BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi.Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya.

Sumber Daya Manusia yang berkualitas sangat diperlukan guna mencapai hasil kerja yang maksimal. Kualitas sumber daya yang ada dalam sebuah perusahaan dapat diukur dengan melihat tingkat pencapaian produktivitas kerja karyawan. Hal ini juga berlaku pada PT. Sejahtera Usaha Bersama Jombang yang merupakan salah satu perusahaan industry kayu lapis dibawah naungan *Samko Timber Group* dan perusahaan ini bergerak dalam bidang perkayuan yang produk utamanya yaitu lembaran kayu lapis.

Produktivitas karyawan dalam sebuah perusahaan sangat penting, untuk mencapainya dengan optimal salah satunya dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Karyawan dapat dikatakan puas dalam bekerja apabila karyawan menyukai kerja itu sendiri, menerima bayaran yang sesuai, adanya kenaikan jabatan, adanya pengawasan secara objektif, mempunyai rekan kerja

yang baik. Seorang karyawan yang memiliki dedikasi yang tinggi berupaya memprioritaskan apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan bahkan rela mengorbankan waktu pribadi dan lupa jam pulang kantor. Tipe karyawan ini biasanya tidak lagi memandang pekerjaan sebagai tugas, apalagi paksaan, melainkan hobi. Karyawan ini memiliki perasaan puas terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan, mereka menyukai pekerjaan dan merasa nyaman bekerja (Sutrisno, 2012).

PT. Sejahtera Usaha Bersama merupakan salah satu perusahaan industri kayu lapis dibawah naungan *Samko Timber Group*, tumbuh menjadi perusahaan besar yang sudah memiliki anak cabang di berbagai wilayah Jawa Timur, seperti Jombang, Madiun, Banyuwangi, dan Jember. Mulai kegiatan produksi tahun 2006 bulan Oktober dan saat ini sudah berproduksi kurang dari 200.000 m3 per tahun. PT. Sejahtera Usaha Bersama mampu menyerap lebih dari 4376 tenaga kerja atau karyawan. Yang mana terdiri dari dua bagian yaitu bagian *supporting* dan produksi. Bagian *supporting* dibagi lagi menjadi empat divisi yaitu divisi logistik, divisi *logyard*, divisi *maintenance*, dan divisi *Quality Control*. Untuk bagian produksi dibagi menjadi empat yaitu divisi produksi *playwood*, divisi produksi *floorbase*, divisi produksi *veneer* dan divisi produksi *faceback*. Divisi produksi *playwood* mengolah bahan setengah jadi menjadi triplek jadi, divisi produksi *floorbase* mengerjakan khusus bahan baku untuk lantai kayu yang mana hasilnya di *export* ke Jepang, divisi produksi *veneer core* mengolah bahan baku

playwood (kayu gelondongan) menjadi lembaran-lembaran, divisi produksi *faceback* mengerjakan lapisan triplek yang paling luar.

Produktivitas kerja bagian divisi *Veneer* di PT. Sejahtera Usaha Bersama Jombang mengalami penurunan. Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara peneliti dengan bagian personalia pada PT. Sejahtera Usaha Bersama Jombang peneliti menemukan permasalahan adanya penurunan kemampuan karyawan dalam meningkatkan hasil yang dicapai hal ini dapat dilihat dari menurunnya realisasi produksi yang tidak sesuai dengan target produksi yang ditetapkan. Hal ini dilihat dari Tabel Tabulasi data target dan realisasi produksi pada Divisi *Veneer* Tahun 2016 sebagai berikut:

Tabel 1.1

Tabulasi Data target dan realisasi produksi pada Divisi *Veneer* Tahun 2016

No	Bulan	Target Produksi *Veneer*	Realisasi	Deviasi Divisi Veneer
1.	Jan-16	1.922.000 m^3	1.537.600 m^3	2%
2.	Feb-16	1.798.000 m^3	1.474.360 m^3	1,8%
3.	Mar-16	1.922.000 m^3	1.556.820 m^3	1,9%
4.	Apr-16	1.860.000 m^3	1.506.600 m^3	1,9%
5.	Mei-16	1.922.000 m^3	1.537.600 m^3	2%
6.	Jun-16	1.860.000 m^3	1.562.400 m^3	1,6%
7.	Jul-16	1.922.000 m^3	1.633.700 m^3	1,5%
8.	Agst-16	1.922.000 m^3	1.595.260 m^3	1,7%

9.	Sep-16	1.860.000 m^3	1.618.200 m^3	1,3%
10.	Okt-16	1.922.000 m^3	1.633.700 m^3	1,5%
11.	Nov-16	1.860.000 m^3	1.543.800 m^3	1,7%
12.	Des-16	1.922.000 m^3	1.652.920 m^3	1,4%

Sumber : Divisi *Veneer* PT. Sejahtera Usaha Bersama Tahun 2017

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, tingkat realisasi produksi yang dihasilkan karyawan setiap bulannya selalu dibawah target.

Mutu dari hasil produksi karyawan di bagian *Veneer* PT. Sejahtera Usaha Bersama Jombang masih banyak yang tidak sesuai dari standar yang ditetapkan perusahaan, yang mana mutu produksi yang tidak sesuai dari standar perusahaan akan dipekerjakan pada masyarakat di sekitar perusahaan atau dengan istilah *repair* penduduk dan sebagian akan digunakan untuk bahan bakar boiler.

Penurunan produktivitas kerja karyawan Divisi *Veneer* PT. Sejahtera Usaha Bersama Jombang selama ini diduga karena faktor kepuasan kerja, hasil wawancara peneliti dengan karyawan mengatakan masih ditemukannya karyawan menganggap pekerjaanya kurang menantang karena tidak ada sistem *rolling* karyawan, karyawan merasa gaji yang diterima belum mampu mencukupi kebutuhan karyawan, sehingga karyawan seringkali mengambil jam lembur untuk menambah penghasilan karena dari perusahaan sendiri mewajibkan 50 karyawan untuk lembur setiap harinya. Kenaikan jabatan sangat berperan menumbuhkan rasa puas terhadap diri karyawan tetapi sekitar 3 tahun terakhir ini para karyawan yang memiliki prestasi baik tidak pernah

lagi dipromosikan naik jabatan. Perusahaan hanya melihat karyawan dari lama bekerja atau senioritas, setiap 3 tahun sekali karyawan kontrak yang memiliki prestasi baik tetap melakukan tanda tangan kontrak untuk perpanjangan masa kerja, bukan kenaikan jabatan sebagai karyawan tetap. Sedangkan karyawan senior sudah tidak perlu melakukan tanda tangan perpanjangan kontrak dan mendapatkan promosi jabatan. Pengawasan yang dilakukan mandor sering subjektif, mandor tidak menilai prestasi kerja setiap individu maupun kelompok pekerja. Rekan kerja juga dipandang sebagai faktor yang menunjang kepuasan kerja ada beberapa karyawan yang kurang kooperatif dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

Usaha terciptanya produktivitas kerja seorang pimpinan suatu organisasi akan menentukan kebijakan-kebijakan yang bisa membuat karyawan giat dan bersemangat untuk meningkatkan kerja karyawan, diantaranya dengan cara membuat karyawan merasa bahagia serta menciptakan kepuasan pada masing-masing karyawan. Keyakinan bahwa karyawan yang terpuaskan akan lebih produktif daripada karyawan yang tidak terpuaskan merupakan suatu ajaran dasar para manager selama bertahun-tahun. Para manager seharusnya peduli akan tingkat kepuasan kerja, karena tiga alasan: karyawan yang tidak terpuaskan lebih sering melewatkan kerja dan lebih besar kemungkinanmengundurkan diri, karyawan yang terpuaskan mempunyai kesehatan yang lebih baik, dan kepuasan pada pekerjaan dibawa kehidupan karyawan diluar pekerjaan. Bagi management suatu angkatan kerja terpuaskan akanmemberikan produktivitas yang lebih tinggi (Robbins, 2006).

Kepuasan kerja merupakan unsur yang sangat diharapkan olehkaryawan karena apabila dalam pekerjaannya karyawan merasa puas, maka kepuasan kerja kemungkinan besar akan memberi manfaat baik dari dalam karyawan maupun dalam suatu perusahaan tempat karyawan bekerja. Permasalahan kepuasan kerja dalam suatu organisasi berdampak terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian tentang kepuasan kerja karyawan dan produktivitas kerja. Berdasarkan uraian tersebut, dapat ditarik judul : **"PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DIVISI *VENEER* PT. SEJAHTERA USAHA BERSAMA"**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis dapat merumuskan rumusan masalah penelitian adalah Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Divisi *Veneer* PT. Sejahtera Usaha Bersama Jombang?

1.3 Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah variabel yang digunakan dalam penelitian terdiri dari kepuasan kerja dan produktivitas kerja.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Divisi *Veneer* PT. Sejahtera Usaha Bersama Jombang.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis:

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai kontribusi tambahan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dengan implementasi teori yang sudah di dapat selama masa perkuliahan dan sebagai referensi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian terkait kepuasan kerja dan produktivitas kerja.

b. Manfaat Praktis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam mengambil keputusan-keputusan yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan produktivitas sertah pengaruh kepuasan kerja terhadapat produktivitas kerja karyawan, sehingga diharapkan pencegahan terjadinya penurunan produktivitas karyawan yang merugikan perusahaan.