

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kinerja merupakan hal yang sangat penting bagi sebuah perusahaan karena apabila sebuah perusahaan memiliki kinerja yang baik maka tujuan perusahaan akan tercapai. Maka dari itu dibutuhkan manajemen perusahaan yang baik. Kinerja perusahaan tentunya ditentukan oleh kinerja karyawannya. Kinerja mengacu pada prestasi kerja individu yang diatur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja individual yang tinggi dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Penelitian Goodhue dan Thompson (1995) menyatakan bahwa pencapaian kinerja individual berkaitan dengan pencapaian serangkaian tugas-tugas individu. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada individu dalam perusahaan atau organisasi.

Seorang 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).

Tentunya terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi, diantaranya adalah kepuasan kerja. Apabila seorang karyawan merasa puas maka ia akan menjadi semakin giat dalam bekerja sehingga akan semakin

meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya jika seorang karyawan merasa tidak puas dalam bekerja maka ia tidak akan optimal dalam bekerja sehingga tidak optimal dalam bekerja.

Menurut Locke (dalam Sule, 2002: 211), kepuasan atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan dengan kenyataan yang terjadi. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau puas terhadap hasil kerja seorang karyawan dalam sebuah organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2012) menyatakan bahwa faktor kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Pangestu (2014) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja individual secara signifikan.

Berdasarkan pada uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa kepuasan kerja hal yang penting karena dengan kepuasan yang tinggi berarti seseorang akan bekerja maksimal dan kinerja meningkat dan sebaliknya. Ini akan menentukan kesuksesan perusahaan, tidak terkecuali pada bisnis di bidang jasa karena bidang jasa penting untuk mengutamakan kepuasan kerja. Resort Balemong merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa dan kepuasan kerja karyawannya adalah hal yang sangat vital.

Maka penelitian ini akan mereplikasi penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi (2012) dan Pangestu (2014) dan penelitian ini akan memfokuskan pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Resort Balemong, Ungaran.

Oleh sebab itu, berdasarkan pada uraian di latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Resort Balemong, Ungaran".

1.2. Perumusan Masalah

Perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tanggapan responden mengenai kepuasan kerja dan kinerja karyawan di Resort Balemong, Ungaran ?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Resort Balemong, Ungaran.

1.3. Tujuan Penelitian

Sedangkan tujuan pada penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai kepuasan kerja dan kinerja karyawan di Resort Balemong, Ungaran.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Resort Balemong, Ungaran.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat antara lain adalah:

1. Bagi pihak Resort Balemong, Ungaran:

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumbangan bagi pihak Resort Balemong, Ungaran sebagai tambahan informasi tentang segala hal yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan di di Resort Balemong, Ungaran.

2. Bagi kalangan akademisi:

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian dengan topik serupa di masa mendatang.