BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kepuasan kerja (*Job satisfaction*) adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Hal tersebut dihasilkan dari persepsi mereka mengenai pekerjaan mereka dan tingkat kesesuaian antara individu dan organisasi. (Ivancevich, 2014).

Saat ini, di era globalisasi, terjadi transformasi yang cepat dan substansial dalam kondisi perekonomian secara umum. Akibatnya, pelaku ekonomi dan industri menghadapi tuntutan baru yang harus mereka penuhi. Faktor penting yang perlu dipertimbangkan adalah kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan secara efisien. Perusahaan mengalami perubahan eksternal dan internal. Transformasi eksternal memerlukan adaptasi internal secara bersamaan dalam organisasi, yang melibatkan penyesuaian staf. Organisasi bertujuan untuk mencapai kinerja individu yang optimal guna mencapai keunggulan bisnis, karena kinerja individu atau kelompok kerja sangat menentukan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan (Pazrina, 2024).

Menurut data BPS per Agustus 2023, situasi pada dunia kerja menunjukkan trend positif di skala nasional. Data terbaru ini mencatat bahwa sebanyak 139,85 juta penduduk Indonesia termasuk dalam angkatan produktif yang tengah berkecimpung di dunia kerja. Terdapat peningkatan sebesar 2,77% dibandingkan dengan periode yang sama tahun sebelumnya, yang mencapai 135,30 juta penduduk (Mum.id, 2023).

Penduduk yang bekerja sebanyak 631.521 orang, bertambah 17.271 orang dari Agustus 2022. Lapangan pekerjaan yang mengalami peningkatan persentase penduduk yang bekerja terutama pada perdagangan, transportasi, akomodasi makan dan minum (2,32 persen poin); industri pengolahan, pertambangan, pengadaan listrik dan gas, pengadaan air (1,11 persen poin); jasa lainnya (0,35 persen poin); informasi dan komunikasi, jasa keuangan, real estat, jasa perusahaan (0,05 persen poin) (Bps.go.id, 2023).

Perusahaan yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen yang efektif

memerlukan dukungan karyawan yang cakap dan kompeten di bidangnya. Di sisi lain pembinaan para karyawan termasuk yang harus diutamakan sebagai aset utama perusahaan. Proses belajar harus menjadi budaya perusahaan sehingga keterampilan para karyawan dapat dipelihara, bahkan dapat ditingkatkan. Dalam hal ini loyalitas karyawan yang kompeten harus diperhatikan (Fortuna, 2016).

Salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam manajemen SDM adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi tentunya sangat diharapkan oleh setiap perusahaan karena akan mendorong berkembangnya perusahaan. Karyawan yang kinerjanya baik akan menunjukkan hasil kerja yang tinggi sedangkan karyawan yang kinerjanya rendah akan menunjukkan hasil kerja yang rendah. Peningkatan kinerja karyawan secara otomatis akan meningkatkan performa perusahaan (Saputro, 2022).

Tujuan organisasi erat kaitannya dengan kinerja individu karyawan sebagai sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor strategis yang sangat penting bagi pembangunan suatu organisasi (Yuniarsih, 2017). Berdasarkan pandangan tersebut dapat ditegaskan bahwa SDM merupakan komponen kunci, bahkan menjadi modal dasar bagi organisasi, baik organisasi yang berorientasi profit maupun non-profit. Oleh karena itu keberadaanya mesti dikelola secara efektif dan efisien, dengan menerapkan konsep manajemen SDM secara professional, agar dapat didorong untuk menunjukkan kinerja yang produktif (Yuniarsih, 2017).

Mangkunegara (2017), menjelaskan kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Banyak perilaku dan hasil kerja atau kinerja pegawai yang diduga merupakan hasil dari kepuasan atau ketidakpuasan kerja (Sule & Priansa, 2018).

Foster (Indrasari, 2017) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja, dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik akan diperoleh kinerja yang tinggi. Pencapaian kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan,dimana kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang menyokong atau tidak dalam diri karyawan yang berhubungan dengan penilaian karyawan terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja (Mangkunegara, 2017).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor salah satunya adalah faktor kepuasan kerja. Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung produktivitas karyawannya lebih tinggi dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas (Saputro, 2022).

Banyak perusahaan berkeyakinan bahwa pendapatan, gaji (*salary*) merupakan faktor utama yang mempengaruhi kepuasan karyawan. Sehingga ketika perusahaan merasa sudah memberikan gaji yang cukup, ia merasa bahwa karyawannya sudah puas. Sebenarnya kepuasan kerja karyawan tidak mutlak dipengaruhi oleh gaji semata. Sutrisno (2019) mengungkapkan "Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen pengawasan, faktor instrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi dan fasilitas". Dan masih ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan tergantung pada pribadi masing-masing karyawan.

Mengingat peran SDM, jika tidak baik dalam menggunakannya maka tenaga kerja tersebut dapat membuat masalah dan menghambat tujuan perusahaan. Maka dari itu, para pengusaha diharuskan untuk lebih detail mengelola kualitas dari SDM yang ada sehingga kinerja yang dihasilkan optimal. Menurut Wibowo (2015) kinerja merupakan pengertian dari *perfomance*. Dimana merupakan keseluruhan prestasi dan buah hasil karyawan, dari bagaimana cara mereka berproses dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan tidak terlepas dari peran sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2017) mengatakan bahwa "sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya". Dalam sebuah organisasi atau perusahaan sumber daya manusianya disebut karyawan. Dimana karyawan diartikan sebagai asset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku utama dari setiap aktivitas perusahaan. Karyawan yang cakap, mampu, dan terampil belum menjamin produktivitas kerja yang baik jika tingkat kepuasannya dalam bekerja masih rendah.

Kepuasan kerja mengacu pada reaksi emosional individu terhadap pekerjaannya, yang dapat berupa perasaan puas atau tidak puas dengan pekerjaannya. Karyawan yang puas memperoleh rasa kenikmatan dari pekerjaan mereka, namun karyawan yang tidak puas biasanya mengalami perasaan sengsara sehubungan dengan profesinya. Ketidakpuasan kerja menunjukkan korelasi yang kuat dengan ketidakhadiran, pergantian karyawan, serta masalah kesehatan fisik dan mental. Terlebih lagi, ketika karyawan menghadapi ketidakpuasan kerja, hal ini mengakibatkan menurunnya keterikatan kerja, berkurangnya dedikasi terhadap organisasi, sikap pesimis, dan serangkaian konsekuensi yang tidak menguntungkan (Pazrina, 2024).

Pada dasarnya, menurut As'ad dalam Prawironegoro dan Utari (2016), kepuasan kerja merupakan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya, suatu penilaian dari pekerja mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Anindya et al., 2017) menyimpulkan bahwa faktor sosial, faktor *financial* serta faktor organisasi dan manajemen secara bersama-sama perlu mendapat perhatian dalam usaha untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena faktor-faktor tersebut memiliki pengaruh yang cukup bermakna dan juga hendaknya faktor-faktor lainnya seperti fisik dan psikologis perlu mendapat perhatian, hal ini dikarenakan faktor tersebut juga mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Sedangkan penelitian Wirawan (2017) menyimpulkan bahwa Hasil analisis menunjukkan bahwa *Job satisfaction* dipengaruhi oleh variabel gaji, kesempatan promosi, supervisi, tunjangan, penghargaan terhadap hasil kerja, prosedur operasi, rekan kerja, karakteristik pekerjaan dan komunikasi serta hubungan antara karyawan yang bekerja dengan rekan kerja sangat lemah. Sehingga sangat penting bagi manajemen untuk menciptakan hubungan kerja (*team work*) yang baik diantara karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Widayanti & Widiastini (2021) mengemukakan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dimana, (1) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, (4) kepuasan

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

Sebagaimana observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada karyawan mengenai kepuasan kerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama dengan mengambil sebanyak 8 orang karyawan untuk mengisi kuesioner menemukan fakta dilapangan dimana 4 responden mengemukakan perusahaan selama ini tidak melakukan survei terhadap karyawan seperti mengenai kepuasan dan kinerja karyawan, 3 responden mengatakan adanya ketidakpuasan karyawan mengenai gaji dimana gaji kadang terlambat atau tidak dibayarkan tepat waktu dan juga sistem promosi yang dilakukan pada perusahaan. Salah satu responden mengatakan merasa kurang termotivasi bekerja dikarenakan kesempatan yang rendah untuk naik jabatan. Seperti yang diketahui bahwa untuk mendapatkan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor misalnya kepuasan kerja itu sendiri.

Berdasarkan uraian tersebut, membuat ketertarikan tersendiri bagi peneliti untuk meneliti menganai Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. PT. Indomarco Prismatama belum melakukan survei kepuasan kerja kepada karyawannya, sehingga pihak manajemen tidak mengetahui dengan pasti bagaimana perasaan karyawan tentang pekerjaan dan seluruh aspek yang ada di lingkungan kerja mereka.
2. Masih ada karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan dikarenakan gaji dimana gaji kadang terlambat atau tidak dibayarkan tepat waktu dan juga sistem promosi yang dilakukan pada perusahaan.
3. Menurunnya kinerja karyawan dikarenakan kesempatan yang rendah untuk naik jabatan

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diambil rumusan masalah dari penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kepuasan kerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama?
2. Bagaimana gambaran kinerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama?
3. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengidentifikasi kepuasan kerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama.
2. Untuk mengidentifikasi kinerja kerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama.
3. Untuk menganalisis hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan bagi akademik dan dapat menjadi masukan bagi disiplin ilmu Psikologi. Selain itu dapat memberikan wawasan dan pemahaman teori mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap kepuasan dan kinerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama.

1.5.2 Praktis

1. Instansi

   Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan mampu memberikan informasi dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut tentang kepuasan kerja karyawan.
2. Mahasiswa

   Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan tentang seputaran kepuasan dan kinerja karyawan.
3. Peneliti

   Bagi penulis selanjutnya penelitian ini diharapkan kedepannya dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian sejenis selanjutnya.