PT. Asahimas Flat Glass Tbk merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang industri kaca. Berdasarkan hasil observasi lapangan diketahui PT. Asahimas Flat Glass Tbk memiliki beberapa bentuk permasalahan yang berkenaan dengan karyawan, salah satunya mengenai keterlibatan kerja dan kepuasan kerja. Untuk mengatasi hal tersebut, perusahaan harus senantiasa memperhatikan keterlibatan kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, keterlibatan kerja dan kepuasan kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun dalam kenyataannya seberapa besar pengaruh faktor ini terhadap kinerja pada karyawan, hal ini didasarkan adanya perbedaan dalam kebutuhan individu satu dengan yang lainnya. Jika hal ini tidak diperhatikan maka lambat laun akan berdampak pada penurunan kinerja, akan berimbas pada pergeseran pencapaian tujuan perusahaan dari apa yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal inilah yang melatarbelakangi penelitian untuk mengadakan penelitian di PT. Asahimas Flat Glass Tbk.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas dapat diidentifikasi bahwa banyak masalah yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan, yaitu antara lain:

1. Motivasi kerja karyawan yang masih rendah
2. Pelatihan yang diberikan kurang
3. Disiplin kerja karyawan yang masih rendah
4. Pemberian kompensasi yang kurang sesuai
5. Komitmen karyawan terhadap perusahaan yang masih rendah
6. Keterlibatan kerja karyawan yang masih rendah
7. Kepuasan kerja yang kurang terpenuhi

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dimaksudkan agar penulisan lebih terarah dan mudah dipahami sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian, maka peneliti membatasi masalah dengan melihat adanya “pengaruh antara kepuasan kerja, keterlibatan kerja dengan kinerja karyawan.”

D. Perumusan masalah

Bertitik tolak dari indentifikasi masalah dan pembatasan masalah diatas, maka masalah yang dapat dibahas dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara keterlibatan kerja (*job involvement*) dengan kinerja?

2. Apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja (*job satisfaction*) dengan kinerja?
3. Apakah terdapat pengaruh antara keterlibatan kerja (*job involvement*) dan kepuasan kerja (*job satisfaction*) dengan kinerja?

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak antara lain :

a. Bagi Peneliti

Peneliti berharap dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan yang dimiliki serta menambah pemahaman mengenai bidang perkantoran khususnya bidang Sumber Daya Manusia. .

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan

c. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Diharapkan dapat menjadi bahan masukan guna menambah wawasan dan menambah referensi institusi.

d. Bagi Masyarakat Umum

Sebagai bahan tambahan pengetahuan untuk memperkaya khasanah ilmu pengetahuan bagi masyarakat mengenai bidang perkantoran khususnya bidang Sumber Daya Manusia.