

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Saat ini sumber daya manusia masih menjadi sorotan dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Meskipun sebuah perusahaan telah menggunakan teknologi yang sangat canggih pada peralatan kerjanya dan menerapkan metode-metode yang baik, tetapi tidak akan banyak membantu dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan jika tidak mampu memaksimalkan sumber daya manusia yang dimiliki. Pengembangan sumber daya manusia yang ada dalam lingkup perusahaan merupakan proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan perusahaan tersebut. Tujuan perusahaan dapat dicapai semaksimal mungkin apabila didukung dengan kinerja yang baik dari para karyawan.

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan, yaitu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kinerja sangat penting bagi sumber daya manusia untuk melihat keberhasilan dalam bekerja diperusahaan. Karena semakin

bagus kinerja karyawan dalam perusahaan, maka hasil yang didapatkan perusahaan akan meningkat.

Kinerja karyawan sebagai salah satu elemen utama yang dapat ditingkatkan apabila karyawan mengetahui apa yang diharapkan kapan dapat berperan serta dinilai atas hasil kinerja didasarkan perilaku. Penilaian kinerja harus dilakukan secara adil tidak memihak dan harus menggambarkan kinerja aktual yang akurat, karena kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Secara umum kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Akan tetapi dalam kinerja harus memiliki produktifitas yang baik, dan apa yang diharapkan bisa berjalan sesuai dengan apa yang diinginkan. Kasmir (2016:182) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam satu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuan menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti kinerjanya sangat baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan kinerja kurang atau tidak baik. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain seperti kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Diantara sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ,

penelitian ini mengambil dua diantaranya untuk dijadikan penelitian yakni kepuasan kerja dan loyalitas.

Menurut Sutrisno (2011:77 dikutip dalam jurnal Guntar Dan Setiawan) Kepuasan kerja merupakan masalah penting yang harus di perhatikan dalam hubungan dengan kinerja karyawan dan ketidak puasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Kepuasan kerja pada dasarnya sangat individualis dan merupakan hal yang sangat tergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Dalam suatu pekerjaan seorang karyawan tentunya memiliki perasaan puas dan tidak puas terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan menambah percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan masing-masing. Begitu juga sebaliknya, ketidak puasan yang dirasakan oleh karyawan akan menurunkan rasa percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan yang dapat menghambat tercapainya tujuan.

Wahyudi (2020:59) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai tingkat pengaruh positif karyawan terhadap pekerjaan atau situasi pekerjaannya tingkat pekerjaan karyawan kepuasan, dapat diungkapkan oleh fakta bahwa dia mencoba untuk menghadiri pekerjaan secara teratur bekerja keras dan berniat untuk menjadi anggota organisasi untuk jangka waktu yang lama. Kurangnya kepuasan kerja karyawan berdampak buruk bagi perusahaan dan pencapaian tujuan akan mendapatkan hasil yang memuaskan.

Selain kepuasan kerja, loyalitas kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Loyalitas kerja juga perlu menjadi perhatian bagi perusahaan karena dapat mempengaruhi peningkatan atau menurunnya kinerja dari karyawan. Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap

kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Karyawan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Wibowo (2016:2) Loyalitas kerja merupakan salah satu kekuatan seorang karyawan dalam bekerja dan keseriusan karyawan dalam bekerja sehingga menghasilkan hasil yang optimal atas dorongan dari dirinya sendiri. Loyalitas kerja adalah sebuah komitmen dari diri seorang pekerja untuk bekerja dengan dorongan motivasi pada dirinya sendiri.

PT. PERTAMINA adalah perusahaan minyak gas dan gas bumi yang dimiliki oleh pemerintah Indonesia, yang berdiri sejak tanggal 10 Desember 1957 dengan nama PT PERTAMINA pada tahun 1961 perusahaan ini berganti nama menjadi PN PERTAMINA. Sebutan ini tetap dipakai setelah PERTAMINA berubah setatus hukumnya menjadi PERTAMINA (persero) pada tanggal 17 September 2003 berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 22 tahun 2001 pada tanggal 23 November tentang Minyak dan Gas Bumi. Pertamina dahulu bernama perusahaan pertambangan Minyak dan Gas Bumi Negara adalah sebuah BUMN yang bertugas mengelola penambangan Minyak dan Gas bumi di Indonesia.

Pada umumnya perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari adanya masalah kinerja karyawan, begitu pula yang dialami oleh karyawan PT Patra Drilling Contractor Air Serdang Peninjauan, Kab. Ogan Komering Ulu. Oleh karena itu perlu dikaji oleh lebih lanjut faktor-faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. PT Patra Drilling Contractor Air Serdang Peninjauan, Kab. Ogan Komering Ulu terletak di Kecamatan Peninjauan Desa Air Karas yang bergerak dalam memproduksi minyak bumi. PT Patra Drilling Contractor Air Serdang

Peninjauan, Kab. Ogan Komering Ulu adalah perusahaan yang memiliki berbagai divisi pekerjaan. Kepuasan kerja adalah suatu fenomena yang perlu di cermati oleh pimpinan perusahaan, karyawan yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki kepuasan dan loyal kepada perusahaan serta partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus memperbaiki kinerja mereka. Selain kepuasan kerja, loyalitas juga perlu menjadi perhatian bagi perusahaan karena dapat mempengaruhi peningkatan atau menurunnya kinerja dari karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dan prasurvey, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa terdapat permasalahan mengenai kepuasan kerja yang ada di PT patra Drilling Contractor Air Serdang Peninajaun, Kab. Ogan Komering Ulu yang terdapat diindikator upah. Hal tersebut yang menyebutkan bahwa upah pada PT Patra Drilling Contractor Air Serdang terdapat kendala seperti keterlambatan pemberian upah tersebut. Hal ini terjadi karena manajer keuangan yang diberikan tugas untuk memberikan upah kepada karyawan yang telah bekerja melebihi jam kerja yang telah ditentukan pihak perusahaan, hal ini terjadi dikarenakan pemberian upah harus sesuai dengan kinerja karyawan. Contohnya, Pihak manajer keuangan membutuhkan waktu yang cukup untuk menghitung waktu upah lembur tersebut agar tidak terjadi kesalahan dalam kan upah lembur kepada karyawan akan tetapi hal ini berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Permasalahan selanjutnya mengenai kepuasan kerja yang ada di PT. Patra Drilling Contractor Air Serdang Peninjauan, Kab. Ogan Komering Ulu yang terdapat di indikator promosi yang terdapat tentang isi pernyataan di mana setiap karyawan memiliki kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan dan isi pernyataan promosi jabatan diberikan sesuai dengan prestasi/hasil kerja karyawan. Di mana

dalam bekerja karyawan merasa sudah memberikan kontribusi yang nyata dalam melakukan pekerjaannya. Dari hal tersebut setiap karyawan yang merasa mereka sudah memberikan kontribusi yang nyata dan sudah berkontribusi dengan baik bagi perusahaan, karyawan tersebut merasa sudah berhak untuk promosi jabatan ke tingkat yang lebih tinggi dari sebelumnya, akan tetapi dalam hal promosi jabatan mereka terhalang oleh syarat dan ketentuan di mana karyawan yang seharusnya bisa naik jabatan yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya, akan tetapi karyawan belum memenuhi syarat dan ketentuan untuk bisa mendapatkan promosi jabatan. Contohnya dimana karyawan tersebut tidak dapat memenuhi syarat untuk naik jabatan walaupun karyawan sudah melakukan kontribusi nyata dalam memberikan hasil kerja yang baik dalam bekerja. Seperti halnya dimana karyawan belum menguasai secara penuh mengenai keahliannya dalam bidang tersebut atau karyawan belum mencapai target waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditentukan perusahaan. Dengan adanya hal tersebut karyawan belum bisa naik jabatan walaupun telah memberikan kontribusi yang baik. Hal ini dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan karena merasa tidak ada balasan yang setimpal atau harapan untuk naik jabatan.

Berdasarkan hasil observasi dan prasurvey, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa terdapat permasalahan mengenai Loyalitas kerja yang ada di PT Patra Drilling Contractor Air Serdang Peninajaun, Kab. Ogan Komering Ulu yang terdapat di indikator Tanggung jawab. Hal tersebut yang menyebutkan bahwa kurangnya tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan seperti tidak menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat bahkan sampai terdapat pekerjaan yang tidak diselesaikan sehingga membuat pekerjaan itu menumpuk serta

ada juga karyawan yang memberikan pekerjaannya dengan rekan kerjanya selain itu karyawan juga tidak mau bertanggung jawab atas pekerjaannya. Contohnya karyawan lebih mementingkan urusan pribadi seperti bermain game online dan mengobrol di jam kerja sehingga pekerjaannya tidak terselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

Permasalahan selanjutnya mengenai Loyalitas kerja yang ada di PT. Patra Drilling Contractor Air Serdang Peninjauan, Kab. Ogan Komering Ulu yang terdapat di indikator Kemauan untuk kerja sama yang menyebutkan bahwa karyawan harus memiliki keinginan untuk bekerja sama agar dapat mengerjakan pekerjaan dengan cepat akan tetapi kerja sama pada karyawan di PT Patra Drilling Contractor Air Serdang Peninjauan, Kab. Ogan Komering Ulu kurangnya kerja sama antar karyawan yang dimana karyawan masih tidak ada rasa peduli terhadap rekan kerja. Serta masih banyak karyawan yang mengerjakan pekerjaannya dengan cara sendiri-sendiri yang mengakibatkan lamanya pekerjaan itu terselesaikan. Contohnya setelah pekerjaannya selesai karyawan tidak mau membantu rekan kerja lainnya dalam pekerjaan dibidang yang sama sehingga rekan kerja tersebut tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien. Hal ini mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.

Dari uraian diatas menjelaskan pentingnya kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Maka perlu bagi peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Patra Drilling Contactor Air Serdang Peninjauan, Kab. Ogan Komering Ulu”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Patra Drilling Contractor Air Serdang Peninjauan, Kab. Ogan Komering Ulu baik secara parsial maupun secara simultan?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Patra Drilling Contractor Air Serdang Peninjauan, Kab. Ogan Komering Ulu baik secara parsial maupun secara simultan.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan agar dapat memperluas pengetahuan bagi peneliti tentang Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Patra Drilling Contractor Air Serdang Peninjauan, Kab. Ogan Komering ulu

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Penelitian melakukan penelitian ini bertujuan agar dapat mengimplementasikan serta memtakan konsep yang selama ini didapat dan di pelajari dibangku kuliah, juga serta menambah ilmu, wawasan dan pengetahuan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pengaruh Kepuasan Kerja,

Loyalitas Kerja terhadap kinerja karyawan di PT Patra Drilling Contractor Air Serdang Peninjauan, Kab. Ogan Komering Ulu.

2. Bagi Tempat Penelitian

Bisa dijadikan bahan pertimbangan dan saran serta pemikiran yang bermanfaat bagi manajemen PT patra Drilling Contractor Air Serdang Peninjauan, Kab. Ogan Komering Ulu. dalam melakukan keputusan dan pemberian motivasi guna untuk meningkatkan kinerja karyawan yang nantinya diharapkan mampu meningkatkan produktifitas mereka sehingga juga meningkatkan produktifitas perusahaan dalam pencapaian target perusahaan.

3. Bagi Universitas

Sebagai suatu bahan pertimbangan dan serta sebagai refrensi bagi penulis lain yang nantinya akan mengadakan penelitian dengan judul atau materi yang sama.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini mampu memberikan masukan untuk para peneliti lain yang akan melanjutkan penelitian ini atau menggunakan variabel yang sama dalam meneliti dan juga semoga dapat membantu mempercepat dalam melengkapi penelitian selanjutnya.