

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelolah, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di suatu perusahaan perlu dikelolah secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar

Berbagai industri dimotivasi untuk maju dan berkembang karena perkembangan zaman dan kemajuan teknologi. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat penting untuk menggerakkan roda perusahaan untuk mencapai tujuan dan misi bersama, sehingga setiap usaha yang bergerak dalam berbagai industri tentunya tidak pernah lepas dari kebutuhannya. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berbasis ilmu pengetahuan dan memiliki berbagai keterampilan adalah mampu bersaing di pasar global.

Manusia adalah salah satu sumber daya yang penting bagi perusahaan yang berkedudukan sebagai karyawan, buruh, atau pekerja. Pentingnya kedudukan sumber daya manusia dalam suatu usaha, sehingga bagian terbesar dari perhatian, waktu dan tenaga disibukkan dengan masalah – masalah manusia yang sering bersifat pelik dan sensitif untuk dapat diselesaikan. Keberadaan sumber daya manusia dalam

perusahaan diperlukan agar perusahaan tersebut dapat bersaing dengan perusahaan – perusahaan lain yang sejenis agar tetap eksis. Bila produktivitas sumber daya manusianya tinggi, maka sumber daya manusia merupakan asset utama perusahaan, tapi bila produktivitasnya rendah, maka sumber daya manusia bukan merupakan aset lagi, melainkan akan menjadi beban bagi perusahaan. Melihat pentingnya sumber daya manusia dalam perusahaan, sehingga perusahaan harus memprioritaskan kebijakan yang diambil.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai memandang pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Hal ini tampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja.

Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional atau respon afektif seseorang terhadap berbagai situasi dan kondisi kerja yang dapat memenuhi segala yang berkaitan dengan kebutuhan, keinginan dan harapan yang dihadapi bagi para karyawan dalam memandang pekerjaan tersebut. Hal yang perlu diperhatikan dalam pekerjaan adalah manusia bukan merupakan sebuah mesin, manusia mempunyai kehendak, kemauan, angan – angan dan cita – cita. Selain itu manusia mempunyai pikiran – pikiran dan pertimbangan – pertimbangan yang menentukan sikap dan pendiriannya. Juga manusia mempunyai pergaulan – pergaulan hidup, baik dirumahnya atau ditempat kerjanya maupun di masyarakat luas.

Di sisi lain, faktor kepuasan kerja yang relatif baik tampaknya memberikan kontribusi bagi kinerja karyawan untuk tetap bekerja dengan lebih baik di perusahaan PT. Prasojo Jaya Bersama Indonesia. Standar gaji yang dianggap memuaskan oleh karyawan, kebijakan terhadap karyawan yang dianggap cenderung lebih memperhatikan nasib karyawan dan menunjukkan kepedulian perusahaan terhadap karyawan tampaknya menjadi masalah yang mendasar yang dipertimbangkan karyawan untuk tetap bekerja dengan baik.

Kinerja karyawan merupakan kemampuan yang dimiliki karyawan dalam bekerja yang dihasilkan dalam kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian perusahaan. Kinerja karyawan tidak hanya lebih dari sekedar kesadaran dan keberadaan bagi perusahaan, tetapi kinerja karyawan harus memiliki suatu kebijakan untuk melakukan hubungan karyawan dengan perusahaan secara aktif. Karyawan yang menunjukkan kinerja tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyongkong kesejahteraan dan keberhasilan perusahaan tempatnya bekerja.

Manusia merupakan unsur terpenting dan paling menentukan bagi kelancaran jalannya proses manajemen, maka hal – hal yang berhubungan dengan karyawan perlu mendapatkan perhatian yang sungguh – sungguh dari setiap pimpinan guna keberhasilan tujuan suatu perusahaan. Apabila tujuan perusahaan tersebut diiringi dengan kesungguhan dan kemampuan yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, maka karyawan tersebut diharapkan dapat menggerakkan, mengerahkan dan mengarahkan segala sumber daya yang dimiliki untuk mengoptimalkan kinerjanya.

Makin tinggi kesadaran karyawan akan hak – haknya, makin banyak permasalahan yang muncul. Makin beragam nilai yang dianut para karyawannya, maka banyak konflik yang berkembang. Penyelesaian terhadap semua persoalan tersebut sangat tergantung pada tingkat kesadaran perusahaan terhadap setiap komitmen karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan harus dapat melihat adanya perbedaan antar perusahaan dalam penyediaan waktu, biaya dan usaha dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Dalam persaingan bisnis yang semakin ketat diperlukan kinerja karyawan pada setiap perusahaan untuk dapat mengantisipasi perubahan lingkungan eksternal. Hubungan interpersonal antar karyawan yang lebih harmonis akan lebih dapat mengantisipasi adanya persaingan bisnis jika terdapat kebersamaan dan saling mempercayai. Penghargaan yang sesuai dengan prestasi yang telah diraih dapat memberikan motivasi karyawan lainnya untuk mengikuti jejak rekannya dalam mencapai sebuah prestasi. Sebaliknya, karyawan akan memiliki semangat kerja rendah apabila anggota perusahaan memiliki suatu kerja sama antar perusahaan.

Dari uraian singkat di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang sumber daya manusia pada PT Prasojo Jaya Bersama Indonesia di Tuban dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prasojo Jaya Bersama Indonesia”.

### **Tabel 1.1**

#### **Rekapitulasi karyawan PT. Prasojo Jaya Bersama Indonesia**

No.	Nama Bagian	Jumlah Karyawan
1	Manager	1
2	Marketing	2
3	Finance	1
4	Operasional kendaraan	2
5	Bengkel	3
6	Driver	48
7	Office Boy	1
	<b>Jumlah</b>	58

(Sumber :Bagian Manajemen Sumber Daya Manusia PT. Prasojo Jaya Bersama Indonesia tahun 2024)

## 1.2 Rumusan Masalah

Penempatan karyawan yang baik dan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan merasa nyaman bekerja di perusahaan sehingga meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Dari latar belakang masalah maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Kepuasan Kerja (X) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Prasojo Jaya Bersama Indonesia di Tuban ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Prasojo Jaya Bersama Indonesia di Tuban.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi penulis, institusi perusahaan maupun obyek penelitian (karyawan) PT. Prasojo Jaya Bersama Indonesia di Tuban.

##### **1. Manfaat teoritis**

- a. Penelitian ini diharapkan bisa menambah wawasan dan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia dan merupakan bahan referensi untuk dapat dipergunakan sebagai bahan informasi bagi peneliti berikutnya yang akan mengadakan penelitian yang sama.
- b. Penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi penulis untuk mampu menerapkan disiplin ilmu yang diperoleh dalam perkuliahan.

##### **2. Manfaat praktis**

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau sumbangan pikiran bagi perusahaan yang dapat dijadikan pertimbangan dalam pemecahan masalah – masalah yang berkaitan dengan bidang sumber daya manusia.
- b. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan wacana bagi karyawan pada PT. Prasojo Jaya Bersama Indonesia untuk menyadari aspek – aspek yang mempengaruhi komitmen karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut yang berkaitan dengan pemberian kompensasi dan kinerja karyawan.