BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

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 kinerja karyawan yang tinggi harus diperhatikan.

Karyawan yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin, dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna. Karyawan yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu perpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya (Hamid, et al, 2003: 40).

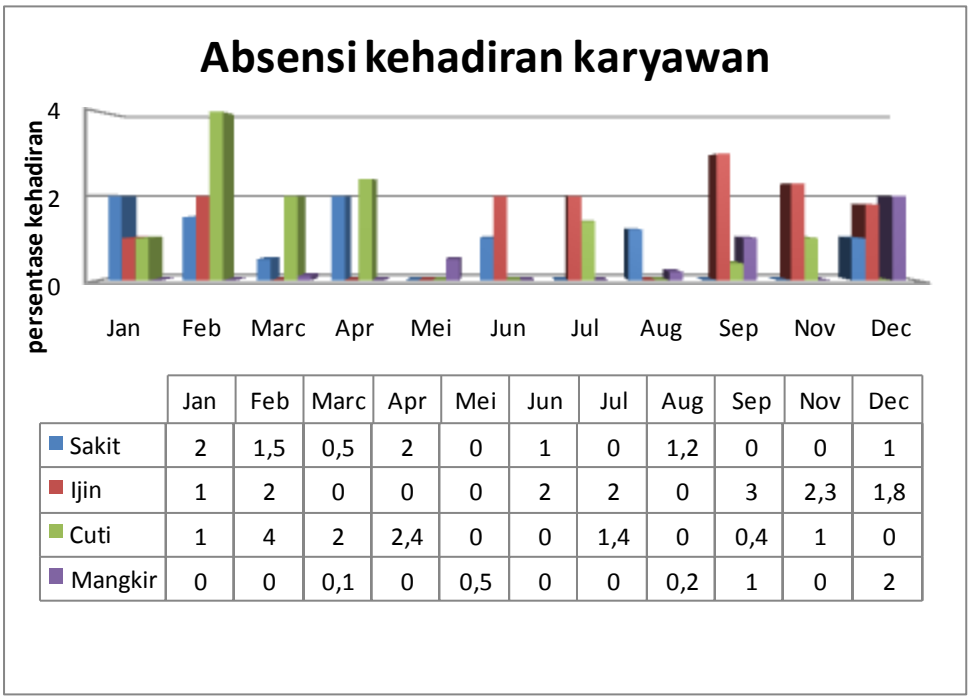
Pengertian di atas, menggambarkan bahwa penyempurnaan di bidang personalia hanya selalu mendapat perhatian untuk menuju karyawan yang professional dengan berbagai pendekatan dan kebijaksanaan. Untuk itu, diperlukan adanya pembinaan, penyadaran, dan kemauan kerja yang tinggi untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Apabila karyawan penuh kesadaran bekerja optimal maka tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai.

PT Nagamas Putera Jaya Bandung merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa penyaluran bahan bakar minyak atau yang lebih dikenal dengan SPBU. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 2 Febuari 2005 dan berkantor di jalan Dr Setiabudhi No. 47 Bandung dengan nomor 34.40124. Sebagai perusahaan yang mengelola SPBU percontohan pertamina, tentunya dituntut untuk dapat meningkatkan kinerjanya secara konsisten.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Rivai (2001) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah dorongan upaya dan keinginan yang di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkup pekerjaannya. Dengan adanya motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan tercakup pula.

Motivasi karyawan yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Namun dalam realitasnya motivasi kerja karyawan PT Nagamas Putera Jaya Bandung masih belum sesuai dengan harapan. Rendahnya motivasi kerja karyawan dimungkinkan karena kurangnya pemahaman perusahaan terhadap kebutuhan-kebutuhan karyawan, sementara disisi lain perusahaan cenderung mengharapkan karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi. Sebagai

gambaran gambar 1.1 dibawah ini menunjukkan salah satu indikasi rendahnya motivasi kerja karyawan yang tercermin dari daftar kehadiran.



	Jan	Feb	Marc	Apr	Mei	Jun	Jul	Aug	Sep	Nov	Dec
Sakit	2	1,5	0,5	2	0	1	0	1,2	0	0	1
Ijin	1	2	0	0	0	2	2	0	3	2,3	1,8
Cuti	1	4	2	2,4	0	0	1,4	0	0,4	1	0
Mangkir	0	0	0,1	0	0,5	0	0	0,2	1	0	2

Sumber : Kasie Kepegawaian PT Nagamas Putera Jaya Bandung di tahun 2010

Gambar 1.1
Data Absensi Kehadiran Karyawan Tahun 2010

Gambar 1.1 di atas menunjukkan bahwa secara keseluruhan motivasi karyawan PT Nagamas Putera Jaya Bandung dalam bekerja cukup tinggi. Indikasinya dapat dilihat dari daftar kehadiran, namun demikian bukan berarti tingkat motivasi seluruh karyawan telah berada pada kondisi yang diharapkan, masih adanya angka kemangkiran karyawan mengindikasikan bahwa motivasi kerja sebagian karyawan masih belum sesuai harapan perusahaan dan kondisi ini tentunya dapat menghambat pencapaian kinerja perusahaan secara keseluruhan termasuk upaya dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

Faktor lain yang juga sangat terkait dengan peningkatan kinerja karyawan adalah pemahaman perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan. Seperti diungkapkan oleh Wibowo (2008:980), rendahnya kepuasan kerja tentunya dapat menimbulkan berbagai dampak negatif seperti mangkir kerja, lambannya menyelesaikan pekerjaan dan tingginya *turn-over* karyawan. Padahal bagi perusahaan dengan karyawan yang lebih terpuaskan cenderung lebih efektif dari pada perusahaan dengan karyawan yang tak terpuaskan. Oleh karena itu perusahaan penting untuk memperhatikan dan menjaga tingkat kepuasaan karyawan.

PT Nagamas Putera Jaya Bandung telah melakukan berbagai upaya untuk menigkatkan kesejahteraan karyawannya, misalnya dengan memperhatikan pemberian promosi, bonus dan peningkatan lingkungan kerja yang kondusif. Namun dalam kenyataannya masih timbul ketidakpuasan yang tercermin dari adanya keluhan terhadap kesejahteraan terutama dalam hal besarnya gaji serta promosi jabatan yang membutuhkan waktu yang lama. Hasil wawancara awal yang dilakukan penulis dengan beberapa karyawan didapat informasi bahwa gaji pokok rata-rata hanya sebesar Rp. 970.000 per bulan dan masih dibawah Upah Minimum Kota Bandung yang sudah mencapai Rp.1.150.000 perbulan tahun 2010.

Ketidakpuasan karyawan juga muncul pada aspek pimpinan, hasil survey awal yang dilakukan penulis melalui wawancara dengan beberapa karyawan didapat informasi bahwa pimpinan mereka yang mengharuskan adanya perbaikan terus-menerus dalam perusahaan sehingga menimbulkan keluhan-keluhan para

karyawan yang tidak tersampaikan secara terbuka dalam forum rapat perusahaan. Hal-hal tersebut dicurigai berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja mereka. Lebih jauh lagi, perasaan ketidakpuasan ini dapat menjadi pemicu rendahnya kinerja karyawan.

Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses, hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tangung jawab yang diberikan kepadanya. Apabila kinerja didefinisikan sebagai pencapaian hasil atau tingkat pencapaian tingkat organisasi, dan kinerja disebut sebagai *performance* yang memiliki arti suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja karyawan yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja perusahaan, dan untuk memperbaiki kinerja pegawai tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang (Agus Dwiyanto, 2005:45). Selain dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan, juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilakukan oleh para pegawainya. Hal ini bertujuan untuk mengukur tingkat keberhasilan yang telah dicapai oleh perusahaan dalam meningkatkan kompetensi karyawannya.

Penilaian terhadap kinerja juga bermanfaat sebagai tolok ukur yang dapat digunakan untuk memperbaiki kinerja pegawai yang bersangkutan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Agus Dwiyanto (2005:45) bahwa penilaian terhadap kinerja, maka upaya untuk memperbaiki kinerja dapat dilakukan secara terarah dan sistimatis. Dengan adanya informasi mengenai kinerja maka *bechmarking* dengan mudah dapat dilakukan dan mendorong untuk memperbaiki kinerja. Penilaian terhadap kinerja para pegawai penting untuk dilakukan oleh setiap perusahaan.

Kinerja yang sering disebut dengan *performance* atau *result* oleh Rivai & Fawzi (2004) didefinisikan sebagai hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama, salah satunya dengan meningkatkan produktifitas kerja. Kinerja pada individu merupakan bagian dari keseluruhan target unit kerja sehingga mendukung target unit kerja. Tabel 1.1 dibawah ini menunjukkan hasil penilaian kinerja karyawan PT Nagamas Putera Jaya Bandung.

Tabel 1.1
Nilai Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT Nagamas Putera Jaya Pada Bulan Januari-Juni 2010

No.	Unsur	Nilai	Penilaian	Hasil
1	Kualitas kerja	73	Tidak Memenuhi tuntutan	Kurang baik
2	Kuantitas	67	Sangat tidak memenuhi tuntutan	Tidak baik
3	Disiplin	70	Sangat tidak memenuhi tuntutan	Tidak baik
4	Tanggung jawab	77	Memenuhi sebagian tuntutan	Cukup baik
5	Keterampilan	72	Tidak Memenuhi tuntutan	Kurang baik
6	Kejujuran	80	Memenuhi tuntutan	Baik

Sumber: Data PT Nagamas Putera Jaya tahun 2010

Berdasarkan informasi yang disajikan dalam Tabel 1.1 terlihat bahwa nilai rata-rata kinerja karyawan masih relatif rendah bahkan pada aspek-aspek tertentu masih masuk dalam kriteria kurang baik seperti kuantitas, disiplin dan keteramplan. Informasi tersebut dapat dijadikan sebagai indikasi bahwa kinerja karyawan secara umum belum dapat mencapai standar yang diinginkan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : Analisis Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. NAGAMAS PUTERA JAYA BANDUNG".

1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan berkaitan dengan pengelolaan Sumber Daya Manusia pada PT Nagamas Putera Jaya Bandung, maka diidentifikasi masalah yang berkaitan dengan motivasi seperti masih adanya karyawan yang mangkir dalam bekerja. Sedangkan untuk kepuasan kerja masalah yang terjadi adalah besarnya gaji yang diterima masih relatif lebih rendah dari upah minimum serta promosi jabatan yang membutuhkan waktu yang lama.

Masalah-masalah di atas jika tidak segera dievaluasi tentunya dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penurunan kinerja karyawan Nampak terlihat dari aspek kuantitas, disiplin dan keteramplan. Oleh sebab itu diperlukan upaya-upaya yang konkrit agar tujuan perusahaan dapat tercapai, dengan cara meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan dengan harapan kinerja karyawan akan semakin meningkat. Dengan demikian dapat diidentifikasikan

bagaimana motivasi dan kepuasan kerja akan menentukan tercapainya kinerja karyawan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi karyawan pada PT. NAGAMAS PUTERA JAYA BANDUNG
2. Bagaimana kepuasan kerja karyawan pada PT. NAGAMAS PUTERA JAYA BANDUNG
3. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. NAGAMAS PUTERA JAYA BANDUNG
4. Berapa besar pengaruh motivasi dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. NAGAMAS PUTERA JAYA BANDUNG baik secara simultan maupun parsial

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data dan berbagai informasi yang terkait dengan pengaruh motivasi dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. NAGAMAS PUTERA JAYA BANDUNG.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui :

1. Motivasi karyawan pada PT. NAGAMAS PUTERA JAYA BANDUNG
2. Kepuasaan kerja karyawan pada PT. NAGAMAS PUTERA JAYA BANDUNG
3. Kinerja karyawan pada PT. NAGAMAS PUTERA JAYA BANDUNG
4. Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. NAGAMAS PUTERA JAYA BANDUNG baik secara simultan maupun parsial

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan berguna bagi :

1. Perusahaan

   Hasil penelitian ini diharapkan menjadi salah satu informasi kepada PT. NAGAMAS PUTERA JAYA BANDUNG dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kepuasan kerja karyawan dan motivasi pekerjaan yang baik.

2. Karyawan

   Hasil penelitian ini diharapkan menjadi salah satu informasi tentang pentingnya sistem peningkatan kepuasan kerja karyawan dan motivasi pekerjaan yang baik dampaknya terhadap meningkatkan kinerja karyawan

1.4.2. Kegunaan Akademis

Dalam kegunaan akademis ini diharapkan dapat berguna bagi :

1. Pengembangan Ilmu Manajemen

   Diharapkan dapat memberi pengetahuan tentang ilmu pengetahuan manajemen spesialisasi Manajemen Sumber Daya Manusia tentang keterkaitan antara peningkatan kinerja karyawan melalui peningkatan kepuasan kerja karyawan dan motivasi pekerjaan yang baik.

2. Penulis

   a) Memberi pengetahuan mengenai hasil pentingnya kinerja karyawan melalui peningkatan kepuasan kerja karyawan dan motivasi pekerjaan yang baik, dan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh nilai skripsi program studi manajemen sumber daya manusia.

   b) Membandingkan antara ilmu pengetahuan dan teori-teori mengenai sistem informasi manajemen dan manajemen sumber daya manusia yang telah dipelajari dengan yang terjadi di dunia nyata.

3. Peneliti lainnya

   Memberi informasi kepada peneliti lain yang ingin mengkaji dalam bidang yang sama mengenai pentingnya kinerja karyawan melalui peningkatan kepuasan kerja karyawan dan motivasi pekerjaan yang baik

1.5. Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis melakukan penelitian di PT. NAGAMAS PUTERA JAYA BANDUNG dijalan Dr Setiabudhi No. 47 Bandung.Waktu pelaksanaan kegiatan dilaksanakan dari bulan Maret 2011 sampai dengan Juli 2011. Adapun waktu pelaksanaan penelitian secara lebih jelas dapat dilihat pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2
Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Keterangan	Bulan																	
		Maret		April				Mei				Juni				Juli			
		3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Proposal UP																		
2	Bimbingan penulisan UP sidang komprehensip																		
3	Peny Lap dan pendaftran sidang UP																		
4	Sidang UP																		
5	Pengerjaan Laporan skripsi																		
6	Pengajuan Laporan skripsi																		