

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pasar modern semakin berkembang. Kehadiran pusat-pusat perbelanjaan ataupun *speciality distributor* semakin merata di seluruh Indonesia. Hal ini semakin mendekatkan interaksi dan memotong mata rantai distribusi.

Bisnis distribusi terkait masalah skala ekonomi dan fokus terhadap produk tertentu. Biasanya jika perusahaan yang bergerak dalam bisnis distribusi tidak siap secara strategi dalam hal *supply chain management* secara keseluruhan, tentu hal tersebut akan dimanfaatkan kompetitor untuk masuk dan merebut pangsa pasar yang ada.

Satu dari sekian banyak perusahaan distribusi yang ada di Indonesia yang bergerak dalam pendistribusian produk-produk *fast moving consumer goods* adalah PT. Sinar Niaga Sejahtera (PT SNS).

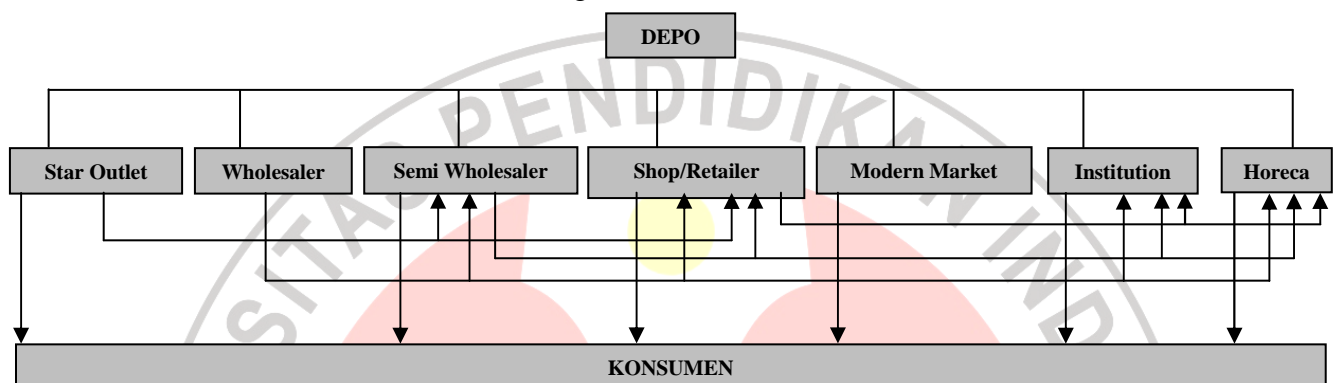
PT. SNS melakukan kegiatan bisnis sebagai distributor produk-produk principal. Di masa mendatang PT. SNS tidak hanya sebagai distributor saja melainkan menerima jasa logistik yakni menyediakan seluruh produk *consumer good*, pergudangan dan jasa pengiriman barang. Hal tersebut menjadi tantangan tersendiri bagi PT. SNS sebagai perusahaan distributor produk-produk *fast moving consumer goods*.

Dalam menjalankan distribusinya, PT. SNS membuat sistem jangkauan distribusi yang cukup handal dalam melayani kebutuhan semua konsumennya.

Berikut ini merupakan gambaran sistem jangkauan distribusi PT SNS:

Gambar 1.1

Sistem Jangkauan distribusi PT SNS



Sumber: www.snsgroup.co.id

Dari gambar 1.1 tersebut dapat dilihat bahwa PT. SNS menggunakan istilah depo dalam menjalankan sistem jangkauan distribusinya di seluruh daerah di Indonesia. Sistem depo dibuat untuk menangani sistem distribusi pada suatu wilayah tertentu. Sebuah depo menyalurkan produk-produknya melalui outlet grosir, toko, pasar modern, dan saluran distribusi lainnya sebelum akhirnya dapat sampai ke tangan konsumen.

Ketatnya persaingan bisnis distribusi pada produk-produk *fast moving consumer goods* mengharuskan perusahaan untuk selalu berbenah diri, memperbaiki jalur-jalur distribusinya hingga produk-produk tersebut dapat dengan mudah sampai ke tangan konsumen. Menjawab tantangan tersebut diperlukan sumber daya manusia yang handal dan produktif hingga dapat memenangi persaingan.

Adapun PT. SNS Area Bandung memiliki tiga depo dalam menjalankan sistem jangkauan distribusinya dan melayani kebutuhan konsumennya yaitu:

- Depo Bandung 1
- Depo Bandung 2
- Depo Bandung 3

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Dadi selaku staf personalia PT. SNS Area Bandung, diketahui bahwa dari ke tiga depo yang ia dibawah, secara prestatif depo bandung 3 berada di bawah depo lainnya.

Mengenai rendahnya prestasi kerja karyawan depo bandung 3, banyak indikator yang dapat dilihat. Salah satu indikator tersebut dapat dilihat dari target dan realisasi penjualan yang telah ditetapkan oleh perusahaan kepada seluruh depo.

Dari hasil perbandingan persentase target dan realisasi penjualan tiga depo tersebut, ternyata hasil realisasi penjualan depo Bandung 3 jauh lebih rendah dari depo lainnya, bahkan seringkali hasil realisasi penjualan depo Bandung 3 berada di bawah target yang telah ditetapkan.

Di bawah ini merupakan data tabel mengenai target dan realisasi penjualan depo bandung 3:

Tabel 1.1
Persentase Target dan Realisasi Penjualan Depo Bandung 3
Tahun 2006 – 2009

DEPO	PERIODE	TARGET PENCAPAIAN	PERSENTASE REALISASI KETERCAPAIAN
BANDUNG 3	2006	100%	83%
	2007	100%	81%
	2008	100%	84%
	2009	100%	89%

Sumber: Hasil Pengolahan data HRD PT SNS,2010

Dari tabel 1.1 dapat dilihat data mengenai target dan realisasi penjualan depo Bandung 3 selama rentang tahun 2006 - 2009. Target penjualan yang diplot minimal harus 100% ternyata ketercapaian penjualan di depo Bandung 3 seringkali meleset dari sasaran.

Berdasarkan analisis dari hasil wawancara dengan Bapak Dadi selaku staf personalia PT SNS area Bandung, diketahui bahwa rendahnya realisasi penjualan di depo bandung 3 akibat produktivitas kerja karyawan depo bandung 3 cenderung rendah jika dibandingkan dengan karyawan depo lainnya.

Dari hasil analisis wawancara tersebut dapat diketahui bahwa rendahnya produktivitas kerja karyawan depo bandung 3 akibat dari berbagai faktor. Faktor pertama yaitu rendahnya tanggung jawab para karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Hal tersebut berdampak pada penurunan kualitas dan hasil kerja karyawan.

Faktor kedua yaitu kesungguhan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tergolong rendah, Seringkali para karyawan tidak menyelesaikan tugas dengan baik, sehingga hasil yang dicapai menjadi tidak optimal.

Faktor ketiga yaitu tingkat kedisiplinan karyawan cenderung mengalami penurunan. Salah satu bentuk penurunan tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan. Berikut di bawah ini merupakan tabel perbandingan tingkat absensi karyawan depo Bandung 3:

Tabel 1.2
Perbandingan Persentase Rekapitulasi Tingkat Absensi Karyawan
PT SNS Depo Bandung 3

Tahun	Prosentase absensi
2008	0.94
Jan-Okt 2009	1.53

Sumber: Hasil pengolahan data HRD PT SNS Area Bandung 2009

Jika dianalisa secara cermat dan dibandingkan dengan data tahun sebelumnya, terdapat indikasi kenaikan tingkat absensi karyawan pada depo Bandung 3 yaitu terdapat kenaikan tingkat absensi sebesar 0.59% dari tahun sebelumnya. Hal tersebut mengindikasikan bahwa meningkatnya absensi karyawan menunjukkan penurunan tingkat kedisiplinan karyawan.

Faktor ke empat yaitu pengetahuan, kapasitas dan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Kurangnya pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan diduga menjadi penyebab rendahnya produktivitas kerja karyawan depo Bandung 3.

Faktor terakhir yaitu kerja sama antar karyawan. Rendahnya kerja sama antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat dilihat dari rendahnya peranan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama-sama. Para karyawan cenderung bekerja sendiri dalam melakukan pekerjaannya, kurang peduli terhadap rekan sekerjanya sehingga kemampuan karyawan dalam berkontribusi terhadap lingkungan kerja cenderung rendah.

Itulah analisis hasil wawancara penulis dengan staf personalia PT.SNS Area Bandung berkaitan dengan rendahnya produktivitas kerja karyawan depo bandung 3 dibandingkan dengan depo lainnya.

Dari berbagai faktor penyebab rendahnya produktivitas kerja karyawan depo bandung 3 yang telah disebutkan, terdapat banyak hal yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Kerlinger dan Nan Baldin yang dikutip dari Faustino Cardoso Gomes (2003:160) menyatakan bahwa, “produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (*effort*), yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan pegawai (*ability*), yang diperoleh melalui latihan-latihan.”

Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja karyawan, maka dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mempengaruhi mutu dan kualitas output dari perusahaan.

Adapun Sinungan (2009:64) membagi faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan menjadi dua kelompok. faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu:

1. Kelompok pertama meliputi:

- Tingkat pendidikan dan keahlian
- Jenis teknologi dan hasil produksi
- Kondisi kerja
- Kesehatan, kemampuan fisik dan mental

2. Kelompok dua meliputi:

- Sikap (terhadap tugas, teman sejawat dan pengawas)
- Keanekaragaman tugas
- Sistem insentif (sistem upah dan bonus)
- Kepuasan kerja
- Keamanan kerja
- Kepastian pekerjaan
- Perspektif dari ambisi dan promosi

Dari berbagai faktor-faktor di atas, penulis menganggap variabel kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang memiliki peranan yang sangat penting bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sebab kepuasan kerja karyawan menjadi kunci keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Hal tersebut sesuai dengan kondisi dan temuan yang penulis dapatkan di lapangan yang mengindikasikan rendahnya kepuasan kerja karyawan PT SNS depo Bandung 3. Dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan yang penulis temui di lapangan, ada beberapa hal yang membuat mereka merasa kurang puas dalam bekerja, antara lain yaitu, pertama, mereka menilai bahwa tingkat gaji dan bonus yang diberikan oleh perusahaan relatif masih kecil, kedua, peluang promosi yang diberikan oleh perusahaan dirasakan belum adil dan terbuka bagi seluruh karyawan dan terakhir yaitu fasilitas kerja dan tata ruang kerja yang belum mendukung dalam bekerja.

Dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan tersebut, penulis menduga bahwa rendahnya produktivitas kerja salah satunya disebabkan oleh rendahnya kepuasan karyawan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat dari Malayu S.P Hasibuan (2003:203) yang mengatakan bahwa “Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.”

Kepuasan kerja memiliki makna yang beragam, kepuasan kerja bukan sebuah konsep yang sederhana bagi perusahaan sebab kepuasan kerja seorang karyawan memiliki ukuran yang berbeda-beda yang disebabkan oleh kebutuhan dan keinginan yang berbeda pula.

Oleh karena itu perusahaan wajib mengidentifikasi dan melihat secara teliti berbagai kebutuhan yang dapat mendatangkan kepuasan kerja karyawan agar tercipta karyawan yang lebih produktif dan memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan.

Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat karyawan semakin loyal kepada perusahaan atau organisasi. Karyawan yang bekerja dengan penuh motivasi, akan bekerja dengan sangat baik, dan yang lebih penting lagi jika kepuasan kerja terpenuhi maka akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas dan motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan pada uraian di atas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian proposal skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.”**

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Memiliki sumber daya manusia yang berkualitas merupakan keinginan dari setiap organisasi, sebab dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Salah satu cermin tingginya kualitas SDM perusahaan, dapat dilihat dari produktivitas kerja karyawannya. Jika produktivitas kerja karyawan tinggi, maka tujuan perusahaan pun akan cepat tercapai dengan baik, dan sebaliknya.

Produktivitas dapat dipahami dengan menunjukkan perbandingan antara hasil kegiatan (*output*) dengan segala pengorbanan (*input*) untuk mewujudkan hasil tersebut. Namun, dari sisi lain, produktivitas dapat juga dipahami sebagai sikap mental (*attitude of mind*) yang selalu berpandangan dan berusaha dengan semangat untuk terus melakukan peningkatan dan perbaikan.

Produktivitas tidak hanya dipandang sebagai perbandingan atau rasio masukan dan keluaran yang dipandang dari segi teknis ekonomis (materi), melainkan dapat juga dinilai mengenai kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan dengan memperhatikan kualitas kerja dan peningkatan hasil kerja yang dipandang secara filosofis-psikologis.

Adapun faktor kepuasan kerja menjadi hal yang penting karena dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Sedarmayanti (2009:54) mengemukakan bahwa:

“Kepuasan kerja di tempat kerja dapat menjadi masukan, dengan asumsi bahwa kepuasan kerja merupakan suatu kondisi yang akan menampakkan kinerja seseorang. Kepuasan kerja akan dapat memberikan suatu karakteristik tertentu pada kinerja individu yang pada akhirnya akan nampak pula pada peningkatan produktivitas kerjanya.”

Hal tersebut sesuai dengan pendapat dari Robin yang mengatakan (2003:30) bahwa:

“Karyawan yang puas akan lebih produktif dibanding karyawan yang tidak puas. Karena seseorang yang tingkat kepuasan kerjanya tinggi akan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya sebaliknya seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya akan memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya.”

Hal tersebut diperkuat oleh pendapat dari Marihot Tua (2009:290) yang mengatakan bahwa, “kepuasan kerja merupakan suatu elemen yang cukup penting dalam perusahaan. Dikatakan demikian karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku karyawan seperti malas, rajin dan produktif dalam bekerja.”

Dari beberapa pendapat di atas dapat dipahami bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai suatu hal yang menyenangkan sedangkan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan memandang pekerjaannya sebagai hal yang membosankan dan menjemukan.

1.2.2. Perumusan Masalah

Dari uraian di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kepuasan kerja karyawan PT. SNS Depo Bandung 3
2. Bagaimana gambaran produktivitas kerja karyawan PT.SNS Depo Bandung 3
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. SNS Depo Bandung 3

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran empiris mengenai hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana gambaran kepuasan kerja karyawan PT. SNS Depo Bandung 3
2. Untuk mengetahui bagaimana gambaran produktivitas kerja karyawan PT. SNS Depo Bandung 3
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT SNS Depo Bandung 3

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dua kegunaan, yaitu sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan ataupun memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu MSDM, khususnya mengenai kepuasan kerja karyawan serta pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan berguna dalam memberikan informasi tambahan bagi PT. SNS Depo Bandung 3 dalam mengambil keputusan serta bagi pembuat kebijakan, dalam upaya peningkatan produktivitas kerja melalui peningkatan kepuasan kerja karyawan.