

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi tantangan dunia bisnis semakin berat dan iklim yang berkembang saat ini penuh dengan persaingan yang sangat ketat. Adanya kompetisi global yang harus dihadapi perusahaan akan semakin meningkatkan peran sumber daya manusia. Perubahan yang cepat dan persaingan sangat ketat, membutuhkan individu yang mampu dan inovatif untuk mengatasinya. Untuk dapat berinovasi dan berprestasi secara optimal, diperlukan kemampuan menangkap informasi dengan cepat dan tepat untuk bisa tampil sebagai pemenang dalam peta persaingan bebas.

Keberhasilan suatu perusahaan baik besar maupun kecil, apapun bentuk dan jenis usahanya bukan semata ditentukan oleh sumber daya alam saja, tetapi juga banyak dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan aktif merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengendalikan suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan karena merupakan salah satu faktor penentu jalannya perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus tanggap terhadap segala bentuk perubahan-perubahan yang terjadi, yang berkaitan dengan karyawan. Dalam hal ini peran pemimpin sangat penting terutama dalam menilai, mengembangkan, dan menyiapkan, serta mempertahankan karyawan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan efektif dan efisien, perusahaan dituntut untuk mengoptimalkan semua sumber daya yang dimiliki, terutama sumber daya manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan yang menjalankan fungsi operasional perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja yang berkualitas dan profesional sehingga dapat menjadi tenaga kerja yang berprestasi dan menghasilkan kemajuan bagi perusahaan.

Adapun berbagai faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah disiplin karyawan, stres kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan motivasi.

Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah disiplin karyawan. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai oleh para karyawan. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Dengan kata lain, pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Sedangkan karyawan dengan disiplin kerja yang rendah dalam bekerja, seperti pelanggaran tata tertib yang sudah ditentukan oleh perusahaan dapat mengakibatkan prestasi kerja karyawan menurun dan karena hal itu juga perusahaan tidak dapat mencapai hasil yang optimal. Pada PT Citra Van Titipan Kilat disiplin kerja karyawan dirasakan masih belum maksimal,

karena masih ada karyawan-karyawan yang datang terlambat dan tidak mematuhi peraturan yang diberlakukan. Dengan hal tersebut, pihak manajemen merasakan pengaruh dengan belum maksimalnya tingkat disiplin karyawan terhadap prestasi kerja karyawan itu sendiri, dan tentunya juga berpengaruh pada pencapaian tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Prestasi kerja juga dipengaruhi oleh stres kerja. Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam dan lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya. Ketika stres kerja sangat rendah prestasi kerja juga rendah. Ini dapat diakibatkan karena karyawan tidak menghadapi banyak tekanan atau tantangan sehingga karyawan tersebut kemungkinan besar tidak melakukan usaha yang tinggi untuk mengahadapinya. Dan ketika tingkat stres meningkat, yang berarti karyawan mengalami banyak tuntutan dalam pekerjaannya, tingkat usaha akan ditngkatkan supaya prestasi kerja hingga sampai titik tertentu meningkat sehingga karyawan masih mampu mengatasinya. Namun, ketika tingkat stres meningkat melebihi tingkat yang dapat dikendalikan, prestasi kerja akan menurun.

Lingkungan kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja. Lingkungan kerja adalah suatu keadaan dimana para karyawan melakukan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja juga

termasuk hubungan karyawan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, dan hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan memiliki peranan penting untuk kelancaran proses produksi, karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Jika karyawan merasa tenang dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya karena lingkungan kerja yang kondusif, maka prestasi kerjanya akan meningkat. Sebaliknya apabila karyawan merasakan lingkungan kerjanya kurang memadai dapat berpengaruh pada aktivitas kerja yang dilakukan oleh karyawan, sehingga prestasi kerja karyawan menjadi menurun. Pada Kantor Operasional PT Citra Van Titipan Kilat prestasi kerja karyawan dipengaruhi dengan adanya masalah lingkungan kerja non fisik, yaitu masalah hubungan kerja karyawan dengan atasan. Dimana karyawan merasa tertekan dengan sikap yang diberikan oleh atasan tersebut, sehingga karyawan menjadi takut dan tidak nyaman pada saat bekerja.

Kepuasan kerja juga tidak terlepas menjadi faktor yang mempengaruhi prestasi kerja. Kepuasan kerja adalah suatu reaksi personal dan bersifat emosional. Kepuasan kerja tergantung pada persepsi seseorang dalam melaksanakan tugasnya di tempat kerja. Oleh sebab itu, kepuasan kerja bersifat subjektif tergantung dari orang yang merasakannya. Jika individu bersikap positif terhadap pekerjaannya, maka ia akan mendapatkan kepuasan kerja. Sebaliknya, jika ia bersikap negatif terhadap pekerjaannya, maka ia akan mendapatkan ketidakpuasan dalam pekerjaannya. Karyawan yang

medapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan ketidakhadiran dan perputaran yang lebih baik, kurang aktif dalam serikat karyawan dan berprestasi lebih baik daripada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Sedangkan karyawan yang tidak merasakan kepuasan kerja, cenderung tidak bersemangat dalam bekerja dan tidak memiliki dorongan untuk berprestasi lebih baik, atau dengan kata lain prestasi yang dimiliki oleh karyawan masih rendah.

Faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja adalah motivasi. Motivasi dalam bekerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam diri seseorang untuk mau bekerja lebih giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Pada hakikatnya tujuan perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan adalah untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Motivasi yang tinggi dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Semakin tinggi motivasi dalam kerja yang dimiliki oleh karyawan, karyawan akan semakin terdorong untuk lebih giat dalam pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Tetapi apabila karyawan tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hal tersebut dapat menyebabkan pekerjaan yang dilakukan tidak optimal dan mempengaruhi prestasi kerja dari karyawan itu sendiri.

PT Citra Van Titipan Kilat (TIKI) merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa, yang melayani segala kebutuhan masyarakat akan kebutuhan dalam industri jasa titipan dan kargo. Sama halnya dengan

perusahaan yang bergerak di bidang jasa lainnya, pastinya terdapat keadaan dimana karyawan yang bekerja mengalami kurangnya kepuasan kerja dan rendahnya motivasi yang didapatkan dalam bekerja.

Menurut Kepala HRD Kantor Operasional PT Citra Van Titipan Kilat (TIKI), dengan adanya keadaan tersebut, menjadikan karyawan bekerja dalam keadaan kurang maksimal sehingga mempengaruhi prestasi kerja para karyawan tersebut.

Kemudian didapatkan data yang menunjukkan rendahnya prestasi kerja pada Kantor Operasional PT Citra Van Titipan Kilat (TIKI):

Tabel I.1
Data Prestasi Kerja Karyawan
Kantor Operasional PT Citra Van Titipan Kilat (TIKI)

PERIODE	PERSENTASE
Januari – April 2013	71,27%
Mei – Agustus 2013	68,16%
September – Desember 2013	63,11%
Januari – April 2014	66,43%
Mei – Agustus 2014	52,37%

Agar prestasi kerja karyawan tidak menurun, PT Citra Van Titipan Kilat (TIKI) mengusahakan untuk memberikan kepuasan kerja kepada para karyawannya dengan memenuhi kebutuhan. Selain itu, PT Citra Van Titipan Kilat (TIKI) juga berusaha memotivasi karyawan dengan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan bersahabat sehingga para karyawan akan lebih bersemangat dalam melaksanakan kegiatan kerja, sehingga para karyawan memiliki motivasi dalam bekerja yang tinggi, dan agar para

karyawan dapat menghasilkan prestasi kerja yang membanggakan untuk dirinya sendiri dan juga untuk kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

PT Citra Van Titipan Kilat (TIKI) menyadari bahwa pentingnya memenuhi kebutuhan para karyawannya agar para karyawannya mendapatkan kepuasan dalam bekerja, serta penting untuk memberikan motivasi agar karyawannya dapat terdorong untuk lebih giat lagi dalam melaksanakan pekerjaannya. Karena apabila PT Citra Van Titipan Kilat (TIKI) tidak cepat tangkap mengenai masalah kepuasan kerja dan motivasi karyawan dalam bekerja, maka proses jalannya perusahaan dalam mencapai tujuan akan terhambat, karena tidak terpacunya para karyawan untuk berprestasi bagi kemajuan perusahaan.

Karena adanya fakta bahwa rendahnya kepuasan kerja dan rendahnya motivasi berpengaruh pada prestasi kerja yang mendorong peneliti meneliti tentang pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan Kantor Operasional PT Citra Van Titipan Kilat (TIKI).

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dikemukakan bahwa rendahnya prestasi kerja karyawan disebabkan oleh hal-hal berikut ini:

1. Rendahnya disiplin karyawan
2. Stres kerja yang rendah
3. Lingkungan kerja yang kurang mendukung

4. Rendahnya kepuasan kerja karyawan
5. Rendahnya motivasi yang di dapat oleh karyawan

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, ternyata cukup banyak permasalahan yang dapat menyebabkan rendahnya prestasi kerja karyawan. Karena keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti dari segi waktu dan biaya, maka peneliti membatasi penelitian pada masalah pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan?

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Toretis

Untuk menambah konsep teori yang dapat digunakan, khususnya mengenai pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman peneliti dalam memahami masalah mengenai pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan untuk membantu perusahaan dalam menentukan kebijaksanaan yang berhubungan dengan masalah kepuasan kerja dan motivasi untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

c. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Sebagai tambahan referensi pada Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta dan sebagai bahan bacaan untuk menambah wawasan pengetahuan mengenai pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta pada khususnya mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran.

d. Bagi Masyarakat

Sebagai sarana pemberian informasi kepada masyarakat mengenai pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan.