

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan adalah suatu sistem yang menjalankan bisnis dimana bagian yang satu dengan yang lain saling berinteraksi dalam menjalankan kegiatannya untuk mencapai tujuan perusahaan yaitu memperoleh laba atau keuntungan. Untuk mencapai hal tersebut tentu perlu dukungan seperti modal, material, mesin, pasar dan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam rangka mencapai tujuannya, oleh karena itu diperlukan pengelolaan sumber daya manusia secara profesional. Sumber daya manusia di suatu perusahaan perlu dikelola 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. Manusia adalah salah satu sumber daya yang penting bagi perusahaan yang berkedudukan sebagai karyawan, buruh, atau pekerja.

Melihat pentingnya sumber daya manusia dalam perusahaan, maka layak bagi perusahaan untuk memberi perhatian yang lebih melalui kebijakan yang diambil. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu ilmu yang mempelajari tentang tata cara mengatur manusia sebagai tenaga kerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan (Almasri, 2016). Karyawan sebagai sumber daya manusia dari suatu perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud

keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntunan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut juga akan berpengaruh terhadap motivasi karyawan.

Upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia akan sangat membantu dalam perbaikan produktivitas secara langsung dengan menemukan cara yang lebih baik dan efisien untuk mencapai tujuan dan secara tidak langsung dengan memperbaiki kualitas kinerja sumber daya manusia. Untuk memastikan karyawan bekerja searah dengan tujuan organisasi, pengusaha perlu memperhatikan kinerja karyawan melalui pengelolaan manajemen kinerjanya. Kinerja merupakan hasil dari kegiatan kerjasama diantara anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi (Rusdi Hidayat N., 2017:80). Jadi pada dasarnya, manajemen kinerja atau Performance Management dapat dianggap sebagai proses sistematis sebuah organisasi yang melibatkan karyawannya dalam mencapai misi dan tujuan organisasinya.

Kondalkar (2007:99) yang dikutip oleh Arif Yusuf Hamali (2018:131) mendefinisikan Motivasi sebagai hasrat dalam yang membakat disebabkan oleh kebutuhan, keinginan, dan kemauan yang mendorong seorang untuk menggunakan energi fisik dan mentalnya demi tercapainya tujuan – tujuan yang diinginkan. Dengan adanya Motivasi, akan sangat berpengaruh terhadap psikologis seorang karyawan, karena dengan adanya Motivasi, maka dalam diri karyawan akan termotivasi dan timbul rasa percaya diri yang mana akan menimbulkan suatu semangat dalam bekerja.

Motivasi dapat bersifat positif ataupun negatif. Motivasi positif yaitu seseorang ditawarkan sesuatu yang bernilai seperti imbalan berupa uang, pujian, dan tawaran menjadi karyawan tetap jika kinerjanya memenuhi standar yang ditetapkan. Motivasi negatif yaitu dengan menggunakan ancaman dan hukuman seperti teguran-teguran, ancaman di-PHK, ancaman akan diturunkan pangkat, dan sebagainya, jika kinerja orang yang bersangkutan dibawah standar.

Di sisi lain faktor kepuasan kerja yang relatif baik tampaknya memberikan kontribusi bagi kinerja karyawan untuk tetap bekerja dengan lebih baik di perusahaan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2007:156).

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 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. 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.

Perusahaan PT. Kedaung Indah Can, Tbk. Merupakan salah satu perusahaan yang berada di bawah naungan Kedaung Group. Perusahaan ini pertama kali didirikan oleh Agus Nursalim sejak tahun 1974 yang merupakan produsen dan pengeksport peralatan masak enamel yang produk-nya berupa panci, mangkuk, tempat nasi, dan beberapa produk rumah tangga lainnya. PT Kedaung Indah Can Tbk merupakan anak perusahaan dari Kedaung Group yang berhasil mencatatkan sahamnya untuk pertama kali di Bursa Efek Jakarta sejak tahun 1993. Saat ini PT. Kedaung Indah Can, Tbk berhasil menjadi salah satu produsen yang mampu memproduksi hingga lebih dari 40.000 panci dan wajan tiap hari-nya. Produk-produk buatan perusahaan ini juga telah berhasil dieksport hingga ke luar negeri. Dengan lebih dari 200 item dasar produksi dan dibantu dengan fasilitas pabrik yang berdiri di atas tanah seluas 120.000 meter persegi.

perusahaan ini mampu menghasilkan sekitar 15 juta set item per tahun-nya. Dengan ini perusahaan menjadi pemimpin dalam pasar dunia karena varian dan kualitas produk yang ditawarkan. Pelanggan kaleng PT. Kedaung Indah Can, Tbk

(KICI) meliputi PT. Nissin Biskuit Indonesia, PT. Nippon Paint Indonesia, PT. Khong Guan Biscuit Factory Indonesia dan PT. Coronet Crown.

Tabel 1.1

TABEL LAPORAN KARYAWAN YANG BERHENTI SAMPAI TANGGAL 31-OKTOBER-2019

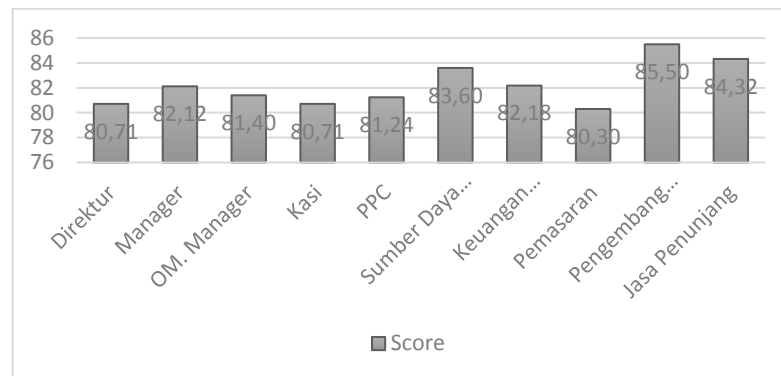
NO	KTP	NAMA	KET	TGL MULAI KERJA	TGL BERHENTI
1	ACC – 03	Maecell Aprilian	Atas Permintaan Sendiri	22-07-2018	01-10-2019
2	ACC - 09	Stevani Hantoro	Atas Permintaan Sendiri	02-10-2017	01-10-2019

Sumber : PT. Kedaung Indah Can, Tbk.

Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa selama sepuluh bulan terakhir pada tahun 2019 terdapat dua karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan, dimana dari data yang tertera yang mana karyawan tersebut masih terhitung baru bergabung diperusahaan yaitu masing-masing selama satu tahun dan dua tahun. Hal ini mengindikasikan kemungkinan adanya gap (permasalahan) dalam kepuasan karyawan terhadap perusahaan sehingga mereka memilih untuk mengundurkan diri atas permintaan sendiri.

Gambar 1.2

Hasil Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan PT. Kedaung Indah Can Tbk, Surabaya Pada Bulan Januari - Desember 2018



(Sumber : Laporan Tahunan PT. Kedaung Indah Can Tbk, Surabaya)

Berdasarkan pada tabel 1.1 dapat dilihat dalam tabel diatas, rekapitulasi penilaian kinerja karyawan dalam Tahun 2018 memiliki hasil yang berbeda dari setiap divisi. Divisi Pengembangan memperoleh hasil kinerja yang paling baik yakni dengan mencapai skor 85,50% sehingga mampu mendapatkan hasil tertinggi dibandingkan dari divisi lainnya, sedangkan Divisi Pemasaran menciptakan kinerja yang kurang optimal yakni dengan skor 80,30% sehingga mendapatkan hasil terendah dari divisi yang lain. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa diagram rekapitulasi hasil penilaian kinerja karyawan pada Tahun 2018 terdapat permasalahan dalam kinerja karyawan yang belum sesuai dengan harapan, kinerja yang kurang optimal menjadi penyebab dalam kegiatan perusahaan.

Karyawan bisa dikatakan dapat mencapai kepuasa kerja apabila perusahaan dapat menghargai hasil dari kinerja karyawan dengan beberapa faktor penentu

kepuasan kerja, seperti salah satunya faktor gaji/imbalan balas jasa yang diberikan perusahaan untuk karyawan. PT Kedaung Indah Can, Tbk sendiri memberikan balas jasa/imbalan kepada karyawannya berupa tunjangan hari raya (THR) yang diberikan setiap tahunnya.

Dari uraian singkat di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang sumber daya manusia pada PT. Kedaung Indah Can, Tbk. Dengan judul penelitian "**Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kedaung Indah Can, Tbk**".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas tersebut maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kedaung Indah Can Tbk.?
2. Apakah Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kedaung Indah Can Tbk.?
3. Apakah Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kedaung Indah Can Tbk.?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh simultan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kedaung Indah Can Tbk.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh parsial Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kedaung Indah Can Tbk.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh parsial Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kedaung Indah Can Tbk.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi penulis, institusi perusahaan maupun obyek penelitian (karyawan) PT. Kedaung Indah Can, Tbk Surabaya.

A. Secara Teoritis

1. Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang manajemen sumber daya manusia sebagai penerapan ilmu pengetahuan dan teori yang telah penulis diperoleh selama masa kuliah yang relevan dengan penelitian secara langsung.

2. Penelitian ini memberikan manfaat bagi penulis untuk mampu menerapkan disiplin ilmu yang diperoleh selama masa kuliah yang relevan dengan penelitian.

B. Secara Praktis

1. Sebagai tambahan informasi dan bahan masukan bagi perusahaan dalam pengambilan kebijakan yang berhubungan dengan bidang pengelolaan Sumber Daya Manusia, khususnya yang menyangkut kinerja karyawan pada PT. Kedaung Indah Can, Tbk Surabaya
2. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan wacana bagi karyawan di perusahaan PT. Kedaung Indah Can, Tbk Surabaya untuk menyadari aspek-aspek yang mempengaruhi komitmen karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan PT. Kedaung Indah Can, Tbk Surabaya yang berkaitan dengan penempatan karyawan dan kepuasan kerja.