

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu organisasi dalam menjalankan kegiatannya sesuai tujuan maka harus dilakukan pengelolaan sumber daya yang baik khususnya sumber daya manusia, karena sumber daya manusia pada perusahaan adalah salah satu modal dalam menggerakkan semua unsur organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu yang memegang peranan penting dalam kelangsungan usaha sebuah perusahaan, dengan manajemen yang bagus dan terarah terkait pengelolaan SDM, akan menghasilkan sebuah kinerja yang positif bagi sebuah perusahaan demi kelangsungan usaha, dan unggul di tengah persaingan yang semakin ketat.

Sumber daya manusia menunjang perusahaan melalui karya, bakat, pikiran, dorongan, tenaga dan peran nyata seperti yang disaksikan dalam setiap perusahaan maupun dalam organisasi antara lain yakni sebagai pengusaha, sebagai karyawan, sebagai pemimpin dan sebagai pemilik. Tanpa ada unsur manusia dalam perusahaan, tidak mungkin perusahaan tersebut dapat bergerak dan berjalan menuju yang diinginkan.

Perkembangan manajemen sumber daya manusia dipacu dengan adanya tuntutan untuk lebih memperhatikan kebijakan yang diterapkan perusahaan terhadap ^{karyawannya}. Kebijakan perusahaan yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan pekerja akan membawa dampak buruk pada sikap kerja. Manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam proses

produksi barang maupun jasa. Menurut Rivai (2010) sumber daya manusia adalah seseorang yang siap mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi. Sumbangan tersebut dapat berupa kinerja karyawan. Suatu kinerja yang tinggi tentunya akan memberikan hasil baik pula bagi suatu perusahaan. Namun sebaliknya perusahaan yang memiliki karyawan dengan kinerja yang rendah dapat merugikan perusahaannya.

Kinerja karyawan yaitu hasil yang dicapai karyawan dilihat dari jumlah atau banyaknya pekerjaan yang mampu didapatkan pegawai dan memiliki kemampuan menjaga kualitas dalam bekerja terutama dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu dan tanggung jawab yang diberikan. (Mangkunegara, 2011). Menurut Wibowo (2008), kinerja merupakan penerapan atas rencana-rencana hasil penyusunan pihak perusahaan dilihat dari kemampuan atau kompetensi dan motivasi. Sikap perusahaan atas perlakuan karyawan atau pegawai sangat menentukan kinerja karyawan.

PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Jombang yang dulunya bernama PT. Sejahtera Usaha Bersama – Jombang adalah perusahaan yang bergerak dibidang kayu olahan, Perusahaan ini memiliki misi Perusahaan yang memiliki wawasan lingkungan dari pengolahan jenis kayu sengon. Untuk mewujudkan misi tersebut PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Jombang harus memiliki karyawan yang berkualitas.

Hasil pengamatan PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Jombang pada divisi *veneer* yaitu divisi yang memproses kayu *log* yang sudah dipotong sesuai ukuran menjadi bahan setengah jadi. Jumlah karyawan pada divisi *veneer*

berjumlah 620 karyawan. Kinerja karyawan divisi *veneer* ini setiap bulannya seringkali tidak memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan. Tingkat realisasi produksi selalu dibawah target produksi perusahaan sebagaimana terlihat dalam tabel diagram berikut :

Tabel 1.1 :
Tabulasi Data Kinerja Karyawan Divisi Veneer Tahun 2017

No	Bulan	Target Produksi Veneer	Realisasi	Prosentase
1.	Jan-17	1.922.000 m ³	1.537.600 m ³	80%
2.	Feb-17	1.798.000 m ³	1.474.360 m ³	82%
3.	Mar-17	1.922.000 m ³	1.556.820 m ³	81%
4.	Apr-17	1.860.000 m ³	1.506.600 m ³	81%
5.	Mei-17	1.922.000 m ³	1.537.600 m ³	80%
6.	Jun-17	1.860.000 m ³	1.562.400 m ³	84%
7.	Jul-17	1.922.000 m ³	1.633.700 m ³	85%
8.	Agst-17	1.922.000 m ³	1.595.260 m ³	83%
9.	Sep-17	1.860.000 m ³	1.618.200 m ³	87%
10.	Okt-17	1.922.000 m ³	1.633.700 m ³	85%
11.	Nov-17	1.860.000 m ³	1.543.800 m ³	83%
12.	Des-17	1.922.000 m ³	1.652.920 m ³	86%

Sumber : Data PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Jombang, 2018

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, tingkat realisasi produksi yang dihasilkan karyawan setiap bulannya selalu dibawah target. Penurunan kinerja karyawan menurut pengamatan dan wawancara peneliti dengan bagian personalia menunjukkan sebagian karyawan kurang memiliki pengetahuan dan kemampuan dalam pekerjaannya, kemampuan kerja karyawan yang dirasa masih kurang.

Penurunan kinerja karyawan divisi *Veneer* ini diduga disebabkan rendahnya kepuasan kerja karyawan, Kepuasan kerja merupakan perasaan yang timbul dari diri karyawan akibat dari pekerjaan yang dilakukan

(Mangkunegara, 2011). Hasil wawancara dengan beberapa karyawan menunjukkan ketidakpuasan kerja antara lain perasaan karyawan yang merasa pekerjaannya selama ini kurang menarik dan kurang menantang, kurangnya penghargaan terhadap karyawan yang berkerja baik dan uang lembur sedikit sehingga beberapa karyawan sering mengambil jam lembur untuk menambah pendapatan, selain itu kurangnya pengawasan dari mandor sehingga para karyawan bekerja seenaknya sendiri dan dukungan rekan kerja yang kurang dalam penyelesaian pekerjaan. Selain itu menurut beberapa karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Jombang mengatakan bahwa karyawan yang baru bekerja sering kali lamban dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kinerja tinggi dapat mewujudkan tujuan perusahaan dalam memperoleh keuntungan dan sebaliknya, bila kinerja rendah dapat merugikan perusahaan. Kinerja karyawan perlu mendapat perhatian yang serius antara lain dengan melaksanakan kajian berkaitan dengan kepuasan kerja. (Rivai, 2012). Penelitian Risqi, (2015) membuktikan bahwa kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dengan Pendekatan Kansei Engineering Perusahaan XYZ.

Berdasarkan pada uraian tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : “Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan divisi Veener di PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Jombang.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi Veener PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Jombang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi Veener PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Jombang

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan mempunyai manfaat, yaitu:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi untuk manajemen sumber daya manusia secara umum dan khususnya tentang keterkaitan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

b. Manfaat Praktis

Diharapkan dapat dijadikan masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.