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 produktivitas perusahaan. 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 karyawannya dan juga sebaiknya perusahaan selalu memandang karyawannya sebagai rekan terbaik dalam berusaha karena berhubungan dengan pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia dapat memberikan prestasi, 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 karyawan. Karyawan memberikan prestasi kerja yang terbaik, perusahaan menghargai dan memberikan faktor-faktor penunjang terciptanya prestasi kerja yang optimal. Salah satu dari faktor tersebut adalah kepuasan kerja. Dengan adanya usaha dari perusahaan untuk memberikan kepuasan kerja, diharapkan dapat memacu semangat, prestasi kerja untuk lebih baik lagi, dan dampaknya tujuan perusahaan akan tercapai.

Kepuasan kerja karyawan 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 prestasi kerja karyawan. Karyawan 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 karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, serta sampai dimana keahlian dan kemampuan dalam bekerjanya. Dengan adanya prestasi kerja akan dapat memungkinkan hasil pekerjaan karyawan lebih baik. Kepuasan tersebut dapat dijadikan dasar dalam menentukan kriteria yang tepat untuk melaksanakan prestasi karyawan. Perusahaan dapat menentukan siapa-siapa saja yang berprestasi berdasarkan dari hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan tersebut.

PT. Kereta Api (persero) Daop II 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) 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) Daop II Bandung dapat diolah sedemikian rupa sehingga diperoleh hasil yang lebih dari sebelumnya dan memenuhi kebutuhan konsumen.

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

Berdasarkan survey pendahuluan berupa wawancara kepada karyawan PT. Kereta Api (persero) Daop II Bandung bagian sumber daya manusia ditemukan suatu kondisi dimana karyawan kurang merasa diperhatikan dalam hal kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari komunikasi antara atasan dan karyawan. Karyawan merasa kurangnya perhatian dari atasan sehingga terjadi kesenjangan hubungan antara karyawan dan atasan, karyawan ditempatkan pada bagian yang tidak mereka kuasai atau bukan bidangnya, sering terjadi pembebanan tugas kepada karyawan yang sebenarnya bukan bagian dan kewajiban/tugasnya,

hubungan yang kurang harmonis antara divisi. Komunikasi yang terjalin antara divisi kurang baik karena karyawan tiap-tiap divisi mempunyai tugas dan kewajiban sendiri atau telah ditentukan oleh perusahaan.

Prestasi kerja karyawan pada PT. Kereta Api (persero) Daop II Bandung tergantung pada apa yang dilakukan oleh masing-masing karyawan. Karyawan 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, dengan demikian mereka akan lebih ingin cepat berprestasi dan mendapat penghargaan.

Namun demikian berdasarkan wawancara dengan manajer sumber daya manusia, prestasi kerja karyawan kereta api belum menunjukan hasil yang optimal dilihat dari adanya tugas dan tangung jawab yang diberikan oleh atasan belum terselesaikan secara tepat waktu, belum memunculkan ide-ide baru yang yang bisa memperkembangkan perusahaan, dan kerja sama secara team belum maksimal.

Berdasarkan fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk mengetahui sejauh mana kepuasan kerja karyawan dan melakukan penelitian dengan judul **"ANALISIS KEPUASAN KERJA KARYAWAN PENGARUHNYA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. KERETA API (Persero) DAOP II BANDUNG".**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Salah satu faktor pendukung terciptanya kepuasan kerja adalah dengan memenuhi hal-hal yang dapat mewujudkan kepuasan kerja tersebut. Kepuasan kerja karyawan di PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung belum seluruhnya terpenuhi, masih ada kesenjangan antara apa yang diharapkan karyawan dengan kondisi saat ini dan mengakibatkan menurunnya prestasi kerja karyawan.

Berikut identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Karyawan kurang merasa diperhatikan dari komunikasi antara atasan dan karyawan sehingga terjadi kesenjangan hubungan atasan dan karyawan.
2. Promosi yang berlangsung di perusahaan dianggap tidak sesuai dengan prosedur dan ketentuan dari perusahaan.
3. Karyawan ditempatkan pada bagian yang tidak mereka kuasai di bidangnya.
4. Sering terjadi pembebanan tugas kepada karyawan.
5. Belum terlihat hasil kerja yang terampil.
6. Tugas dan tanggung jawab belum terselesaikan dengan tepat waktu.
7. Belum memunculkan ide-ide baru buat perusahaan.
8. Kerja sama team belum maksimal.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis dapat merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana kepuasan kerja karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung.
2. Bagaimana prestasi kerja karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung.
3. Bagaimana analisis kepuasan kerja karyawan pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Mengumpulkan data dan berbagai informasi terkait dengan kepuasan kerja karyawan dan prestasi kerja karyawan di PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung.
2. Untuk mengetahui prestasi kerja karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung.
3. Untuk menganalisis kepuasan kerja karyawan pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan berguna bagi :

a) Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan, serta dapat memberikan masukan-masukan yang bermanfaat untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan.

b) Pihak Terkait

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan dan menambah wawasan serta masukan informasi mengenai pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan.

c) Pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dan mudah-mudahan dapat menjadi tambahan bagi pihak lainnya yang membutuhkan informasi mengenai kepuasan kerja karyawan dan prestasi kerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Dalam akademis diharapkan berguna bagi :

a) Bagi Pengembangan Ilmu Manajemen

Memberikan referensi tentang pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan .

b) Bagi Peneliti Lain

Sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang ingin mengkaji dalam bidang yang sama.

c) Bagi Peneliti

Sebagai uji kemampuan dalam menerapkan teori-teori yang diperoleh di perkuliahan terkait dengan kepuasan kerja dan prestasi kerja.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam memenuhi mata kuliah skripsi ini, penulis melaksanakan penelitian di PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung yang beralamat di jln. Stasiun Selatan No. 25 Bandung 40181 No. Telp. (022) 4230147, Facs. (022) 012240

Pelaksanaan penelitian dilakukan sampai penyusunan selesai, yaitu penulis melakukan penelitian terhitung dari bulan Maret sampai dengan bulan Juni 2009 sebagaimana dijelaskan dalam tabel berikut ini :

Tabel 1.2
Waktu Pelaksanaan Kegiatan Penelitian

NO	Tahap Penelitian	Bulan															
		Maret				April				Mei				Juni			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penelitian Pendahulan																
2	Penulisan UP																
3	Pengumpulan Data																
4	Pengolahan & Analisa Data																
5	Penulisan Laporan																