

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Perusahaan PT. Kabepe Chakra

PT. Kabepe Chakra merupakan sebuah perusahaan yang memproduksi teh kualitas terbaik. PT. Kabepe Chakra ini berlokasi di Jalan Bojong Buah Raya No. 6A, Bandung 40971 Indonesia. Beberapa teh yang diproduksi oleh PT. Kabepe Chakra adalah *Green Tea*, *Black Tea* dan *Sencha Tea* (Teh Jepang). Selain itu, PT. Kabepe Chakra juga merupakan sebuah kantor manajemen, dimana PT. Kabepe Chakra memiliki anak perusahaan, beberapa diantaranya yaitu:

1. Chakra, PT. : Dewata *Tea plantation*, 600 hektar, 1200-1600 a.s.l
2. Ratnapura Bianka, PT : Negara Kanaan *Tea plantation*, 379 hektar, 1200 a.s.l
3. Surya Andaka Mustika, PT : Megawatie *Tea plantation*, 836 hektar, 1300 a.s.l
4. HK. Waringin, PT : Gunung Kencana *Tea plantation*, 624 hektar, 800 a.s.l
5. Baru Ulis *Tea Plantation*
6. PT SMM, Kabawetan *Tea Estate*, 1000 hektar, 1200 a.s.l

1.1.2 Sejarah PT. Kabepe Chakra

Chakra Group berawal dari perkebunan teh di Jawa Barat yang bernama Dewata yang dibeli pada tahun 1956 dari sebuah perusahaan Belanda Tiedeman van Kerchem. Perkebunan tersebut termasuk ke dalam 8000 hektar kawasan konservasi hutan Gunung Tilu dari Jawa Barat, salah satu sumber terkaya sisa fauna dan flora di pulau Jawa. Berikut ini merupakan gambar dari kawasan perkebunan teh yang dimiliki oleh PT. Kabepe Chakra:

Gambar 1.1
Kawasan Perkebunan Teh PT. Kabepe Chakra

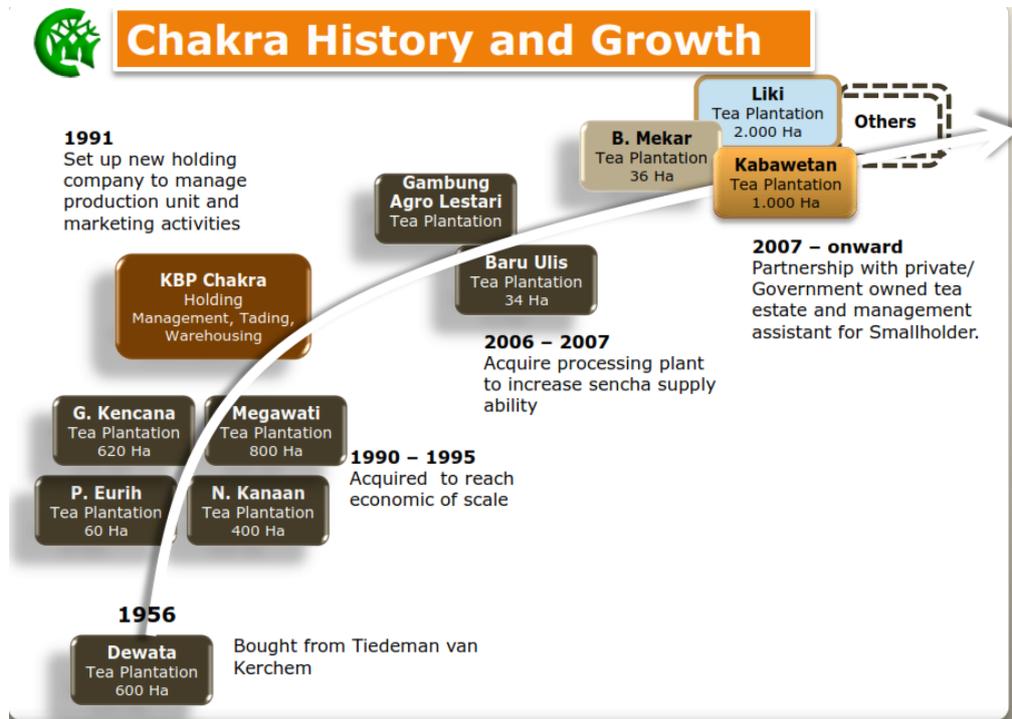


Sumber: <http://www.chakratea.com/> diakses 08 Desember 2014

Chakra Group memulai usahanya dengan perkebunan teh di Jawa Barat yang bernama Dewata. Perkebunan teh ini adalah cikal bakal dari grup yang sekarang berfokus pada produksi teh dan perdagangan. Chakra sekarang memiliki enam perkebunan dengan teh sebagai tanaman utama. Perkebunan teh Dewata dibeli oleh almarhum Bapak Badruddin pada tahun 1956 dari sebuah perusahaan Belanda Tiedeman van Kerchem dan anaknya, Rachmat Badruddin, telah mengambil alih manajemen pada tahun 1990 ketika ayahnya meninggal. Setiap perusahaan telah membuat kontribusinya terhadap pertumbuhan grup yang sekarang dikelola oleh PT. KABEPE CHAKRA. Berikut ini merupakan *timeline* sejarah dan pertumbuhan dari Chakra Group:

Gambar 1.2

Sejarah dan Pertumbuhan Chakra Group



Sumber: <http://www.chakratea.com/> diakses 08 Desember 2014

Produk teh berkualitas yang diproduksi oleh PT. Kabepe Chakra lebih berfokus untuk diekspor ke luar negeri, khususnya ke negara-negara di Eropa. Dimana produk teh yang diekspor ke Eropa memiliki statistik tertinggi, yaitu sebesar 60%. Lalu sisanya diekspor ke lokasi lain seperti Asia sebesar 12%, Russia sebesar 9%, Amerika sebesar 3%, Australia sebesar 1%, dan termasuk untuk dipasarkan di dalam negeri sebesar 15%. Berikut ini merupakan grafik dari destinasi penjualan teh yang diproduksi oleh PT. Kabepe Chakra:

Gambar 1.3

Grafik Destinasi Penjualan PT. Kabepe Chakra



Sumber: <http://www.chakratea.com/> diakses 08 Desember 2014

1.1.3 Visi & Misi PT. Kabepe Chakra

Berikut ini adalah Visi dan Misi dari PT. Kabepe Chakra:

a. *Vision*

Chakra berupaya untuk menjadi perusahaan kelas dunia di bidang agribisnis didukung oleh sistem manajemen keseluruhan.

Berfokus pada teh, Chakra memiliki potensi untuk memperluas inti dan tumbuh diversifikasi terkait baik melalui investasi langsung sendiri, *joint-venture* dan / atau memperluas layanan kepada pihak lain.

b. *Mission*

Chakra adalah untuk secara efektif memanfaatkan pasar global, namun pasar lokal adalah dasar keberhasilannya. Hal ini untuk kepentingan para pemegang saham dan masyarakat pada umumnya.

Chakra diarahkan untuk berada di depan dalam menciptakan sinergi dalam industri, untuk meningkatkan kekuatan untuk memanfaatkan proses program privatisasi melaju dari perkebunan milik pemerintah.

c. Values

Kelompok ini adalah untuk mematuhi semua undang-undang yang sah dan peraturan mana pun beroperasi, dengan cara yang etis tertinggi. Kelompok ini mengakui bahwa sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga sehingga mereka berusaha untuk menjaga kualitas hidup karyawan mereka.

1.1.4 Logo Perusahaan PT. Kabepe Chakra

Gambar 1.4

Logo Perusahaan PT. Kabepe Chakra



Sumber: <http://www.chakratea.com/> diakses 08 Desember 2014

1.2 Latar Belakang Penelitian

PT. Kabepe Chakra mengakui bahwa sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga sehingga mereka berusaha untuk menjaga kualitas hidup karyawan mereka. Menurut Khan *et. al.* (2012:2697) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset vital untuk perkembangan sebuah organisasi. SDM adalah sumber daya yang membuat sumber lainnya dapat digunakan dan mendapatkan hasil terbaik untuk organisasinya. Akan tetapi, mendapatkan SDM yang baik memerlukan langkah yang besar pada organisasi dan manajemen tersebut.

Spector (Javed *et. al.*, 2014:122) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan bagaimana seseorang berfikir, merasakan, dan mengamati pekerjaan mereka sendiri. Kemudian Singh dan Jain (2013:106) mengatakan bahwa kepuasan kerja sebagai respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek

pekerjaan karyawan. Jika karyawan dalam suatu organisasi merasa bahagia, mereka akan melakukan yang terbaik bagi organisasinya. Hal ini didukung oleh pernyataan Kavita *et. al.* (2012:88) yang mengatakan bahwa orang yang bahagia dengan pekerjaannya, mereka dapat dikatakan puas juga dengan pekerjaannya tersebut. Selanjutnya, Khan *et. al.* (2012:2697) juga menyatakan bahwa semakin besar tingkat kepuasan karyawan, maka semakin tinggi *return* yang didapatkan bagi organisasi. Dan ini telah direalisasikan oleh berbagai penelitian, para ahli, akademisi, penulis dan pemimpin. Seperti yang dikatakan Robbins dan Judge (2009:113) ketika produktivitas dan kepuasan secara keseluruhan dikumpulkan untuk organisasi, kita menemukan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan organisasi yang mempunyai karyawan yang kurang puas. Dalam literatur perilaku organisasi dan psikologi organisasi, kepuasan kerja dianggap sebagai area yang paling banyak diteliti (Keung-Fai dalam Khan *et. al.*, 2012:2697).

Keith Davis (Mangkunegara, 2007:117) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, absensi, umur, pekerjaan dan ukuran organisasi. Hubungan mengenai kepuasan kerja dengan variabel absensi dan *turnover* juga diungkapkan oleh Singh dan Jain (2013:109) yang mengatakan bahwa karyawan yang puas memiliki jumlah absen yang sedikit, sementara itu karyawan yang tidak puas lebih mungkin untuk meninggalkan pekerjaan mereka dengan jumlah absen yang lebih banyak. Sedangkan, hubungan kepuasan kerja dengan *turnover* adalah dimana karyawan yang puas cenderung lebih kecil kemungkinannya untuk berhenti atau keluar dari pekerjaannya. Organisasi akan mengambil tindakan untuk mempertahankan karyawan yang memiliki kinerja tinggi dan mengeluarkan karyawan dengan kinerja rendah. Hubungan kepuasan karyawan dengan *turnover* juga diungkapkan oleh Javed *et. al.* (2014:124) yang mengatakan bahwa ketika seorang karyawan senang dengan pekerjaan mereka maka rasio *turnover* dalam organisasi menurun dan ketika karyawan tidak diberikan hak-haknya dan ia tidak puas dengan pekerjaannya maka rasio *turnover* meningkat. Di bawah ini penulis akan menyajikan data tingkat kehadiran karyawan PT. Kabepe Chakra pada periode tahun 2012 s.d. 2014.

Tabel 1.1

Tingkat Kehadiran Karyawan PT. Kabepe Chakra Tahun 2012 s.d. 2014

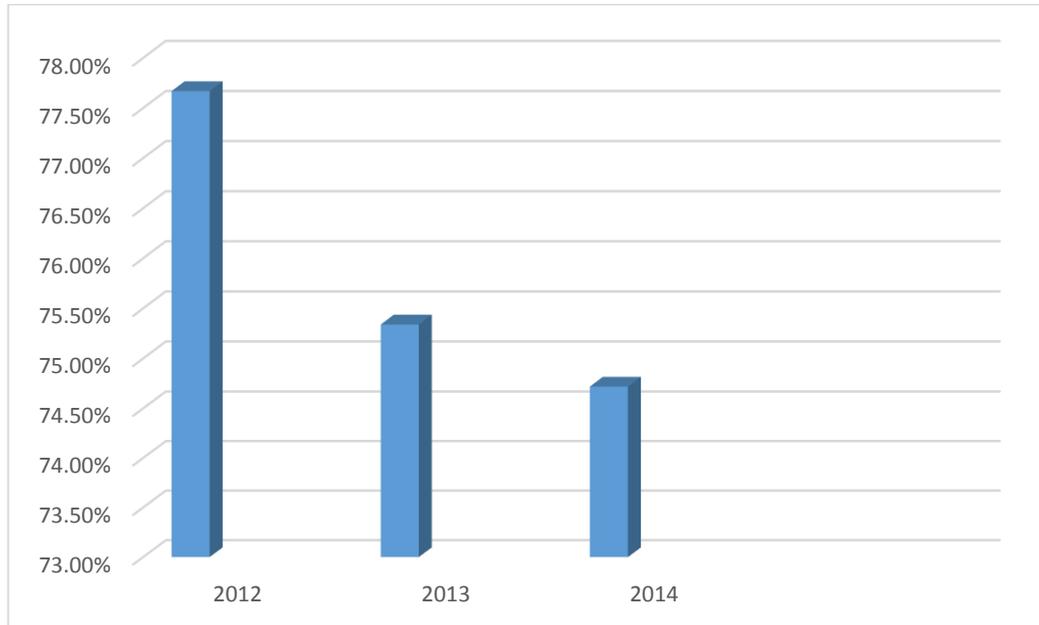
	Persentase Kehadiran Tahun 2012	Persentase Kehadiran Tahun 2013	Persentase Kehadiran Tahun 2014	Persentase Tingkat Kehadiran yang Diharapkan
AFD 01	273 hari (74,8%)	265 hari (72,6%)	260 hari (71,23%)	90%
AFD 02	272 hari (74,52%)	259 hari (70,96%)	266 hari (72,88%)	90%
AFD PABRIK	293 hari (80,27%)	279 hari (76,44%)	269 hari (73,7%)	90%
AFD KANTOR	296 hari (81,09%)	297 hari (81,37%)	296 hari (81,09%)	90%
RATA-RATA PERSENTASE	77,67%	75,34%	74,72%	90%

Sumber: Data Internal PT. Kabepe Chakra

Dari Tabel 1.1 di atas dapat digambarkan grafik persentase tingkat kehadiran karyawan PT. Kabepe Chakra sepanjang tahun 2012 s.d. 2014 seperti yang ada dalam Gambar 1.5 berikut:

Gambar 1.5

Grafik Persentase Tingkat Kehadiran Karyawan PT. Kabepe Chakra Tahun 2012 s.d. 2014



Sumber: Data Internal PT. Kabepe Chakra

Tabel 1.1 menunjukkan persentase tingkat kehadiran karyawan sepanjang tahun 2012 s.d. 2014 pada PT. Kabepe Chakra. Berdasarkan Tabel 1.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadiran karyawan menurun pada setiap tahunnya. Selain itu, persentase kehadiran karyawan PT. Kabepe Chakra juga masih dibawah persentase yang diharapkan oleh perusahaan, yaitu sebesar 90%. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2007:118) bahwa pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

Selain absensi, *turnover* karyawan dalam sebuah organisasi juga termasuk ke dalam salah satu variabel yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan, berikut adalah data *turnover* karyawan yang akan disajikan dalam Tabel 1.2.

Tabel 1.2

Tingkat *Turnover* Karyawan PT. Kabepe Chakra Tahun 2012 s.d. 2014

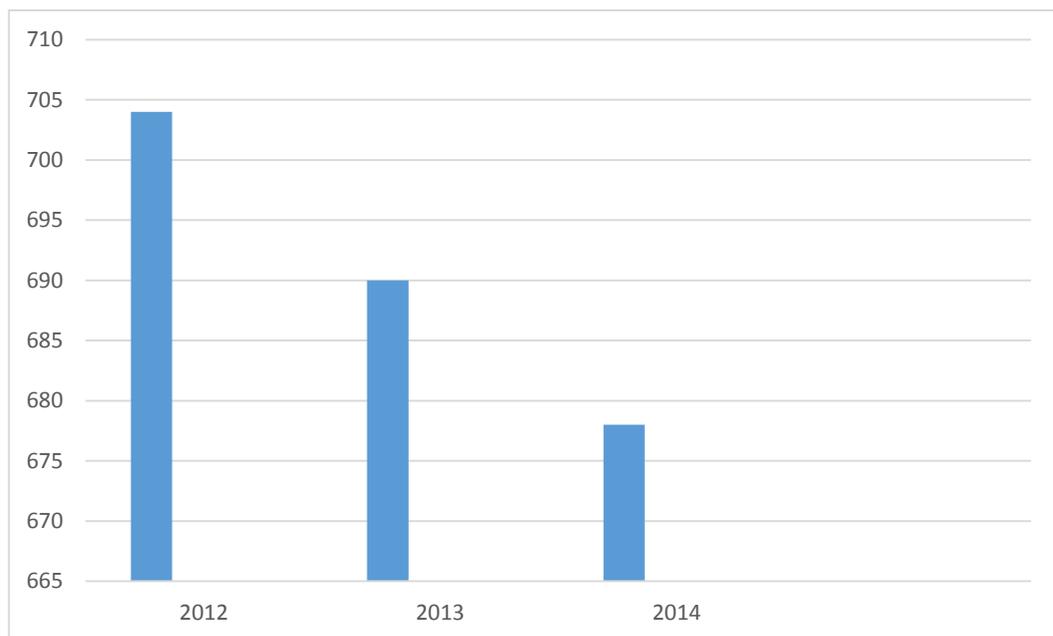
TAHUN	JUMLAH KARYAWAN YANG KELUAR
2012	-
2013	14 orang
2014	12 orang

Sumber: Data Internal PT. Kabepe Chakra

Dari Tabel 1.2 di atas dapat digambarkan grafik penurunan jumlah karyawan PT. Kabepe Chakra sepanjang tahun 2012 s.d. 2014 seperti dalam Gambar 1.6 berikut:

Gambar 1.6

Grafik Tingkat *Turnover* Karyawan PT. Kabepe Chakra Tahun 2012 s.d. 2014



Sumber: Data Internal PT. Kabepe Chakra

Tabel 1.2 menunjukkan jumlah karyawan yang keluar/berhenti dari PT. Kabepe Chakra sepanjang tahun 2012 s.d. 2014. Berdasarkan Tabel 1.2 tersebut dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan PT. Kabepe Chakra terus mengalami penurunan dari tahun ke tahunnya. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Kabepe Chakra memiliki tingkat *turnover* karyawan yang cukup tinggi.

Menurut Rashidoor (Ali dan Farooqi, 2014:24) kinerja adalah seperangkat perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang yang berhubungan dengan pekerjaan mereka atau dalam kata lain tingkat efisiensi yang diperoleh dalam melakukan pekerjaannya (pelatihan, produksi atau pelayanan). Sementara itu menurut Fadli *et. al.* (2012:683) mengatakan bahwa kinerja adalah nilai dari perilaku yang nyata sebagai pelaksanaan fungsi-fungsi yang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Setelah melakukan wawancara dengan Bapak Kurnia selaku Kepala AFD Kantor, beliau mengatakan bahwa kinerja selalu diukur secara berkala, begitu pula dengan kinerja karyawan PT. Kabepe Chakra. PT. Kabepe Chakra memiliki kriteria penilaian kinerja karyawan sebagai berikut:

A (Amat Baik) dengan nilai 90-100

B (Baik) dengan nilai 70-89

C (Cukup) dengan nilai 60-69

D (Kurang) dengan nilai <60

Berdasarkan kriteria penilaian tersebut, pencapaian kinerja karyawan PT. Kabepe Chakra adalah:

Tabel 1.3

Rekap Penilaian Kinerja Karyawan PT. Kabepe Chakra Tahun 2012 s.d. 2014

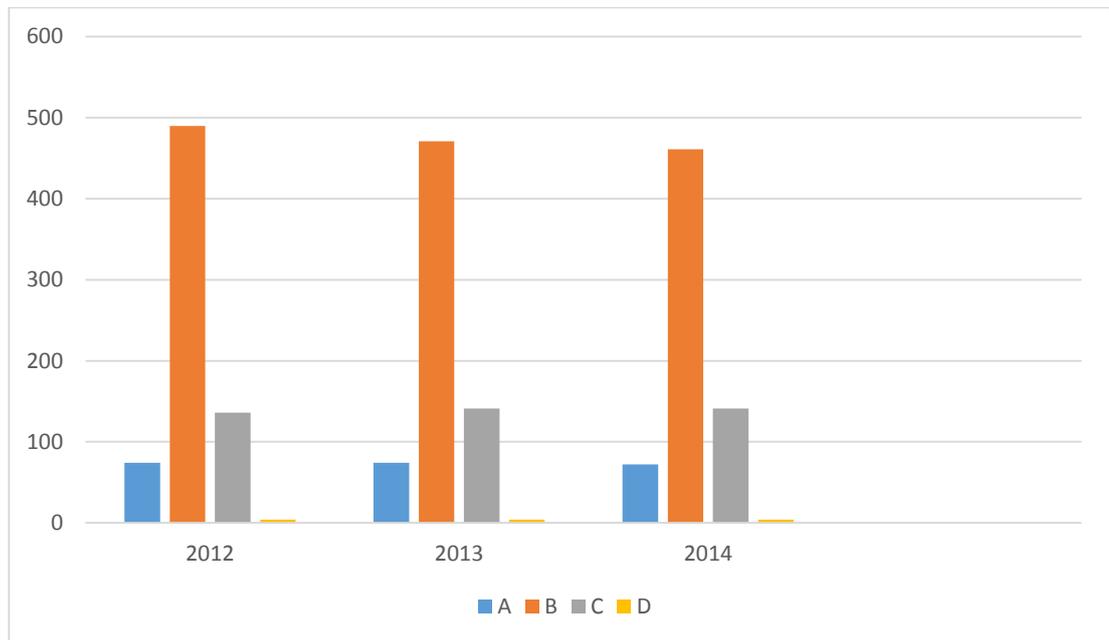
TAHUN	PENILAIAN KINERJA				JUMLAH KARYAWAN
	A	B	C	D	
2012	74	490	136	4	704
2013	74	471	141	4	690
2014	72	461	141	4	678

Sumber: Data Internal PT. Kabepe Chakra

Dari Tabel 1.3 di atas dapat digambarkan grafik penilaian kinerja karyawan PT. Kabepe Chakra sepanjang tahun 2012 s.d. 2014 seperti dalam Gambar 1.7 berikut:

Gambar 1.7

Grafik Penilaian Kinerja Karyawan PT. Kabepe Chakra Tahun 2012 s.d. 2014



Sumber: Data Internal PT. Kabepe Chakra

Tabel 1.3 di atas memperlihatkan rekap data penilaian kinerja karyawan selama tiga tahun terakhir. Dari Tabel 1.3 juga terlihat bahwa nilai kinerja karyawan fluktuatif di tiap-tiap kategori kriteria penilaiannya. Perusahaan sendiri mengharapkan jumlah nilai kinerja karyawan pada kriteria A memiliki jumlah terbanyak, namun pada faktanya jumlah nilai kinerja karyawan yang paling banyak terdapat pada kriteria nilai B. Selain itu, berdasarkan Tabel 1.3 di atas, menunjukkan bahwa dari tiga tahun terakhir nilai kinerja karyawan pada kriteria nilai B pun terus mengalami penurunan setiap tahunnya, sedangkan kriteria nilai C justru mengalami peningkatan dari tahun 2012 s.d. 2013 dan memiliki jumlah yang sama pada tahun 2013 s.d. 2014. Lalu, pada kriteria nilai D memiliki jumlah tetap dari tahun ke tahun.

Javed *et. al.* mengatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian Ali dan Farooqi (2014:26) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja berhubungan dengan kinerja karyawan juga dijelaskan oleh Cahyani dan Yuniawan (2010:20) yang mengatakan

bahwa ada pengaruh yang searah antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Namun, menurut Fadli *et. al.* (2012:702) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan hanya berpengaruh sebesar 20,3%, dimana sisanya sebesar 79,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KABEPE CHAKRA 2015”**

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka peneliti merumuskan beberapa pertanyaan yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini antara lain :

1. Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Kabepe Chakra?
2. Bagaimana tingkat kinerja karyawan PT. Kabepe Chakra?
3. Berapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kabepe Chakra?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dengan melakukan penelitian ini berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan, yaitu sebagai berikut:

1. Mengetahui bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Kabepe Chakra.
2. Mengetahui bagaimana tingkat kinerja karyawan PT. Kabepe Chakra.
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kabepe Chakra.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Aspek Teoritis

- a. Penelitian ini sebagai aplikasi ilmu yang didapatkan selama perkuliahan, khususnya mengenai kepuasan kerja dan kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan, serta membandingkan teori yang ada dengan penelitian secara langsung di lapangan.

- b. Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan menjadi referensi bagi pihak lain yang ingin melakukan penelitian lanjutan lebih mendalam mengenai kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

1.5.2 Aspek Praktis

- a. Diharapkan hasil penelitian pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ini dapat menjadi masukan bagi PT. Kabepe Chakra mengenai peranan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Diharapkan dapat berguna untuk memperdalam pengetahuan mengenai kepuasan kerja dan kinerja karyawan khususnya pada bidang industri teh.
- c. Pihak PT. Kabepe Chakra sendiri mendapatkan informasi mengenai kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang dianalisis oleh peneliti.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

A. BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan secara ringkas mengenai gambaran umum mengenai perkembangan industri teh saat ini, latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

B. BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang teori-teori yang berhubungan dengan rumusan masalah yang dirumuskan.

C. BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai jenis penelitian, jenis data dan teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

D. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kabepe Chakra dan akan diuraikan dengan jelas mengenai hasil penelitian dan pembahasan dari perumusan masalah yang telah ditetapkan.

E. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai kesimpulan terhadap hasil penelitian, dan juga diberikan saran-saran baik untuk industri teh saat ini ataupun untuk penelitian selanjutnya.