

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja karyawan adalah aspek yang sangat penting bagi perusahaan. Kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan output yang baik bagi perusahaan itu sendiri. Pertumbuhan perusahaan akan meingkat setiap periodenya, konsumen semakin loyal dan pasar yang semakin besar, semua itu tergantung pada kinerja karyawan. Selain itu, tujuan perusahaan yang ingin dicapai secara efektif dan efisien dapat tercapai. Nah, untuk memperoleh kinerja yang baik, maka perusahaan harus mampu membuat sistem dan pengelolaan sumber daya manusia yang profesional sehingga perusahaan dapat mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki karyawan.

Manajemen perusahaan harus mampu mendorong karyawannya agar mampu mempu memberikan kinerja yang maksimal dengan berbagai strategi yang jitu misalkan dengan selalu memperhatikan keinginan dan kebutuhan para karyawan dan selalu memberikan perlakuan dan perhatian khusus, sehingga mereka merasa ada keintiman dengan perusahaan dan mereka bersedia memberikan yang terbaik untuk perusahaan. Kinerja merupakan tingkatan hasil atas pelaksanaan tugas serta merupakan tingkat pencapaian dalam mencapai tujuan organisasi secara berkelanjutan (Tjandra 2005:38).

Suatu perusahaan tentu membutuhkan sekelompok orang yang berperan aktif untuk dapat membantu tercapainnya tujuan perusahaan. Hasil kerja yang diberikan oleh karyawan berdasarkan oleh ketentuan yang ada pada perusahaan tempatnya bekerja,

setiap karyawan harus memiliki keterampilan diri yang sesuai dengan pekerjaannya agar dapat menghasilkan kinerja yang baik. Berhasilnya perusahaan akan di tentukan oleh aspek – aspek yang ada dalam kinerja, salah satunya adalah hasil kerja. Hasil kerja itu sendiri dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal, faktor eksternal yaitu faktor yang berasal dari lingkungan kerja seperti sikap rekan kerja, macam pelatihan, pengawasan sistem, upah, lingkungan sosial, dan kepemimpinan. Sedangkan faktor internal tersebut meliputi kepribadian, sikap, sifat – sifat, keinginan, jenis kelamin, dan latar belakang budaya. Perusahaan akan berusaha untuk mencari cara meningkatkan kinerja karyawan mereka, perusahaan akan mendorong para karyawan untuk dapat bekerja secara maksimal demi tercapainya tujuan perusahaan, beberapa upaya yang diterapkan oleh perusahaan adalah memberikan bonus serta penghargaan kepada karyawan yang memiliki prestasi yang baik. Hal ini dilakukan agar para karyawan lebih termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya serta merasa nyaman dan keamanan di dalam karyawan bekerja.

Ada banyak berbagai cara untuk dapat menciptakan sumber daya manusia berkualitas, salah satunya dengan perusahaan memperhatikan tentang kesejahteraan karyawannya. Kesejahteraan karyawan dapat terjamin apabila kebutuhan karyawan dapat dipenuhi dengan baik oleh perusahaan, para karyawan tentu bekerja dengan harapan akan memperoleh gaji yang dapat memenuhi kebutuhan tersebut. Selain itu, kebutuhan pemenuhan kebutuhan karyawan atas pelayanan dan penghargaan dari atasan atas prestasi yang diraih merupakan keadilan yang dapat menghasilkan kepuasan

kerja yang tinggi. Sehingga jika karyawan merasa puas atas yang diberikan oleh perusahaan tentunya itu akan mempermudah untuk terciptanya sebuah komitmen dari karyawan tersebut. Keinginan untuk dapat lebih baik dari sebelumnya atas nama organisasi menghasilkan kepercayaan, penerimaan, dan ketaatan pada nilai – nilai dan tujuan perusahaan.

Penelitian-penelitian terdahulu telah menemukan begitu pentingnya pengukuran kinerja untuk perusahaan. Pengukuran kinerja dimaksudkan untuk memperbaiki aspek yang belum optimal agar tercapai efisiensi dan efektivitas perusahaan. Penelitian Riki Kurniawan dan Nurmasari (2017) melakukan studi pengukuran kinerja pada Badan Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Siak menemukan bahwa kinerja pada lembaga tersebut dapat dikategorikan baik, namun terdapat beberapa kekurangan pada beberapa aspek yang perlu di tingkatkan. Terdapat pula beberapa kekurangan dalam sistem penilaian yang tidak jelas dan sangat subjektif karena hanya dinilai oleh atasan saja dan tidak melibatkan unsur-unsur lain yang terkait. Penelitian Vincen Intan (2015) melakukan pengukuran kinerja di PT Permata Niaga menemukan bahwa kinerja pada perusahaan tersebut tergolong cukup baik. Namun, tingkat kehadiran karyawan dirasa masih perlu ditingkatkan yaitu dengan cara memberikan sanksi yang tegas ketika terlambat datang. Penelitian pengukuran kinerja yang dilakukan oleh Mujibul Hakim dan M. Rudi Fanani (2019) di PT. Reycom Dokumen Solusi menemukan kinerja karyawan pada PT. Reycom

Dokumen Solusi belum maksimal, yaitu dalam hal penempatan sdm sesuai keahlian, disiplin kerja, kepuasan kerja, sistem Manajemen, motivasi dan kompensasi.

Central variasi dan bengkel mobil merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan segala kebutuhan aksesoris mobil serta pemasangan audio dan vidio berbagai merek mobil. Perusahaan ini cukup terkenal di Yogyakarta dan sudah memiliki cabang di Jalan Wonosari km 6. Bengkel mobil ini sudah berdiri sejak tahun 2000 dan sekarang sudah memasuki usia 21 tahun. Artinya perusahaan ini dapat berkembang dan bertahan dari kompetisi bisnis dan lingkungan bisnis yang berubah-ubah. Perusahaan ini memiliki ambisi untuk dapat berkembang lebih maju dan bisa membuka berbagai cabang di Yogyakarta. Bapak Zaed Juraidi selaku pemilik perusahaan tersebut sangat memperhatikan bagaimana kinerja yang dihasilkan oleh karyawannya. Karena untuk mencapai target yang telah ditetapkan, maka kuncinya adalah pada kinerja karyawan yang memuaskan.

Setelah di lakukan pengamatan mendalam pada perusahaan ini masih ditemukan banyak permasalahan yang menyebabkan tidak optimalnya kinerja karyawan. Karyawan pada perusahaan ini kerap kali datang terlambat, tidak disiplin dalam mengerjakan suatu pekerjaan.terkadang karyawan ada yang datang diatas jam kerja yang telah di tetapkan. Perlakuan tersebut tentu mengganggu produktivitas yang diperlukan perusahaan. Perusahaan tentu menginginkan karyawan dapat datang tepat waktu, bekerja tepat waktu sehingga daftar pekerjaan yang harus segera dilakukan dapat diselesaikan dengan lebih cepat. Akibatnya, konsumen merasa puas, senang dan

akan datang kembali di lain waktu. Selain itu, kurang optimalnya kinerja karyawan terlihat pada perbedaan hasil kinerja karyawan ketika mereka diawasi dan tidak diawasi. Karyawan yang tidak diawasi oleh atasan menghasilkan kinerja yang baik misalkan pemasangan audio yang kurang rapi, penyetelan dan kelistrikan. Namun, jika mereka diawasi menghasilkan kinerja yang bagus. Nah, tentu ini menjadi masalah utama perusahaan ini, jika tidak segera dilakukan perbaikan dalam mengelola sumber daya manusianya, hal tersebut tentu akan memberikan dampak negatif terhadap target dan ambisi perusahaan untuk berkembang lebih maju.

Dari fenomena diatas, peneliti ingin mengukur bagaimana tingkat kepuasan kerja dan kinerja karyawan di Central variasi dan bengkel mobil ini. Dengan begitu diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan untuk membuat keputusan yang tepat. Maka penulis bermaksud melakukan penelitian dengan judul "*Analisis kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada Central Variasi dan Bengkel Mobil Yogyakarta*".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana profil kepuasan kerja karyawan pada Central Variasi dan Bengkel Mobil Yogyakarta?
2. Bagaimana profil kinerja karyawan pada Central Variasi dan Bengkel Mobil Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengukur kepuasan kerja karyawan pada Central Variasi dan Bengkel Mobil Yogyakarta?
2. Untuk mengukur kinerja karyawan pada Central Variasi dan Bengkel Mobil Yogyakarta?

D. Manfaat Penelitian

Manfaat pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat bagi perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi atau saran tambahan bagi perusahaan dalam mengatasi masalah tenaga kerja yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

2. Manfaat bagi karyawan

- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa memberikan pengetahuan kepada karyawan dalam bekerja pada suatu perusahaan sehingga menghasilkan tingkat kinerja yang lebih baik.
- b. Hasil penelitian ini bisa menjadi tambahan ilmu pada bidang akademik khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia sehingga dapat dikembangkan oleh peneliti selanjutnya.