

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era perekonomian saat ini dimana Pasar Bebas Asia Tenggara atau yang lebih dikenal dengan sebutan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) sudah diberlakukan. Dengan begitu baik para pekerja atau produk-produk asal negara-negara Asia Tenggara dapat bebas keluar masuk Indonesia, begitu juga sebaliknya. Itu artinya persaingan sudah ada di depan mata dan masyarakat Indonesia harus siap menghadapinya. Selain memperbaiki produk lokal, Sumber Daya Manusia (SDM) juga harus ditingkatkan kemampuannya.

Sebagai upaya untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia, serta untuk menghasilkan produk yang berkualitas dan tetap kompetitif dalam Pasar Bebas, maka sangat diperlukan manajemen sumber daya manusia yang efektif agar dapat mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini kinerja karyawan perlu diperhatikan. Adapun kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara, 2009:67). Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh setiap perusahaan untuk mendorong berkembangnya suatu perusahaan. Dengan karyawan yang kinerjanya baik akan memberikan hasil kerja yang tinggi, sebaliknya jika karyawan kinerjanya rendah maka hasilnya pun juga rendah. Sehingga apabila kinerja karyawan meningkat, maka performa perusahaan juga akan mengalami peningkatan.

Selain itu penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan potensi sumber daya manusia secara efektif dan efisien serta sangat bermanfaat bagi pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Melalui penilaian tersebut

nantinya kinerja sumber daya manusia akan dievaluasi sehingga dapat digunakan untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja dari sumber daya manusia dimasa yang akan datang. Apabila kinerja karyawan tidak dikelola dengan baik maka akan berdampak buruk bagi perusahaan. Pencapaian target yang sudah ditetapkan akan sulit dicapai atau bahkan jika tercapai pun tidak akan maksimal. Oleh karena itu kinerja karyawan yang tinggi merupakan hal yang dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor salah satunya adalah faktor kepuasan kerja. Banyak dari penelitian telah membuktikan bahwa organisasi atau perusahaan yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung produktivitas karyawannya lebih tinggi dibandingkan dengan organisasi atau perusahaan yang memiliki karyawan yang kurang puas. Dengan terciptanya kepuasan kerja diharapkan pencapaian tujuan organisasi akan lebih baik. Menurut *Konvach* dalam *Yuwono (2005)*, kepuasan kerja adalah keadaan yang menyenangkan bagi seseorang sebagai akibat telah sesuainya nilai-nilai diri dengan pekerjaan bahkan telah diaplikasikan dengan baik. Selain kepuasan kerja, promosi jabatan dan lingkungan kerja juga merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena dengan adanya promosi jabatan serta lingkungan kerja yang mendukung dapat membuat karyawan merasa nyaman dan termotivasi untuk bekerja lebih giat.

Salah satu perusahaan di bidang industri minyak kelapa sawit, yaitu PT. Batara Elok Semseta Terpadu yang berlokasi di Kawasan Industri Maspion Gresik mengklaim telah melakukan manajemen sumber daya manusia dengan baik, namun kinerja karyawan masih kurang maksimal. Selain itu juga banyak karyawan yang mengundurkan diri dikarenakan berbagai alasan, salah satunya yaitu peningkatan karier yang tidak jelas dan upah yang dianggap masih terlalu rendah. Sehingga hal ini mempengaruhi kinerja karyawan yang berdampak pada

penurunan produktifitas perusahaan. Berdasarkan dari masalah tersebut perlu adanya analisa tentang seberapa besar pengaruh kepuasan kerja, promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Batara Elok Semesta Terpadu Gresik. Dari uraian diatas maka penullis tertarik untuk melakukan penelitian tentang manajemen sumber daya manusia pada PT. Batara Elok Semesta Terpadu Gresik dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja, Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Batara Elok Semesta Terpadu Gresik"

1.2 Rumusan Masalah

Agar arah penelitian ini jelas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Batara Elok Semesta Terpadu Gresik ?
2. Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Batara Elok Semesta Terpadu Gresik ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Batara Elok Semesta Terpadu Gresik ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Batara Elok Semesta Terpadu Gresik.
2. Untuk mengetahui promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Batara Elok Semesta Terpadu Gresik.
3. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Batara Elok Semesta Terpadu Gresik.

1.4 Manfaat Penelitian.

A. Aspek akademis

Dari hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi penulis untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang manajemen sumber daya manusia dalam hal penerapan ilmu pengetahuan dan teori yang telah diperoleh selama masa perkuliahan secara relevan dengan penelitian langsung.

B. Aspek pengembangan ilmu pengetahuan

Dari segi aspek pengembangan ilmu pengetahuan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan aplikasi teori dalam wacana manajemen sumber daya manusia, terutama mengenai kepuasan kerja, promosi jabatan dan lingkungan kerja.

C. Aspek praktis

Secara praktis hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan informasi dan bahan masukan bagi perusahaan dalam hal pengelolaan sumber daya manusia, khususnya yang menyangkut kinerja karyawan pada PT. Batara Elok Semesta Terpadu Gresik sehingga dapat dilakukan langkah-langkah pengendalian dalam rangka untuk meningkatkan kinerja karyawan.