

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset organisasi yang sangat penting, sehingga peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, tanpa sumber daya manusia yang profesional, semua tidak bermakna, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan dari suatu organisasi/perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi. Hal ini dikarenakan dalam pencapaian tujuannya, organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistemnya. Hal inilah yang menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal, hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawannya.

Semua jenis perusahaan sebenarnya membutuhkan suatu sistem kerja yang secara serius memperhatikan hal kepuasan kerja para karyawannya. Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Perusahaan hendaknya memberikan perhatian terhadap kepuasan kerja karyawannya, apabila karyawan puas terhadap pekerjaannya karyawan akan lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki perilaku puas terhadap pekerjaannya biasanya memiliki ciri mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat kerja ke tempat bekerja, dan malas dalam melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tinggi sangat mempengaruhi kondisi kerja yang positif dan dinamis sehingga mampu memberikan keuntungan yang nyata, tidak hanya bagi perusahaan tetapi bagi karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan otomatis akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan aspek pertama yang dicapai sebelum seorang karyawan memiliki komitmen organisasional. Komitmen organisasional adalah kesadaran dari pada anggota organisasi untuk berperan aktif dan melibatkan diri dalam usaha-usaha pencapaian tujuan organisasi. Sehingga komitmen organisasional memiliki hubungan yang erat dalam mempengaruhi kinerja karyawan, komitmen organisasional dapat meningkatkan kinerja pegawai. Karena, dengan terciptanya komitmen organisasional yang tinggi, akan membuat pegawai mencintai dan turut merasa memiliki perusahaan, yang diwujudkan dalam bentuk kinerja organisasional dipandang sebagai rasa cinta pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang mencintai dan mengabdikan diri sepenuhnya kepada organisasi akan meningkatkan hasil kerja bagi organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Karyawan yang mempunyai komitmen terhadap organisasinya mengembangkan pola pandang yang lebih positif terhadap organisasi dan dengan senang hati tanpa paksaan mengeluarkan energi ekstra demi kepentingan organisasi, hal tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki arti yang lebih dari sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasinya. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi adalah karyawan yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga akan lebih menguntungkan bagi organisasi.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi/perusahaan. Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi kemajuan suatu perusahaan, karena dengan kinerja karyawan yang baik suatu organisasi dapat mempertahankan eksistensi dan menunjang keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan yang diharapkan.

Obyek dari penelitian ini adalah PT. Giri Harja Samudra. PT. Giri Harja Samudra merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa kepengurusan surat-surat kendaraan bermotor dengan ruang lingkup cukup besar, didirikan pada tahun 1998. Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD PT. Giri Harja Samudra pada 10 Maret 2018.

Hasil wawancara dengan *Human Resource Development* (HRD) pada PT. Giri Harja Samudra, ada beberapa masalah yang terjadi pada perusahaan ini. Masalah tersebut yaitu berhubungan dengan kepuasan kerja yaitu ketidakpuasan karyawan dalam menerima upah dan gaji yang diberikan perusahaan dan tidak adanya kesempatan yang diberikan oleh perusahaan untuk promosi jabatan. Pada komitmen organisasional permasalahan yang terjadi yaitu karyawan yang tidak ingin berkomitmen dan bertahan

diperusahaan tersebut dan terlihat dari data *turnover* pada PT. Giri Harja Samudra. Hal ini dapat dilihat dari data sebagai berikut:

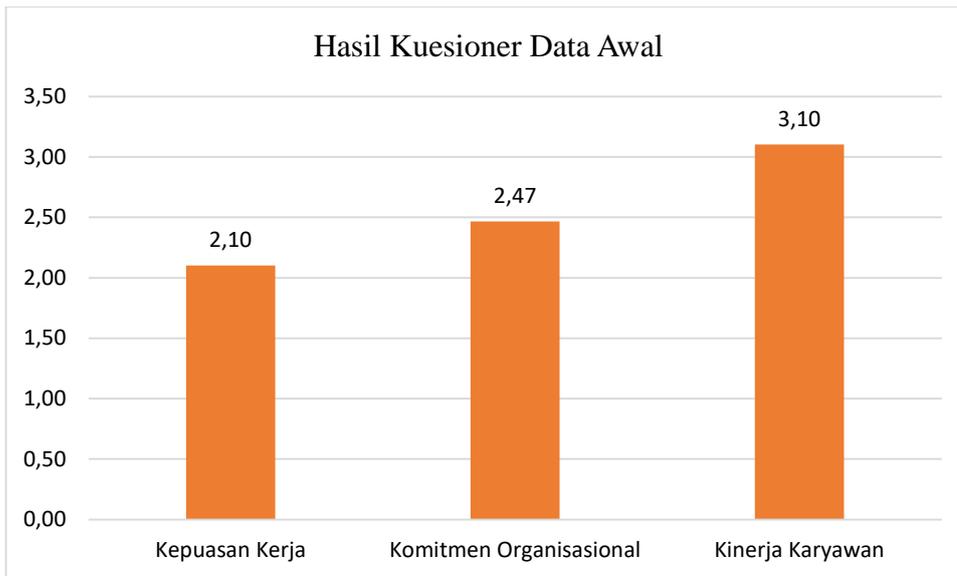
Tabel 1.1
Data *Turnover* Karyawan PT. Giri Harja Samudra

Bulan	Jumlah karyawan masuk	Jumlah karyawan keluar
Januari	5	2
Februari	2	-
Maret	2	3
April	1	1

Sumber: PT. Giri Harja Samudra 2018

Berdasarkan dari tabel 1.1 menunjukkan bahwa pada tahun 2018, terdapat *turnover* karyawan pada PT. Giri Harja Samudra. Selama empat bulan terakhir, *turnover* tertinggi terjadi pada bulan Maret dimana tiga orang karyawan keluar dari perusahaan. Menurut pihak perusahaan kebanyakan karyawan yang keluar beralaskan telah memiliki pekerjaan yang lebih baik.

Dari pernyataan diatas, selain melakukan wawancara, penulis melakukan pra penelitian dengan menyebarkan berupa kuesioner mengenai kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan kepada 22 orang responden yaitu karyawan PT. Giri Harja Samudra. Dari hasil observasi tersebut penulis memperoleh hasil sebagai berikut:



Sumber: Data diolah oleh penulis tahun 2018

Gambar 1.1
Hasil Kuesioner Data Awal

Berdasarkan grafik dari hasil kuesioner awal mengenai kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan Pada PT. Giri Harja Samudra, jika melihat teori skala interval interpretasi nilai hasil menurut sudjana (2005:79) berikut:

Tabel 1.2
Interprestasi Nilai Hasil Tanggapan Responden

Nilai	Keterangan
1,00 – 1,74	Sangat Tidak Baik
1,75 – 2,49	Tidak Baik
2,50 – 3,24	Baik
3,25 – 4,00	Sangat Baik

Sumber: Sudjana (2005 : 79)

Penulis menemukan adanya kesenjangan hasil rata-rata tentang kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan. Jawaban 22 responden variabel kepuasan kerja mencapai rata-rata 2.10 dan tentang komitmen organisasional mencapai rata-rata 2.47 yang artinya rendah atau tidak baik, sedangkan tentang kinerja karyawan mencapai rata-rata 3.10 yang artinya tingkat interval teratas atau baik.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi terjadi pada PT. Giri Harja Samudra maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GIRI HARJA SAMUDRA”**.

1.2 Identifikasi, Pembatasan, dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi

1. Ketidakpuasan terhadap upah atau gaji yang diberikan oleh perusahaan.
2. Karyawan tidak merasa puas dengan tidak adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk promosi jabatan.
3. Kurangnya komitmen organisasi terlihat dari sebagian karyawan yang tidak ingin berkomitmen dan bertahan diperusahaan tersebut dan terlihat dari data *turnover* pada PT. Giri Harja Samudra. Sebagian karyawan keluar karena telah memiliki pekerjaan yang lebih baik.
4. Adanya kepuasan kerja dan komitmen organisasional yang rendah namun kinerja karyawan tinggi.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna dan mendalam. Maka, penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, penulis membatasi penelitian ini hanya berkaitan

dengan masalah dalam variabel kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan PT. Giri Harja Samudra.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian, maka dapat dirumuskan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara bersama-sama dapat mempengaruhi terhadap kinerja kerja karyawan PT. Giri Harja Samudra?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Giri Harja Samudra?
3. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Giri Harja Samudra?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara bersama-sama mempengaruhi kinerja kerja karyawan PT. Giri Harja Samudra.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Giri Harja Samudra.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT. Giri Harja Samudra.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan peneliti memperoleh dua manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkenaan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasional yang berdampak pada kinerja karyawan PT. Giri Harja Samudra.

2. Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis sebagai berikut:

a. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan menghasilkan informasi yang berguna bagi penulis yakni mengenai pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Giri Harja Samudra.

b. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan untuk mengetahui arti pentingnya kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT. Giri Harja Samudra.