

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi karena kelangsungan hidup dari suatu organisasi ditentukan oleh faktor manusia yang ada di dalamnya. Sehingga tidak ada satupun perusahaan yang tidak melibatkan manusia dalam merealisasi tujuannya. Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh perilaku para pesertanya atau partisipannya. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta dengan sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Dengan kata lain, kinerja karyawan merupakan faktor yang utama dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005:67). Dimana hal ini berarti adanya suatu kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja yang baik apabila setiap karyawan dapat menyelesaikan segala beban perusahaan dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi di dalam organisasi atau perusahaan dapat teratasi.

Kinerja karyawan yang maksimal sangat diharapkan dalam suatu proses pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Pencapaian hasil kinerja yang maksimal dari seorang karyawan juga dapat dilihat dari berbagai faktor diantaranya tingkat kepuasannya dalam bekerja serta penghargaan yang didapatkan yang berupa kenaikan gaji, kompensasi, bonus, insentif, promosi jabatan dan lain sebagainya. Seperti yang diutarakan Siagian (dalam Septianto,2010:2) bahwa “kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Penghargaan atau imbalan sendiri memiliki cakupan yang luas bukan hanya sekedar piagam penghargaan ataupun gaji/upah. Seperti yang dikemukakan oleh Sigit (2003:136) bahwa “imbalan dapat bersifat finansial, phisikal, spiritual, sosial, kesempatan, dan lain-lain.” Dengan adanya penghargaan dalam organisasi diharapkan dapat meningkatkan motivasi karyawan karena merasa bahwa pekerjaannya dihargai sehingga meningkatkan kinerja pekerja” (Wibowo, 2007:150). Suatu penghargaan akan memotivasi karyawan untuk berperilaku dan berupaya agar mereka bisa memperoleh penghargaan tersebut yang pada akhirnya akan menimbulkan kepuasan kerja dalam diri karyawan. Sebagaimana hal tersebut didukung oleh pendapat Kreitner dan Kinicki (2005:272) yang menyatakan bahwa “para manajer dapat meningkatkan kepuasan karyawan dengan melakukan strukturisasi lingkungan kerja, penghargaan dan pengakuan yang berhubungan dengan nilai-nilai karyawan.”

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2003:78) dalam (Wibowo, 2007:299). Kepuasan kerja merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, dimana kepuasan kerja secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Sigit (2003:119) mengatakan bahwa:

tinggi kepuasan kerja mengakibatkan komitmen dengan organisasi, keterlibatan dengan pekerjaan, perbaikan fisik dan mental, dan kualitas kehidupan yang lebih baik meskipun di luar bidang pekerjaannya sebaliknya ketidakpuasan kerja dapat mengakibatkan absenteisme (kemangkiran), perputaran pekerja, masalah-masalah tenaga kerja, kesusahan, pembentukan serikat-sekerja, dan suasana yang tidak baik dalam pekerjaan atau organisasi.

Kepuasan kerja berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan, oleh karena itu organisasi atau perusahaan perlu memperhatikan pemenuhan kebutuhan karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerjanya. Dalam memenuhi kebutuhan tersebut, diperlukan adanya imbalan sebagai bentuk motivasi organisasi agar karyawan juga memberikan kontribusi atau kinerja seperti yang diharapkan perusahaan. Karena apabila kinerja karyawannya kurang baik, maka dapat dipastikan perusahaan tidak akan mampu bersaing dengan perusahaan lain.

PT. Penerbitan Mimbar Umum merupakan suatu perusahaan surat kabar yang didirikan pada tanggal 6 November 1945. surat kabar Mimbar Umum merupakan surat kabar terkemuka di Sumatera bahkan di Indonesia pada masa itu. Namun seiring dengan berjalannya waktu, banyak bermunculan perusahaan-

perusahaan surat kabar baru yang menjadi pesaing dalam dunia persuratkabaran. Sehingga membuat perusahaan harus lebih baik lagi dalam menyusun strategi-strateginya agar mampu bersaing dengan perusahaan lain dan memperoleh kesuksesannya kembali.

Berdasarkan hasil observasi dan hasil wawancara yang peneliti lakukan sebelumnya, Fenomena yang terjadi pada PT. Penerbitan Keluarga Mimbar Umum ialah banyak karyawan kantor yang tidak berada dalam kantor saat jam kerja berlangsung, karyawan datang tidak tepat waktu, selain itu peneliti juga menemukan beberapa karyawan yang sedang tertidur pada saat jam kerja. Dari hasil pengamatan tersebut, terjadinya fenomena ini diantaranya disebabkan oleh faktor penghargaan dan kepuasan kerja yang tidak sesuai dengan harapan karyawan sehingga hal tersebut mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana kinerja karyawan dapat dilihat dari tabel produktivitas kerja perusahaan berikut ini.

Tabel 1.1
Hasil Produktivitas Kerja PT. Penerbitan Keluarga Mimbar Umum
Di Medan Tahun 2009-2012

Tahun	Hasil Produksi (@)	Hasil Penjualan			Persentase tingkat Produktivitas (%)
		Iklan (Rp)	Koran		
			(@)	(Rp)	
2009	645.000	300.000.000	548.250	986.800.000	-
2010	677.250	315.000.000	575.662	1.036.140.000	5 %
2011	711.112	330.750.000	604.445	1.087.947.000	5%
2012	689.779	320.827.500	586.312	1.055.308.590	-3%

(sumber : PT. Penerbitan Keluarga Mimbar Umum di Medan)

Disamping itu hal mengenai ketidakpuasan karyawan lebih diperkuat lagi dengan pernyataan dari beberapa karyawan PT. Penerbitan Keluarga Mimbar Umum bahwa “pemberian penghargaan yang dilakukan perusahaan dan kepuasan kerja yang dirasakan belumlah maksimal, dimana kompensasi-kompensasi yang diterima dirasakan belum sesuai dengan yang mereka yakini seharusnya diterima dan peluang promosi jabatan bagi karyawan jarang dilaksanakan”, dan ditambah lagi dengan perputaran (*turnover*) karyawan setiap tahunnya yang semakin meningkat akibat mengundurkan diri dari perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari tabel jumlah karyawan PT. Penerbitan Keluarga Mimbar Umum selama 5 tahun terakhir.

Tabel 1.2
Jumlah SDM PT. Penerbitan Keluarga Mimbar Umum di Medan
Tahun 2009-2012

Tahun	Jumlah SDM
2008	41 orang
2009	40 orang
2010	40 orang
2011	39 orang
2012	35 orang

(Sumber : PT. Penerbitan Keluarga Mimbar Umum di Medan)

Meningkatnya jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan dapat disebabkan dari salah satu efek ketidakpuasan diri karyawan seperti yang dikemukakan Wibowo (2007:315), sehingga hal ini akan mempengaruhi tingkat produktivitas perusahaan karena kontribusi yang disumbangkan dari para

karyawan kepada perusahaan semakin berkurang. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, peneliti ingin membahas faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan yaitu penghargaan dan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat digambarkan pentingnya penghargaan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan alasan tersebut maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh Penghargaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Penerbitan Keluarga Mimbar Umum di Medan.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka penulis mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh penghargaan terhadap kinerja karyawan PT. Penerbitan Keluarga Mimbar Umum di Medan.
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Penerbitan Keluarga Mimbar Umum di Medan.
3. Bagaimana pengaruh penghargaan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Penerbitan Keluarga Mimbar Umum di Medan.

1.3 Pembatasan Masalah

Untuk menghindari ketidakjelasan dalam penelitian ini, maka penulis membatasi masalah pada :

1. Pengaruh penghargaan terhadap kinerja karyawan PT. Penerbitan Keluarga Mimbar Umum di Medan.
2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Penerbitan Keluarga Mimbar Umum di Medan.
3. Pengaruh penghargaan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Penerbitan Keluarga Mimbar Umum di Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah penghargaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Penerbitan Keluarga Mimbar Umum di Medan.
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Penerbitan Keluarga Mimbar Umum di Medan.
3. Apakah penghargaan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Penerbitan Keluarga Mimbar Umum di Medan.

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh penghargaan terhadap kinerja karyawan PT. Penerbitan Keluarga Mimbar Umum di Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Penerbitan Keluarga Mimbar Umum di Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh penghargaan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Penerbitan Keluarga Mimbar Umum di Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi perusahaan

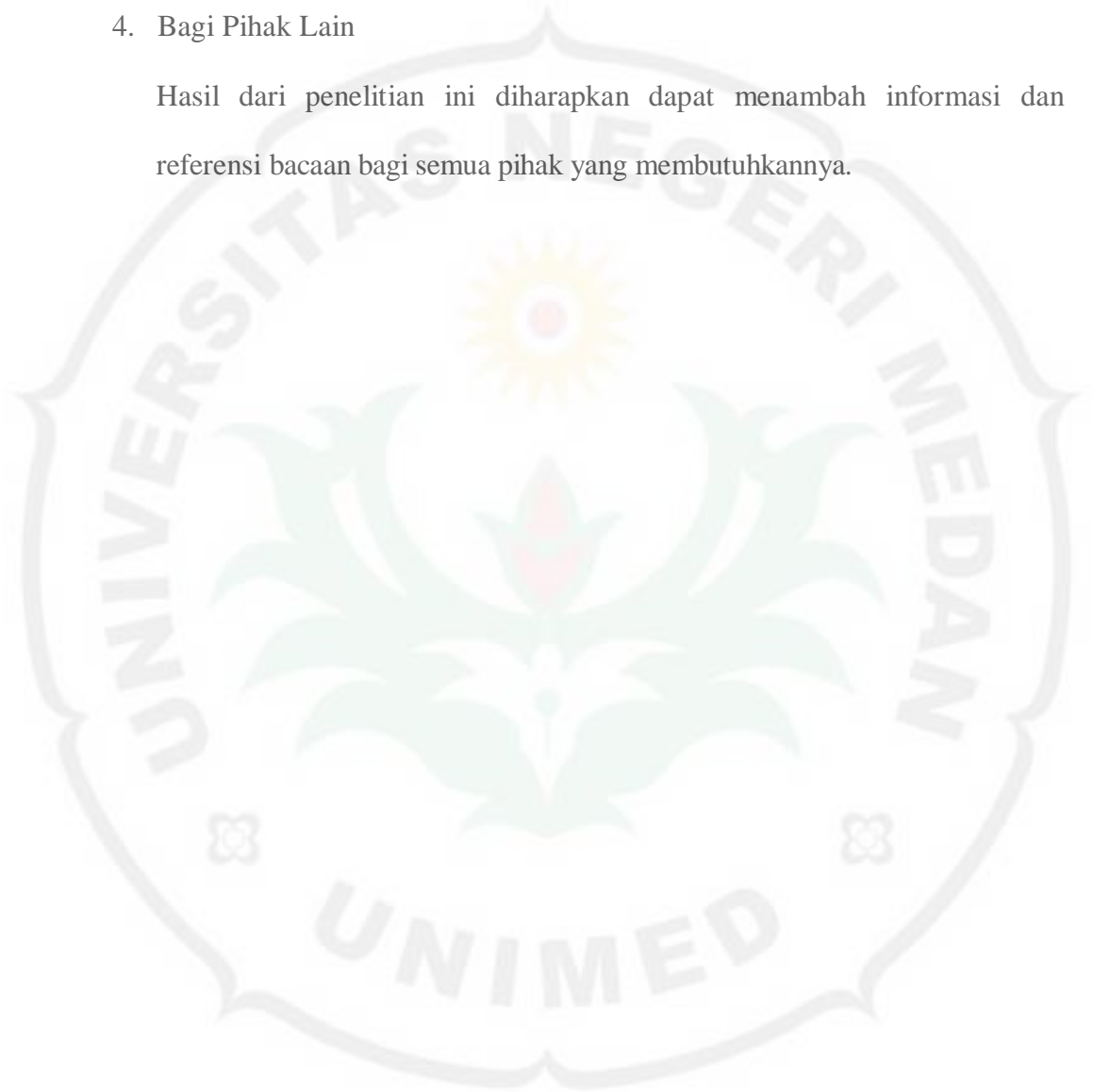
Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

3. Bagi Universitas Negeri Medan

Sebagai tambahan literatur kepustakaan universitas di bidang penelitian tentang penghargaan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.



THE
Character Building
UNIVERSITY