

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam menghadapi berbagai tantangan di era globalisasi, perusahaan harus memperhatikan kinerjanya untuk mampu bersaing dalam segala aspek. Kinerja merupakan hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, baik secara kualitatif maupun kuantitatif (Zulkarnaen & Suwarna, 2016). Kinerja juga dapat didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan karyawan dalam pekerjaannya, dimana dapat berpengaruh pada kemajuan perusahaan. Kinerja karyawan menjadi salah satu aspek penting perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan erat kaitannya dengan kinerja perusahaan, dan kinerja karyawan yang baik meningkatkan kinerja perusahaan dan sebaliknya. Kinerja tidak hanya berbicara soal apa saja yang berhasil dicapai seorang karyawan namun juga tentang bagaimana cara atau proses karyawan melakukannya (Changgriawan, 2017). Kinerja meliputi sebuah perspektif dimana terdapat keterkaitan antara proses yang dijalankan, hasil yang dicapai, serta manfaat dari usaha tersebut.

Kinerja perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Dengan kata lain, perusahaan harus mengamati kinerja karyawannya, apakah cukup dan mampu untuk mengusung performa perusahaan khususnya di bidang industri. Changgriawan (2017) menyatakan bahwa sebagian besar kinerja dihasilkan oleh kepuasan kerja yang tinggi. Apabila kepuasan kerja buruk maka kinerja karyawan tidak dapat menunjang kinerja perusahaan. Changgriawan (2017) mendapatkan hasil survei dari perusahaan Manpower Group pada tahun 2012, yang diikuti oleh 411 pekerja di Amerika Serikat (AS) dan Kanada, dengan hasil sebanyak 19% menyatakan puas, 16% menyatakan cukup puas, 21% menyatakan kurang puas dan 44% menyatakan tidak puas. Survei tersebut membuat Changgriawan membuktikan fenomena tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja di perusahaan One Way Production Surabaya. Berdasarkan hasil penelitian Changgriawan (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja di perusahaan One Way Production Surabaya terbilang puas dan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Changgriawan (2017)

membuat peneliti ingin membuktikan fenomena pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Seidensticker Indonesia.

Setiyadi et al., (2016) menyatakan bahwa tingkat kesenangan dan kepuasan karyawan dalam bekerja dapat digambarkan melalui kepuasan kerja. Konsep kepuasan kerja pada setiap karyawan terdiri dari perasaan dan sikap yang dimiliki seseorang tentang pekerjaannya. Sikap ini mencakup semua aspek perasaan positif atau negatif tentang pekerjaan tertentu yang mampu berkontribusi pada pengembangan rasa puas atau tidak puas. Secara umum, ini juga bisa disebut sebagai rasa kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Khotimah (2014) berpendapat bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh faktor pelatihan dan pengembangan yang tepat, pendapatan yang diperoleh (tetap maupun tidak tetap), sistem penghargaan, peningkatan jalur promosi jabatan. Konsistensi sikap mempengaruhi kepuasan kerja dalam kaitannya dengan kinerja. Kepuasan kerja menggambarkan bagaimana kaitan seseorang dengan pekerjaannya. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja individu. Faktor-faktor ini termasuk tingkat gaji dan tunjangan, keadilan yang dirasakan dari sistem promosi perusahaan, kualitas kondisi kerja, kepemimpinan dan hubungan sosial, dan pekerjaan itu sendiri (berbagai tugas yang terlibat, kekhawatiran yang diangkat oleh pekerjaan, dan kejelasan tugas). tugas dan lokasi). Orang-orang yang lebih bahagia berada dalam pekerjaan mereka, dapat dikatakan semakin puas. Pengaruh lain pada kepuasan termasuk gaya manajemen dan budaya, keterlibatan karyawan, pemberdayaan dan kelompok kerja otonom. Ukuran yang paling umum adalah penggunaan skala penilaian di mana karyawan melaporkan reaksi mereka terhadap pekerjaan mereka.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2018) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja (gaji pokok, promosi jabatan, atasan/supervisi, rekan kerja, dan pekerjaan itu sendiri) terhadap kinerja karyawan (pelaksanaan pekerjaan, kualitas & kuantitas, tanggung jawab, kemampuan, sikap, dll). Dengan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Cv. Bukit Sanomas. Artinya, semakin kepuasan kerja meningkat, maka akan semakin berdampak positif pada kinerja karyawan. Alasan peneliti mereplikasi penelitian ini dikarenakan variabel yang digunakan sangat familiar dengan situasi dan kondisi peneliti, dimana peneliti juga sudah memasuki dunia kerja sejak semester 2, sehingga sedikit banyak sudah

mengetahui secara langsung baik kinerja dan kepuasan kerja dalam sebuah perusahaan.

Beberapa hasil penelitian terdahulu diantaranya penelitian Indrawati (2013) membuktikan bahwa faktor kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, faktor yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan yaitu faktor rekan kerja. Berpengaruh positif signifikan berarti apabila karyawan semakin puas, maka karyawan akan semakin menunjukkan peningkatan kinerjanya. Kemudian dari hasil penelitian Kharisma et al., (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung & tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Tingkat kepuasan kerja dapat dikaitkan dengan kinerja karyawan dengan adanya mediasi berupa komitmen organisasional. Temuan ini juga didukung oleh pendapat Kharisma et al., (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan karyawan adalah seperangkat sikap dan perilaku yang menunjukkan bagaimana karyawan memandang pekerjaannya. Sementara itu dari hasil penelitian Sausan et al., (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini diperkuat dengan teori yang disampaikan oleh Sausan et al., (2021) yang menyatakan bahwa jika kepuasan karyawan meningkat baik dari segi gaji, promosi jabatan, sistem penghargaan dan lain-lain, maka hal tersebut akan memberi dampak positif pada kinerja karyawan. Dan yang terakhir, hasil penelitian Ali & Farooqi (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan keterlibatan karyawan. Konsistensi sikap berpengaruh terhadap kepuasan kerja dalam kaitannya dengan kinerja pekerjaan.

Pada penelitian ini, peneliti akan menganalisis salah satu perusahaan yaitu PT Seidensticker Indonesia. PT Seidensticker Indonesia adalah perusahaan produksi yang bergerak di bidang pembuatan produk pakaian jadi yang diekspor ke Jerman dengan merek yang sama dan pembeli yang sama. Perusahaan ini telah beroperasi sejak didirikan pada tahun 2013. PT SeidenSticker Indonesia biasanya memproduksi pakaian dan berbagai macam tekstil seperti pada perusahaan garment lainnya. Namun seiring merebaknya COVID-19 di seluruh dunia, perusahaan tersebut tidak memproduksi pakaian dengan merek sendiri, melainkan bekerja sama untuk mengerjakan proyek dengan menggunakan bahan baku dari perusahaan lain. Proyek yang dikerjakan yaitu memproduksi Alat Pelindung Diri (APD) selama Covid-19 masih marak dan menyebar. APD yang dimaksud adalah masker, pelindung mata, baju medis, sarung tangan medis, dan tutup kepala. Karena penerapan sistem produksi

yang diterapkan oleh perusahaan mitra, maka proses produksi harus cepat dan efisien karena banyak tujuan yang ingin dicapai, terutama mengingat APD merupakan seperangkat alat yang penting dan sangat dibutuhkan di bidang medis.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Bagaimana deskripsi kepuasan kerja dan kinerja karyawan di PT. Seidensticker Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Seidensticker Indonesia?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Mengetahui deskripsi kepuasan dan kinerja karyawan di PT. Seidensticker Indonesia.
2. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Seidensticker Indonesia

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai berikut.

- Secara teoritis, referensi pembaca tentang peran dan dampak kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Seidensticker Indonesia.
- Secara Praktis, sebagai salah satu acuan untuk dapat merealisasikan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan