

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat membuat perusahaan harus menjadi lebih kompetitif dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Perusahaan dituntut untuk menjalankan perannya dengan baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Sumber daya manusia adalah kunci bagi suksesnya suatu perusahaan. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi atau perusahaan dibuat berdasarkan kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya dikelola oleh manusia.

Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam perusahaan, maka perusahaan dituntut untuk memberikan perhatian kepada sumber daya manusia yang dimilikinya. Perhatian terhadap sumber daya manusia sangatlah penting untuk memperoleh kinerja karyawan yang berkualitas.

Menurut Wirawan (2009: 5) menyatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini, Riani (2013: 61) menjelaskan bahwa kinerja (*job performance*) adalah tingkat produktivitas seorang karyawan, relatif pada rekan kerjanya, pada beberapa hasil dan perilaku yang terkait dengan tugas. Apabila kinerja karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan maka dapat dipastikan terdapat suatu masalah yang berkaitan dengan karyawan dan akan berdampak pada penurunan kinerja perusahaan.

Oleh sebab itu, perusahaan diharapkan dapat menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif sehingga karyawan memperoleh kepuasan dan tidak mengalami kejenuhan, kebosanan serta malas dalam bekerja yang dapat berakibat pada penurunan kinerja karyawan.

Siagian (2006: 295) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya.

Menurut Handoko (1992) dalam Sutrisno (2009: 75) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi antara keduanya.

Selanjutnya, menurut Moh.As'ad (1987: 103) dalam Sunyoto (2012: 26) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaannya.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak pada sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya.

Hal tersebut juga semakin dikuatkan dengan adanya penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu:

**Tabel 1.1****Tabel Penelitian Terdahulu**

| No | Penulis   | Judul  | Metode penelitian   | Kesimpulan  |
|----|---|--|---|---|
| 1  | Lukman Hakim,<br>Jurnal Ekonomi dan Industri<br>No. 1 Tahun Ke-<br>XVII, 2012                                   | Pengaruh<br>Kepuasan Kerja<br>Terhadap Kinerja<br>Karyawan PT.<br>Jaya Gas Indonesia<br>Jakarta  | Penelitian ini<br>merupakan<br>penelitian yang<br>dilakukan<br>dengan<br>menggunakan<br>statistic<br>infensi atau<br>statistic induktif | Terdapat pengaruh<br>kepuasan kerja<br>terhadap kinerja<br>karyawan PT.Jaya<br>gas Indonesia<br>dengan koefisien<br>korelasi sebesar<br>0.414 dan konstanta<br>$Y=a+bX$ sebesar<br>22.185 |
| 2  | A. Soegihartono,<br>Jurnal Mitra<br>Ekonomi dan<br>Manajemen<br>Bisnis, Vol.3,<br>No. 1, April<br>2012, 123-140 | Pengaruh<br>Kepemimpinan<br>dan Kepuasan<br>Kerja<br>Terhadap Kinerja<br>dengan Mediasi<br>Komitmen<br>(di PT Alam Kayu<br>Sakti Semarang) | Penelitian ini<br>menggunakan<br>metode empiris<br>dan sampel<br>ditentukan<br>dengan teknik<br>purposive<br>sampling                   | Kepuasan kerja<br>mempunyai<br>pengaruh yang<br>positif terhadap<br>kinerja.  |
| 3  | Sulistyo Budi<br>Utomo, Jurnal<br>Akuntansi,<br>Manajemen<br>Bisnis ISSN<br>1829 – 9857<br>Dan Sektor           | Pengaruh Motivasi<br>Dan Kepuasan<br>Kerja<br>Terhadap Kinerja<br>Karyawan<br>Cv Berkas Cipta<br>Karya Nusantara                           | Dalam<br>penelitian ini<br>peneliti<br>menggunakan<br>pendekatan<br>kuantitatif yaitu<br>penelitian yang                                | Melihat hasil output<br>SPSS 12.0 tersebut<br>di atas diketahui R<br>square (R <sup>2</sup> ) sebesar<br>0,763 atau<br>76,3% yang berarti<br>bahwa sumbangan                              |

|   |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|
|   | Publik<br>(JAMBSP)   | Surabaya   | Menitik<br>beratkan pada<br>pengujian<br>hipotesis.      | atau kontribusi dari<br>motivasi dan<br>kepuasan kerja<br>secara bersama-sama<br>terhadap kinerja<br>karyawan adalah<br>kuat. Sedangkan<br>sisanya (100 % -<br>76,3% = 23,7%)<br>dipengaruhi oleh<br>faktor lainnya.   |
| 4 | Untung Widodo,<br>Fokus Ekonomi<br>Vol. 1 No. 2<br>Desember 2006 :<br>92 108, ISSN :<br>19076304 | Analisis Pengaruh<br>Gaya<br>Kepemimpinan<br>Dan<br>Kepuasan Kerja<br>Terhadap Kinerja<br>Bawahan<br>(Studi Empiris<br>Pada Perguruan<br>Tinggi Swasta<br>Di Kota<br>Semarang) | Penelitian ini<br>menggunakan<br>metode studi<br>empiris | variabel kepuasan<br>kerja<br>menunjukkan bahwa<br>ada pengaruh yang<br>signifikan antara<br>kepuasan kerja<br>terhadap kinerja<br>bawahan yang<br>ditunjukkan dengan<br>nilai signifikansi t<br>lebih kecil dari level<br>of signifikan yaitu<br>$0,001 < 0,05$ . |

**Sumber: Perusahaan Mebel Prabu Jati**

Perusahaan Prabu Jati adalah perusahaan perorangan yang bergerak dibidang industri pembuatan mebel yang memiliki 23 orang karyawan. Berdasarkan informasi yang diperoleh, diketahui bahwa perusahaan mebel Prabu Jati memproduksi dan menjual mebel dengan disain yang dibuat sendiri dan perusahaan prabu jati juga menerima pesanan pembuatan mebel dengan disain

yang dipesan oleh konsumen. Selain itu, perusahaan ini juga memasok produk mebel jadi dari daerah lain dan melayani penjualan luar kota.

Dari hasil survei sementara dimana telah dilakukan wawancara kepada 10 orang karyawan perusahaan mebel Prabu Jati di Prabumulih, diketahui bahwa terdapat suatu fenomena yang menunjukkan bahwa karyawan merasa kurang puas dengan kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan perusahaan, namun kondisi tersebut tidak berpengaruh terhadap absensi karyawan dan juga tidak ada turn-over yang tinggi.

Berikut data perusahaan mebel Prabu Jati tahun 2013:

**Tabel 1.2**  
**Data Karyawan Perusahaan Mebel Prabu Jati 2014**

| No | Jabatan                     | Jumlah (orang) |
|----|-----------------------------|----------------|
| 1  | Bendahara / Kasir           | 1              |
| 2  | Karyawan produksi ( Tukang) | 14             |
| 3  | Sopir                       | 2              |
| 4  | Penjualan/ Sales            | 3              |
| 5  | Pengantar Barang            | 2              |
| 6  | Gudang                      | 1              |
|    | Total                       | 23             |

*Sumber: Perusahaan Mebel Prabu Jati*

Pada tabel 1.1, diketahui bahwa pada Perusahaan Mebel Prabu Jati memiliki 6 posisi jabatan dengan karyawan yang berjumlah 23 orang.

**Tabel 1.3****Data Penjualan Perusahaan Mebel Prabu Jati (2010-2013)**

| Tahun | Target (Rp)     | Realisasi (Rp)  | Persentase (%) |
|-------|-----------------|-----------------|----------------|
| 2010  | 1.200.000.000,- | 1.150.000.000,- | 95.84          |
| 2011  | 1.200.000.000,- | 1.072.000.000,- | 89.34          |
| 2012  | 1.200.000.000,- | 1.100.000.000,- | 91.67          |
| 2013  | 1.200.000.000,- | 1.165.000.000,- | 97.08          |

*Sumber: Perusahaan Mebel Prabu Jati*

Pada tabel 1.2, diketahui bahwa selama 4 tahun terakhir, target penjualan yang direncanakan oleh perusahaan Prabu Jati tidak terealisasi. Dari tabel juga dapat dilihat bahwa perusahaan mebel Prabu Jati mengalami penurunan penjualan. dari Rp 1.150.000.000,00 pada tahun 2010, menjadi Rp 1.072.000.000,00 pada tahun 2011 dan mengalami peningkatan menjadi Rp 1.100.000.000,00 pada tahun 2012 dan Rp 1.165.000.000,00 pada tahun 2013.

**Tabel 1.4****Data Produksi Perusahaan Mebel Prabu Jati (2013)**

| Produksi         | Periode 2013 |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     | Jumlah |
|------------------|--------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|--------|
|                  | Jan          | Feb | Mar | Apr | Mei | Jun | Jul | Ags | Sep | Okt | Nov | Des |        |
| Rencana (unit)   | 30           | 30  | 30  | 30  | 30  | 30  | 30  | 30  | 30  | 30  | 30  | 30  | 360    |
| Realisasi (unit) | 30           | 28  | 26  | 29  | 25  | 28  | 27  | 30  | 29  | 30  | 29  | 30  | 341    |
| Persentase (%)   | 100          | 93  | 87  | 97  | 83  | 93  | 90  | 100 | 97  | 100 | 97  | 100 | 94.7   |

*Sumber: Perusahaan Mebel Prabu Jati*

Pada tabel 1.3, diketahui realisasi rencana produksi perusahaan mebel Prabu Jati periode 2013 yang terendah terdapat pada bulan maret yaitu 25 unit dengan persentase 83%. Sedangkan realisasi rencana produksi yang tertinggi terdapat pada bulan januari, agustus, oktober dan desember dengan jumlah 30 unit dan tingkat persentase 100 %.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul tentang “ Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Mebel Prabu Jati Di Prabumulih”.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang dikemukakan diatas, maka rumusan masalah yang diangkat pada penelitian ini adalah :

Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan mebel Prabu Jati di Prabumulih?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan mebel Prabu Jati di Prabumulih.

## **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan positif, melalui penelitian ini terdapat manfaat yang dapat disampaikan antara lain, sebagai berikut:

### **1. Bagi Penulis**

Penelitian ini sebagai tugas akhir guna memperoleh gelar Sarjana S1.

## 2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam membuat aturan-aturan dan kebijakan.

## 3. Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya terkait dengan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

### **E. Metode Penelitian**

#### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah studi kasus

#### 2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan mebel Prabu Jati. Sampel diambil dengan menggunakan teknik sampling jenuh, dimana teknik ini merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiono, 2006: 78). Sampel yang diperoleh dalam penelitian ini sebanyak 23 orang.

#### 3. Data Penelitian

Data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berupa jawaban-jawaban responden berdasarkan pernyataan kuesioner.

#### 4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah teknik wawancara yang dilakukan langsung kepada beberapa karyawan perusahaan mebel Prabu Jati serta dengan pembagian kuesioner yang berisi pernyataan yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan kinerja

karyawan kepada seluruh karyawan perusahaan mebel Prabu Jati di Prabumulih.

## 5. Variabel Penelitian

Penelitian ini memiliki dua variabel, yaitu :

- a. Variabel dependen, yaitu kinerja karyawan
- b. Variabel independen, yaitu kepuasan kerja

## 6. Teknik Analisis Data

### a. Uji Validitas

Validitas adalah tingkat keandalan dan keasihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2006: 109). Perhitungan validitas menggunakan bantuan *software* SPSS 16.0 *for Windows* dengan melihat *total person colleration*. Kriteria pengujian validitas:

- 1) Jika koefisien korelasi *product moment*  $>$  r-tabel ( ; n-2), n= jumlah sampel maka butir pernyataan dinyatakan valid.
- 2) Jika koefisien korelasi *product moment*  $<$  r-tabel ( ; n-2), n= jumlah sampel maka butir pernyataan dinyatakan tidak valid.

### b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh alat ukur memberikan hasil yang relatif sama (konsisten) bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Instrumen dapat dikatakan andal (reliabel bila memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih).

c. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis koefisien determinasi dalam regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional satu variabel independen dengan satu variabel dependen (Sugiono, 2006: 204). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen (Priyatno, 2012: 16).

d. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan kriteria yaitu jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Priyatno, 2012: 50).

e. Hipotesis:

Hipotesis merupakan pernyataan sederhana mengenai suatu harapan peneliti tentang hubungan antar variabel dalam masalah (Dantes, 2012: 28).

$H_0$  : tidak terdapat pengaruh x (kepuasan kerja) terhadap y (kinerja).

$H_1$  : terdapat pengaruh x (kepuasan kerja) terhadap y (kinerja).

## **F. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dalam bab ini dibagi menjadi lima bab dengan susunan sebagai berikut:

Bab I : PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian, dan sistematika penulisan. Pada bab ini juga disertakan beberapa penelitian terdahulu.

Bab II : LANDASAN TEORI

Bab ini akan mengurai mengenai teori-teori yang melandasi berbagai literatur yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Teori dalam penelitian ini merupakan teori yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Bab III : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum perusahaan, berupa sejarah perusahaan, struktur organisasi, tugas dan tanggung jawab masing-masing karyawan, gambaran tentang kepuasan kerja dan gambaran tentang kinerja karyawan pada perusahaan Prabu Jati.

Bab IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan membahas tentang analisis uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi dan uji korelasi.

Bab V : SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan disajikan kesimpulan dari hasil penelitian serta saran yang mungkin dapat berguna bagi peneliti selanjutnya.