

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien serta digunakan secara maksimal sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Tanpa manajemen, semua kegiatan dan aktivitas kerja tidak akan berjalan dengan lancar, sehingga tujuan yang ingin dicapai tidak terealisasikan. Pada dasarnya, manajemen adalah cara mengatur kegiatan agar berjalan dengan baik untuk mencapai tujuan secara optimal sesuai dengan yang diharapkan. Tujuan yang diharapkan tersebut dapat berhasil dengan baik apabila kemampuan SDM yang terbatas, baik skill, teknologi, pengalaman, maupun waktu yang dimiliki, dapat dikembangkan dengan membagi tugas pekerjaan, wewenang dan tanggung jawabnya kepada orang lain. Sehingga dengan kondisi seperti itulah, pembagian tugas ini dapat membentuk kerja sama yang saling menguntungkan untuk pencapaian yang diinginkan.

Dalam organisasi apapun, baik bisnis atau pemerintahan, SDM sangatlah penting. karena SDM mempunyai peran penting sebagai pengelola agar sistem tetap berjalan sesuai aturan, maka pengelolaanya tentu harus memperhatikan hal-hal penting seperti pelatihan, pengembangan, dan

motivasi. Dalam hal ini, manajemen menjadikan SDM salah satu indikator dalam pencapaian tujuan perusahaan.

SDM merupakan aset perusahaan yang sangat penting. Peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Dalam suatu perusahaan, SDM bukan hanya sebagai alat dalam produksi, tetapi juga peran aktif dalam kegiatan produksi, yaitu penggerak dan penentu berlangsungnya proses produksi, serta segala aktivitas perusahaan. SDM memiliki pengaruh besar dalam menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Oleh karena itu, kemajuan suatu perusahaan ditentukan pula oleh kualitas SDM didalamnya. Disinilah pentingnya manajemen SDM demi pengembangan organisasi.

Suatu perusahaan akan meningkat kinerjanya bila adanya kerjasama dan hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawannya. Karena dengan meningkatkan kinerja karyawan otomatis akan meningkatkan kinerja perusahaan. Dan karyawanpun sebaiknya diperlakukan seperti *partner* usaha dan bukan sebagai buruh semata. Persoalan karyawan yang terkadang dibuat seperti buruh-buruh yang fasilitas dan pelayanan kurang diperhatikan oleh para pimpinannya. Dan tidak adanya hubungan dan kerjasama yang baik antar mereka. Persoalan ini tidak hanya terjadi di negara-negara yang sedang berkembang tetapi dinegara majupun persoalan tersebut juga ada. Tetapi dari penyebabnya saja yang berbeda. Salah satu penyebab ketidakpuasan karyawan adalah sistem upah, hal ini sering terjadi di Indonesia khususnya.

Handoko, T. Hani. (2001:143) ketidakpuasan para karyawan ini menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan. Misalnya; adanya aksi mogok kerja, kemangkiran karyawan meningkat, turunnya kinerja karyawan, dan lain-lain. Yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja perusahaan itu sendiri. Maka, para pimpinan sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para karyawan dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat karyawan puas dan meningkatkan kinerjanya, berikut semua konsekuensinya, termasuk apa dan berapa bonus yang akan mereka terima jika target atau tujuan kerjanya tercapai. Sehingga para karyawan tidak melakukan hal-hal yang tidak sepatasnya dikerjakan.

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, penulis mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Toko Gunung Agung Tbk Cabang Plaza Surabaya”**.

B. Rumusan Masalah

Dari uraian di atas maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kepuasan kerja di PT. Toko Gunung Agung Tbk Cabang Plaza Surabaya?
2. Bagaimana kinerja karyawan di PT. Toko Gunung Agung Tbk Cabang Plaza Surabaya?
3. Apakah kepuasan kerja pengaruh terhadap faktor kinerja karyawan PT. Toko Gunung Agung Tbk. Cabang Plaza Surabaya?
4. Manakah yang paling dominan diantara lima faktor kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Toko Gunung Agung Tbk. Cabang Plaza Surabaya?

C. Tujuan Penelitian

Bedasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka dapat disusun tujuan dari penelitian ini, antara lain :

1. Untuk mengetahui kepuasan kerja di PT. Toko Gunung Agung Tbk. Cabang Plaza Surabaya.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan di PT. Toko Gunung Agung Tbk. Cabang Plaza Surabaya.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Toko Gunung Agung Tbk. Cabang Plaza Surabaya.
4. Untuk mengetahui manakah yang paling dominan diantara lima faktor kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Toko Gunung Agung Tbk. Cabang Plaza Surabaya.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan :

Diharapkan bisa membantu dalam memberikan informasi mengenai faktor faktor kepuasan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Bagi mahasiswa

Diharapkan bisa memberikan pengetahuan tambahan dan menyelesaikan penelitian pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja terhadap kinerja

karyawan dan menambah pengetahuan tentang teori manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Universitas Muhammadiyah Surabaya

Diharapkan bisa menambah buku referensi dan masukan bagi pihak-pihak yang bersangkutan dan memerlukan informasi mengenai kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, khususnya bagi jurusan manajemen.

E. Sistematika penulisan skripsi

Untuk memahami penelitian ini, maka penulis mendeskripsikan isi pembahasan sesuai dari urutan bab I sampai bab 5 secara global sebagai berikut:

Bab pertama adalah pendahuluan. Pada bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

Bab kedua adalah kajian pustaka. Pada bab ini menjelaskan secara ringkas teori-teori yang menjelaskan tentang permasalahan yang akan diteliti, penelitian terdahulu, kerangka konseptual, model analisis, dan hipotesis.

Bab ketiga adalah metode penelitian. Pada bab ini menjelaskan secara rinci mengenai semua unsur metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, teknik pengumpulan hingga proses pengolahan dan analisis data.

Bab keempat adalah hasil penelitian dan pembahasan. Pada bab ini akan membahas tentang gambaran umum obyek/subyek penelitian, deskripsi hasil penelitian dan pembahasan.

Bab kelima penutup adalah membahas simpulan dan saran. Pada bab ini menjelaskan simpulan dan saran dari hasil pembahasan penelitian yang telah dilakukan.