BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Adanya globalisasi, yang dipercepat oleh perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang sangat pesat menuntut para pelaku dunia usaha untuk mengevaluasi kembali kesiapannya dalam menghadapi perubahan lingkungan usaha secara lebih global. Dampak utama yang timbul dari perkembangan dunia usaha tersebut adalaah tuntutan suatu perusahaan untuk memiliki dan mempersiapkan sumber daya yang handal dan profesional yang dapat mendukung kesiapan perusahaan menghadapi kompetisi usaha.

Kedudukan sumber daya manusia di dalam perusahaan sangat penting. Oleh karena itu kebutuhan manajemen sumber daya manusia agar pengelolaan sumber daya manusia dapat berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Adapun pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Flippo (1990) adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian pengupahan, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi masyarakat.

Faktor yang penting dalam perusahaan guna menunjang pencapaian tujuan adalah berfungsinya dengan baik seluruh sumber daya manusia, karena manusia merupakan sumber daya terpenting dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Sebab manusia memiliki kepemimpinan untuk mengkordinasikan,

UNIVERSITAS MEDAN AREA

mengintregrasikan, serta meramal situasi yang akan dihadapinya. Dalam rangka melaksanakan pengembangan sumber daya tersebut, maka titik berat pembangunan diletakan pada peningkatan kualitas melalui kreativitas dalam bekerja dengan makna kerja yang positif diharapkan para karyawan mampu untuk kreatif serta berinovatif yang bermuara pada pencapaian hasil kerja yang maksimal.

Namun, disamping kemajuan yang telah dicapai masih ada beberapa hambatan yang harus diperhatikan. Terutama kurangnya perhatian pimpinan perusahaan atau istansi dalam pengembangan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan jaminan utama kemajuan suatu bangsa atau perusahaan. Jadi tidak muangkin akan tercapai kemajuan suatu bangsa atau perusahaan kalu tidak didukung oleh sumber daya yang berkualitas. Mengingat pentingnya sumber daya manusia maka sudah seharusnya pemerintah maupun swasta perlu diberikan perhatian pada pengembangan kualitas sumber daya manusia (karyawan) untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Poerwandarminta (1982) menyatakan bahwa prestasi adalah hasil yang telah dicapai, dilakukan, dikerjakan. Jika dihubungkan dengan pekerjaan maka prestasi kerja menurut Hidarachman, (1993) bahwa prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. PTP Nusantara IV Medan menanamkan kepada setiap karyawan dan pegawai bahwa prestasi kerja memerlukan keterampilan yang sesuai dengan isi kerja sehingga bisa menimbulkan penemuan-penemuan baru untuk memperbaiki cara kerja atau minimal mempertahankan cara kerja yang sudah

UNIVERSITAS MEDAN AREA

baik, ditandai dengan usaha mencari terobosan dan pembaharuan. Ketika suatu produk baru telah ditemukan dan berguna bagi orang lain, mereka akan selalu mengeksplorasinya sehingga didapatkan produk inivatif baru atau bahkan produk turunannya.

Prestasi kerja akan membawa dampak bagi karyawan yang bersangkutan maupun perusahaan tempat ia bekerja. Prestasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas perusahaan, menurunkan tingkat keluar masuk karyawan (turn over), serta memantapkan manajemen perusahaan. Sebaliknya, prestasi kerja yang rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktivitas kerja, meningkatkan tingkat keluar masuk karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak pada penurunan pendapatan karyawan. Hal utama yang dituntut oleh perusahaan dari karyawan adalah prestasi kerja mereka yang yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang baik berasal dari dalam dirinya maupun luar dirinya. Pada dasarnya prestasi kerja merupakan hasil dari totalitas pengaruh aspek-aspek kondisi individual dan kondisi situasional (Heidarachman, 1993). Martoyo (2000), menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang kuat pengaruhnya terhadap prestasi kerja para karyawan dalam perusahaan antara lain seperti, kepuasan kerja, motivasi, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem konfensasi, aspek-aspek ekonomi, aspek-aspek teknis, dan perilaku lainnya.

Prestasi kerja PT. Perkebunan Nusantara IV mengalami penurunan, yang menyebabkan 99% saham yang dimiliki PT. Perkebunan Nusantara IV sekarang ini diambil alih oleh PT. Perkebunan Nusantara III. Hal ini terjadi karena

UNIVERSITAS MEDAN AREA

penurunan prestasi kerja karyawan, terutama karyawan bagian Perencnaan. Di bagian perencanaan memiliki tanggung jawab atau pekerjaan yang berbeda dari bagian lainnya, bagian perencanaan memiliki tanggung jawab yaitu : menyusun dan merevisi rencana jangka panjang dan pedoman dasar kerja, melakukan evaluasi terhadap rencana jangka panjang, rencana anggaran kerja perusahaan, melakukan standarisasi dan sertifikasi untuk mutu dan lingkungan, melakukan penelitian dan pengkajian di seluruh kegiatan fungsional (bagian dan unit usaha). Di bagian perencanaan sering terjadi masalah yaitu standarisasi dan sertifikasi untuk mutu dan lingkungan, dimana yang seharusnya suatu daerah atau lingkungan itu ditanami oleh tanaman teh tetapi malah ditanami kelapa sawit. Sehingga tidak sesuai dengan target pendapatan perusahaan.

Salah satu faktor prestasi kerja seorang karyawan menurun adalah kepuasan kerja, karena keduanya mempunyai hubungan positif, seorang karyawan merasa puas tidak dengan sendirinya merupakan karyawan yang berprestasi tinggi namun berprestasi biasa-biasa saja. Kepuasan kerja diperlukan untuk meningkatkan prestasi yang akhirnya diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja.

Pernyataan Byaris dan Rue (dalam Mukhiyi dan Sunarti, 2007) mengatakan bahwa sikap karyawan yang positif terhadap pekerjaannya merupakan kepuasan kerja seseorang terhadap pekerjaannya. Karyawan yang terpuaskan oleh kondisi fisik maupun psikis dari pekerjaannya maka mereka tidak sering mangkir, memiliki produktifitas tinggi dan sikap positif terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya. Sehingga jika seseorang

UNIVERSITAS MEDAN AREA

karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya prestasi kerja karyawan, sebaliknya jika karyawan yang tidak puas dengan pekerjaanya maka prestasi kerjanya akan menurun.

Waxley dan yukl (dalam As'ad, 2003) memandang kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menurut Robert Hoppeecl (dalam Anorogo, 1992) adalah penilaian dari pekerjaan yaitu seberapa jauh pekerjaan secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.

Banyak pendapat yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja ditimbulkan oleh prestasi kerja. Kerja yang baik akan memberikan penghargaan yang tinggi. Dilain pihak, bila penghargaan dipandang tidak cukup maka suatu tingkat prestasi kerja akan menurunkan kepuasan kerja. Akan tetapi ini tentunya membutuhkan karyawan yang dapat terpuaskan oleh kebijakan perusahaan yang diterapkan, tidak sekedar kemampuan karyawan dalam menjalankan peralatan perusahaan. Dengan demikian karyawan menjalankan tugasnya dengan baik, jarang absen dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Pada akhirnya ini akan mewujudkan prestasi kerja karyawan yang lebih baik, untuk terciptanya kepuasan kerja.

Kepuasan kerja dapat dinyatakan sebagai suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari pekerjaan terhadap kondisi dan situasi kerja termasuk masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis, Anoraga dalam Anggriawan (2012).Kepuasan kerja berkaitan dengan keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa yang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2000). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya

UNIVERSITAS MEDAN AREA

yang tampak dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja (Spector, 2006). Kepuasan kerja juga dapat bermakna sebagai sikap individu terhadap pekerjaannya (Robbins, 2001). Sikap tersebut bisa berupa sikap positif yang berdampak pada peningkatan prestasi karyawan dan dapat memberikan efek yang positif bagi perusahaan (Robbins, 2001). Sebaliknya ketidakpuasan kerja merupakan sikap negatif yang bisa merugikan perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan faktor penting yng bisa menunjang produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan. Jika hal tersebut terpenuhi tentunya roda perusahaan akan berjalan lncar yang bisa membuat semakin majunya perusahaan yang bersangkutan. Menurut Roobins (2001) ada faktor yang menyebabkan ketidakpuasan terhadap pekerjaan seperti jumlah gaji, kenaikan pangkat, rekan kerja dan pekerjaan itu sendiri secara keseluruhan.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko, 2000). Secara umum, sering dianggap bahwa karyawan yang mendapat kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik. Dalam banyak kasus, memang sering ada hubungan positif antara kepuasan tinggi dan prestasi karyawan tinggi, tetapi tidak selalu cukup kuat dan berarti (signifikan). Ada banyak karyawan dengan kepuasan kerja tinggi tidak menjadi karyawan yang produktivitasnya tinggi, tetapi tetap menjadi karyawan rata-rata. Kepuasan kerja itu sendiri, bukan merupakan suatu motivator kuat. Bagaimanapun juga, kepuasan kerja diperlukan untuk memelihara karyawan agar lebih tanggap terhadap lingkungan motivasional yang

UNIVERSITAS MEDAN AREA

diciptakan. Oleh karena itu manajemen SDM harus senantiasa memonitor kepuasan kerja karyawan, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah-masalah personalia lainnya.

Dalam bukunya Munandar (2001) mengatakan bahwa, sebuah pekerjaan memuaskan jika ada keselarasan antara nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan orang tesebut. Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Nilai-nilai tersebut adalah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Dikatakan selanjutnya bahwa nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar yang meliputi gaji, promosi, rekan kerja, pengawasan dan pekerjaan itu sendiri. Dengan terpenuhnya semua kebutuhan-kebutuhan tersebut maka karyawan akan mencapai kepuasan kerja yang tinggi, dimana hal tersebut juga akan berdampak pada tingginya prestasi kerja karyawan dimasa yang akan datang.

Dengan tanggung jawab yang dimiliki dan tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh bagian perencanaan, begitu pentingnya kepuasan kerja yang harus dimiliki setiap karyawan bagian perencanaan karena bagian perencanaan harus dapat membuat perusahaan mangkin tumbuh dan berkembang sehingga perencanaan jangka panjang yang telah dibuat bagian perencanaan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas disimpulkan bahwa pentingnya kepuasan kerja yang harus dimiliki bagian perencanaan yang harus dapat menyusun rencana jangka panjang dan rencana anggaran kerja perusahaan dengan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

baik sehingga prestasi yang di dapatkan juga akan baik. Prestasi salah satunya dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan itu sendiri, agar dapat menerima dan merubah tekanan menjadi motivasi sehingga dapat memicu prestasi kerja karyawan dalam bekerja diperusahaan.

Melihat begitu pentingnya kepuasan kerja yang harus dimiliki karyawan agar dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul "Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Prestasi Kerja Karyawan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara IV (PERSERO) Medan".

B. Identifikasi Masalah

Prestasi merupakan salah satu faktor keberhasilan perusahaan. Apabila prestasi karyawan baik maka perusahaan akan dapat berkembang dengan baik pula.

C. Batasan Masalah

Kepuasan kerja adalah kombinasi dari karakteristik situasional dan kejadian situasional, dimana karakteristik situasional pada umumnya bertujuan sebagai faktor kunci dalam kepuasan kerja seperti: pekerjaan itu sendiri, imbalan/gaji, promosi, supervisi, dan rekan kerja.

Prestasi karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan persatu periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti merumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja karyawan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan?.

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang akan diungkap dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja karyawan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu psikologi, terutama psikologi industri dan organisasi mengenai dalam mengelola manusia sebagai sumber daya. Secara umum hasil dari penelitian dapat memberikan gambaran mengenai kepuasan kerja dan prestasi kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi perusahaanBagi perusahaan dapat dijadikan masukan dan saran sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan dalam upaya untuk lebih memperhatikan kepuasan kerja guna meningkatkan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

prestasi kerja karyawan demi kemajuan perusahaan dimasa yang akan datang.

b. Bagi karyawan

Bagi karyawan hasil peneliti ini diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya.

UNIVERSITAS MEDAN AREA