

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor utama dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia yang dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Dapat dikatakan bahwa manusia adalah faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Oleh karena itu, manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam organisasi. Perusahaan perlu menghargai manusia yang ada dalam organisasi dengan memenuhi hak-haknya.

Alasan mengapa sumber daya manusia dapat tetap bertahan karena sumber daya manusia memiliki kompetensi manajerial. Kompetensi inilah yang membuat sumber daya manusia mampu menggali potensi sumber daya yang lain yang dimiliki perusahaan. Untuk mencapai hal tersebut lingkungan kerja, kondisi kerja, keadilan perlu diperhatikan sehingga kepuasan kerja terwujud.

Salah satu usaha pengembangan karyawan dapat dilakukan melalui kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan aspek penting pada diri seseorang didalam sebuah organisasi. Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi yang harus dimiliki oleh seorang karyawan agar bekerja dengan penuh semangat dan bersungguh-sungguh, sehingga dapat menunjang peningkatan prestasi kerja karyawan.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai, baik itu kualitas maupun kuantitas oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaan tertentu didalam suatu perusahaan. Prestasi kerja dari para karyawan sangat diperlukan oleh setiap perusahaan untuk mencapai tujuannya. Pencapaian tujuan merupakan sesuatu yang mutlak diupayakan demi kepentingan seluruh karyawan maupun kesinambungan perusahaan. Sebaliknya perusahaan yang memiliki prestasi kerja yang rendah akan sulit mencapai hasil yang baik dan akan merugikan perusahaan.

Begitupun dengan CV. Mitra Globalindo Utama Bandung, sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang konveksi dan produk yang dihasilkan berupa baju, kaos, t-shirt, celana, sweater. Pada penelitian ini, peneliti hanya meneliti produk baju, kaos dan *t-shirt*. Hal ini disebabkan produk-produk tersebut mengalami masalah, dimana proses pekerjaan yang dilakukan dalam menghasilkan produk tersebut selalu tidak tepat pada waktunya. Sementara proses yang dilakukan di CV. Mitra Globalindo Utama Bandung berdasarkan pesanan. Dimana proses produksi yang dilakukan hanya berproduksi pada saat ada pesanan.

Berdasarkan penelitian yang peneliti lakukan pada perusahaan terdapat masalah yang menyangkut prestasi kerja yaitu :

1. Kuantitas Pekerjaan, yaitu jumlah pekerjaan, belum maksimal.

Contoh : hasil kerja karyawan belum dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan sehingga pesanan mengalami kendala. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini.

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Pesanan Baju, Kaos dan T-shirt

Bulan	Target/ Pesanan (Pcs)	Tercapai	Tidak Tercapai	Persentase
Januari	1000	740	260	74 %
Februari	1000	790	210	79 %
Maret	1000	880	120	88 %

Sumber : Hasil Penelitian 2010

Berdasarkan tabel tersebut diatas, dapat diketahui bahwa hasil produksi belum mencapai target yang ditetapkan.

2. Ketepatan Waktu, yaitu kesungguhan karyawan tersebut dalam melaksanakan tugasnya. Contoh : Karyawan masih belum bisa memenuhi pesanan sesuai dengan waktu yang ditetapkan konsumen. Untuk lebih memperjelas permasalahan dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut ini.

Tabel 1.2
Target dan Realisasi Waktu Penyelesaian Pesanan Baju, Kaos dan T-shirt
(Bulan Januari – Maret 2010)

Bulan	Target Waktu	Realisasi	Tidak Tepat Waktu
Jan	21 Hari	27 Hari	6 Hari
Feb	14 Hari	16 Hari	2 Hari
Mar	30 Hari	35 Hari	4 Hari

Sumber : Hasil Penelitian 2010

Berdasarkan tabel tersebut diatas, dapat diketahui bahwa penyelesaian pekerjaan tidak tepat waktu.

Masalah-masalah tersebut muncul diduga antara lain disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut :

1. Pekerjaan yang penuh tantangan, pimpinan perusahaan belum bisa memberikan pekerjaan yang dapat menantang kemampuan karyawan. Contoh : pekerjaan yang diberikan pimpinan monoton itu-itu saja yang dilakukan secara rutin sehingga karyawan merasa jenuh atau bosan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.
2. Kondisi yang sifatnya mendukung, pimpinan kurang memperhatikan fasilitas alat produksi yang mengakibatkan terganggunya aktivitas pekerjaan. Contoh : karyawan tidak bisa melakukan pekerjaan secara maksimal, dikarenakan mesin jahit yang dipakai oleh karyawan terkadang mengalami kerusakan akibat umur mesin jahit yang terlalu lama.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut dari hasil penelitian tersebut. Peneliti tuangkan dalam bentuk skripsi dengan judul :

“HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA CV. MITRA GLOBALINDO UTAMA”.

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana pelaksanaan kepuasan kerja pada CV. Mitra Globalindo Utama Bandung.
- b. Bagaimana kondisi prestasi kerja karyawan pada CV. Mitra Globalindo Utama Bandung.
- c. Bagaimana hubungan kepuasan kerja dengan prestasi kerja karyawan pada CV. Mitra Globalindo Utama Bandung.
- d. Hambatan-hambatan dan usaha-usaha apa saja yang dilakukan dalam melaksanakan kepuasan kerja dengan prestasi kerja karyawan pada CV. Mitra Globalindo Utama Bandung.

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut maka peneliti dapat merumuskan masalah peneliti sebagai berikut:

“Apakah Kepuasan Kerja Mempunyai Hubungan Dengan Prestasi Kerja Karyawan pada CV. MITRA GLOBALINDO UTAMA Bandung.”

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan kepuasan kerja pada CV. Mitra Globalindo Utama Bandung.

- b. Untuk mengetahui kondisi prestasi kerja karyawan pada CV. Mitra Globalindo Utama Bandung.
- c. Untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan prestasi kerja karyawan pada CV. Mitra Globalindo Utama Bandung.
- d. Untuk mengetahui hambatan-hambatan dan usaha-usaha apa yang dihadapi dalam melaksanakan kegiatan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Mitra Globalindo Utama Bandung.

2. Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan kajian untuk memenuhi aplikasi teori-teori sumber daya manusia khususnya pada pelaksanaan kepuasan kerja dan prestasi kerja karyawan serta penelitian juga diharapkan dapat bermanfaat secara akademik dalam hal ini Jurusan Administrasi Bisnis FISIP Universitas Pasundan sebagai referensi kepustakaan.

b. Kegunaan Praktis

Hasil dari penelitian yang dilakukan peneliti, diharapkan dapat memberikan kegunaan praktis bagi pihak:

1. Bagi peneliti

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai penerapan ilmu dan teori dari perkuliahan serta buku, khususnya pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, dengan jalan menerapkan secara langsung teori yang telah dipelajari dalam

pelaksanaannya mengenai pembahasan manajemen sumber daya manusia di lapangan.

2. Bagi perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas sumber daya manusia untuk kemajuan CV. Mitra Globalindo Utama Bandung.

3. Bagi pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pada kajian yang sedang diteliti dengan fenomena yang sedang terjadi yaitu bagaimana pengaruh kepuasan kerja dengan prestasi kerja, sehingga pembaca diharapkan mampu membandingkan dan menerapkan dalam kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

D. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

1. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan landasan untuk menjawab dan mengungkapkan masalah penelitian karena itu terlebih dahulu dikemukakan variabel-variabel yang mendukung dalam landasan teori ini sesuai dengan variabel yang ada didalamnya terdiri dari kepuasan kerja dan prestasi kerja karyawan.

Secara teori ada banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan salah satunya adalah kepuasan kerja karyawan. Adapun definisi kepuasan kerja menurut pernyataan **Sondang P. Siagian (1995:126)** sebagai berikut :

“Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, artinya secara umum dapat dirumuskan bahwa seseorang yang memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai sikap yang positif terhadap organisasi dimana ia berkarya”.

Sedangkan menurut **Panji Anoraga (1992:82)** adalah sebagai berikut:

”Kepuasan kerja adalah suatu sikap positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja termasuk di dalamnya masalah upah, kondisi social, kondisi fisik dan kondisi psikologis”.

Kepuasan merupakan aspek penting pada diri seorang karyawan di dalam sebuah organisasi. Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi yang harus dimiliki oleh seorang karyawan agar bekerja dengan penuh semangat dan bersungguh-sungguh, sehingga dapat menunjang peningkatan prestasi kerja karyawan.

Sedangkan menurut **Sondang P. Siagian (1995:128)**, menyebutkan faktor-faktor yang menciptakan terjadinya kepuasan kerja, dan oleh peneliti dijadikan sebagai alat ukur dalam melakukan penelitian, antara lain :

1. **Pekerjaan yang penuh tantangan**
Pekerjaan yang penuh tantangan ikut mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Dengan sifat pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang hendaknya jangan demikian sukarnya sehingga kemungkinan berhasil kecil meskipun sudah dengan penguasaan kemampuan, keterampilan, waktu, dan tenaga yang dimiliki oleh seseorang. Hal demikian biasanya akan menimbulkan frustrasi yang terus-menerus, apalagi untuk jangka waktu yang lama, pasti berakibat pada tingkat kepuasan yang rendah.
2. **Penerapan sistem penghargaan yang adil**
Upah atau gaji yang diterima oleh seseorang dari organisasi atas jasa yang diberikannya, baik berupa waktu, tenaga, keahlian atau keterampilan berdasarkan tingkat pendidikan,, pengalaman, masa kerja, jumlah tanggungan, status sosial dan ekonomisnya.
3. **Kondisi yang sifatnya mendukung**
Kondisi yang sifatnya mendukung ikut mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena dengan adanya sarana dan prasarana yang memadai akan memberikan kepuasan kerja dan meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerjanya. Bahkan tingkat keterampilan tingkat tinggipun tidak akan banyak apabila tidak didukung oleh kondisi kerja yang memadai.
4. **Sikap rekan kerja**
Sikap orang lain dalam organisasi. Melakukan interaksi positif dengan orang lain, apakah itu atasan dengan bawahan, bawahan dengan bawahan/rekan sekerjanya, maupun bawahan dengan atasannya. Keharusan

interaksi itu timbul karena adanya saling ketergantungan atau keterkaitan antar satu tugas dengan tugas lain.

Dilihat dari definisi-definisi menurut para pakar tersebut, bahwa masalah kepuasan kerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan masalah prestasi kerja karyawan yang terdapat pada suatu organisasi atau perusahaan.

Berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan, selanjutnya peneliti menguraikan pengertian prestasi kerja karyawan menurut **Malayu S. P Hasibuan (2002:94)** sebagai berikut :

“Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksdanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Selain itu **Agus Dharma (1991:36)** mengemukakan tentang pengukuran prestasi kerja melalui penyusunan kriteria dalam tiga cara, yaitu :

1. **Kuantitas** yaitu berapa banyak yang harus dilakukan yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang di hasilkan.
2. **Kualitas** yaitu sebaik apa harus diselesaikan yaitu mutu yang dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
3. **Ketepatan waktu** bila harus diselesaikan yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang telah direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu yang merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu.

Mengingat pentingnya peningkatan prestasi kerja dalam perusahaan, diharapkan para karyawan dapat memenuhi kriteria pengukuran prestasi kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Keterkaitan dua variabel menurut **Malayu S. P Hasibuan (2007:203)** “Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan”.

2. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran yang dikemukakan oleh peneliti, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

“Ada hubungan positif Kepuasan Kerja dengan Prestasi Kerja Karyawan pada CV. MULTI GLOBALINDO UTAMA Bandung”.

Guna memperjelas hipotesis tersebut maka peneliti mengemukakan definisi operasionalnya sebagai berikut:

- a. Hubungan positif keterkaitan antar variabel dalam penelitian ini yang dibahas yaitu variabel X dan variabel Y. Kepuasan kerja pada dasarnya bertujuan untuk menstimulasi atau merangsang prestasi kerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan adanya hubungan yang ditunjukkan oleh kepuasan kerja (variabel X) terhadap prestasi kerja karyawan (variabel Y) pada CV. Mitra Globalindo Utama Bandung.
- b. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.
- c. Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

E. Lokasi dan Lamanya Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi yang dijadikan sebagai objek penelitian yaitu CV. Mitra Globalindo Utama yang beralamat di Jl. Kemir 5A Bandung.

2. Lamanya Penelitian

Sedangkan lamanya penelitian selama 6 bulan, yang dapat dilihat pada jadwal kegiatan penelitian.