BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi sekarang ini, mengakibatkan dunia usaha menghadapi permasalahan yang semakin kompleks dan dinamis, selain itu persaingan yang begitu ketat menuntut setiap perusahaan untuk mengoptimalkan seluruh aspek yang terkait dengan kegiatan perusahaan dan meningkatkan Kinerja pegawai. Salah satu aspek sekaligus faktor penunjang yang harus diperhatikan agar tujuan perusahaan tercapai yaitu faktor sumber daya manusia.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung dengan kualitas sumber daya manusia yang mereka miliki dan bagaimana perusahaan tersebut mampu memenuhi segala sesuatu yang dapat memotivasi sumber daya manusia tersebut agar mereka mampu dan mau serta loyal memberikan yang terbaik untuk perusahaan tanpa ada paksaan. Selain itu, menempatkan mereka sebagai asset yang sangat penting yaitu sebagai faktor pertama dan utama dalam proses pembangunan.

Menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup serta kemajuan perusahaan, maka perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada pegawai nya dan juga sebaiknya perusahaan selalu memandang pegawainya sebagai rekan terbaik dalam berusaha karena berhubungan dengan pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia dapat memberikan kepuasan, yaitu

sejauh mana sumber daya manusia melepas seluruh kemampuannya untuk memberikan kontribusi terhadap perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan sebaiknya ada hubungan timbal balik antara perusahaan dengan para pegawainya. Pegawai memberikan prestasi kerja yang terbaik, perusahaan menghargai dan memberikan faktor-faktor penunjang terciptanya kinerja yang optimal. Salah satu dari faktor tersebut adalah kepuasan kerja. Dengan adanya usaha dari perusahaan untuk memberikan kepuasan kerja, diharapkan dapat memacu semangat, kinerja untuk lebih baik lagi, dan dampaknya tujuan perusahaan akan tercapai.

Kepuasan kerja Pegawai tidak tercipta begitu saja dan berbeda untuk setiap orang. Kepuasan kerja sangatlah penting untuk diperhatikan karena apabila hal itu tidak terwujud maka akan berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang merasa tidak puas, tidak akan memiliki rasa tanggung jawab akan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka. Dampaknya, mereka hanya menjalankan tugas semaunya sendiri dan akibatnya tujuan perusahaan tidak akan tercapai sesuai dengan rencana.

Melalui kepuasan kerja dapat diketahui kekurangan maupun kelebihan dari para pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, serta sampai dimana keahlian dan kemampuan dalam bekerjanya. Dengan adanya prestasi kerja akan dapat memungkinkan hasil pekerjaan pegawai lebih baik. Kepuasan tersebut dapat dijadikan dasar dalam menentukan kriteria yang tepat untuk melaksanakan kepuasan kerja. Perusahaan dapat menentukan siapa-siapa saja yang berprestasi berdasarkan dari hasil kerja yang dilakukan oleh Pegawai tersebut.

PT. Kereta Api (persero) Daop 2 Bandung merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa termasuk melayani semua jenis jasa yang di butuhkan oleh setiap konsumen. Didalam menjalankan kegiatannya PT. Kereta Api (persero) Daop 2 Bandung dinilai secara garis besar sudah baik ini bisa dilihat dalam penggunaan jam kerja, dimana jam-jam kerja digunakan untuk kerja seefektif mungkin. Namun para manajer berkeinginan untuk mendapatkan hasil yang lebih maksimal. Dimana keterbatasan sumber daya manusia yang berkualitas yang dimiliki oleh PT. Kereta Api (persero) Bandung dapat diolah sedemikian rupa sehingga diperoleh hasil yang lebih dari sebelumnya dan memenuhi kebutuhan konsumen.

PT. Kereta Api (persero) Bandung tidak terlepas dari kepuasan kerja, dimana perusahaan ini memiliki pegawai yang mempunyai keahlian masing-masing dalam bidangnya. Setiap pegawai yang ada dituntut untuk kinerja setinggi-tingginya, sehingga tercipta kinerja yang baik di dalam PT. Kereta Api (persero) Bandung.

Berdasarkan survey pendahuluan berupa wawancara kepada pegawai PT. Kereta Api (persero) Bandung bagian sumber daya manusia ditemukan suatu kondisi dimana pegawai kurang merasa diperhatikan dalam hal kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari komunikasi antara atasan dan pegawai. Adanya pemberian gaji yang nominalnya hampir sama sedangkan tingkat kesulitannya berbeda pegawai merasa kurangnya perhatian dari atasan sehingga terjadi kesenjangan hubungan antara pegawai dan atasan, promosi yang berlangsung di perusahaan dianggap tidak sesuai dengan prosedur dan ketentuan dari perusahaan,

ada sebagian pegawai yang ditempatkan pada bagian yang tidak mereka kuasai atau bukan bidangnya, sering terjadi pembebanan tugas kepada pegawai yang sebenarnya bukan bagian dan kewajiban/tugasnya, hubungan yang kurang harmonis antara divisi. Komunikasi yang terjalin antara divisi kurang baik karena pegawai tiap-tiap divisi mempunyai tugas dan kewajiban sendiri atau telah ditentukan oleh perusahaan.

Kepuasan kerja pada PT. Kereta Api (persero) Bandung tergantung pada apa yang dilakukan oleh masing-masing pegawai. Pegawai baru tentunya mempunyai motivasi yang tinggi untuk berprestasi, sebab mereka baru mengenal dunia kerja secara nyata, Keinginan untuk mendapatkan penghargaan dan perhatian ekstra dari atasan sekaligus untuk beradaptasi dengan lingkungan sekitarnya, merupakan salah satu faktor yang mendorong pegawai tersebut untuk bekerja secara efektif dengan memperoleh penghargaan dari atasan.lain halnya dengan pegawai yang sudah lama biasanya cenderung sudah merasakan kondisi lingkungan kerjanya dan sudah dapat membandingkan dengan perusahaan lain. Sehingga menimbulkan kecenderungan tingkat kepuasan kurang optimal yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Kondisi yang terjadi saat ini pada pegawai PT. Kereta Api (persero), belum menunjukan hasil kerja yang optimal, tugas dan tangung jawab yang diberikan oleh atasan belum terselesaikan secara tepat waktu, belum memunculkan ide-ide baru yang yang bisa memperkembangkan perusahaan. Dan kerjasama secara team belum maksimal. Semua itu akibat dari banyak hal yang

terjadi diperusahaan, antara lain ditandai dengan Kinerja yang tidak kunjung membaik pengembangan pegawai tidak berlangsung dengan baik.

Berdasarkan fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk mengetahui sejauh mana kepuasan kerja dan melakukan penelitian dengan judul **"**Analisis Kepuasan Kerja Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Kereta Api Daop 2 (persero) Bandung"

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan survey pendahuluan berupa wawancara kepada pegawai PT. Kereta Api (persero) Bandung bagian sumber daya manusia ditemukan suatu kondisi dimana kepuasan kerja pegawai kurang optimal dimana pegawai sering mengeluhkan pemberian gaji yang nominalnya hampir sama sedangkan tingkat kesulitannya berbeda. Ada sebagian pegawai yang merasa ditempatkan pada bagian yang tidak mereka kuasai atau bukan bidangnya, sering terjadi pembebanan tugas kepada pegawai yang sebenarnya bukan kewajiban/tugasnya. Hal ini menyebabkan menurunnya kinerja pegawai yang dat dilihat dalam tabel hasil penilaian dibawah ini:

Tabel 1.1 nilai rata-rata hasil kinerja Pada PT. KAI untuk 10 responden bulan Januari s/d juni 2009

No	Unsur	Nilai	Penilaian	Keterangan
1	Kualitas kerja	85	Memenuhi tuntutan	Baik
2	Kuantitas	78	Memenuhi sebagian tuntutan	Cukup baik
3	Dosiplin	77	Memenuhi sebagian tuntutan	Cukup baik
4	Tanggung Jawab	79	Memenuhi sebagian tuntutan	Cukup baik
5	Kerja sama	83	Memenuhi tuntutan	Baik

6	Kepemimpinan	82	Memenuhi sebagian tuntutan	Cukup baik
7	Prakarsa	70	Memenuhi sebagian tuntutan	Cukup baik
8	Keterampilan	74	Memenuhi tuntutan	Baik
9	Kejujuran	82	Memenuhi tuntutan	Baik
	Total	710		

Sumber : Data perusahaan yang dianalisis

Tabel 1.2 nilai rata-rata hasil kinerja Pada PT. KAI untuk 10 responden bulan Juli s/d desember 2009

No	Unsur	Nilai	Penilaian	Keterangan
1	Kualitas kerja	75	Tidak memenuhi tuntutan	Kurang baik
2	Kuantitas	69	Sangat tidak memenuhi tuntutan	Tidak baik
3	Dosiplin	70	Sangat tidak memenuhi tuntutan	Tidak baik
4	Tanggung Jawab	77	Memenuhi sebagian tuntutan	Cukup baik
5	Kerja sama	74	Memenuhi tuntutan	baik
6	Kepemimpinan	70	Tidak memenuhi tuntutan	Kurang baik
7	Prakarsa	70	Memenuhi sebagian tuntutan	Cukup baik
8	Keterampilan	70	Memenuhi sebagian tuntutan	Cukup baik
9	Kejujuran	82	Memenuhi tuntutan	baik
	Total	587		

Sumber : Data perusahaan yang dianalisis

1.2.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan uraian latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana kepuasan kerja pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung.

2. Bagaimana kinerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung.
3. Seberapa besar dampak kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan imformasi, mengumpulkan, serta menganalisis pengaruh kepuasan kerja Dampaknya terhadap kinerja pegawai.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui kepuasan kerja pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung.
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung
3. Untuk mengetahui dampak kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Akademis

1. Bagi pengembangan ilmu manajemen, memberikan referensi tentang keterkaitan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai.

2 Bagi pihak lain, hasil penelitian ini diharapkan akan berguna dan dapat menjadi tambahan informasi tentang kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

3 Bagi peneliti, sebagai uji kemampuan dalam menetapkan teori-teori yang diperoleh diperkuliahan terkait dengan kepuasan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung sebagai bahan masukan yang bermanfaat bagi perbaikan dan penyempurnaan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.
2. Bagi pegawai, hasil penelitian ini diharapkan akan berguna sebagai informasi tentang bagaimana kepuasan kerja dan kinerja pegawai yang ada di PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung.

1.5. Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1. Lokasi Penelitian

Lokasi perusahaan yang dijadikan objek penelitian adalah PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung yang beralamat di Jl. Stasiun Timur No. 14 Bandung.

1.5.2. Waktu Penelitian

Pelaksanaan penelitian dilakukan sampai penyusunan selesai, yaitu penulis melakukan penelitian terhitung dari bulan Februari sampai dengan bulan Juni 2010 sebagaimana dijelaskan dalam tabel berikut ini :

Tabel 1.3
Jadwal Waktu Penelitian

Keterangan	Bulan																			
	Februari				Maret				April				Mei				Juni			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Proposal																				
Pelaksanaan Penelitian																				
Pengumpulan dan Pengolahan Data																				
Penyusunan Laporan dan Bimbingan																				
Sidang Skripsi																				