

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam rangka pencapaian tujuan di suatu perusahaan. Perlu adanya pengelolaan yang tepat dalam pengkontribusi karyawan pada setiap kegiatan usaha agar tercapainya tujuan perusahaan. Kemampuan para karyawan dapat menggerakkan perusahaan dengan baik dan benar. Selain itu keberhasilan perusahaan juga berkaitan dengan sikap kompetensi yang tinggi serta kemampuan yang baik yang dimiliki karyawan. Kemampuan teknologi juga merupakan unsur penunjang penting dalam menggerakkan perusahaan, karena dengan adanya kelengkapan teknologi dan kecanggihan teknologi akan memudahkan berjalannya suatu perusahaan. Sumber daya manusia juga sebagai kunci keberhasilan suatu perusahaan yang dapat dilihat dari tinggi atau rendahnya produktivitas. Meningkatkan produktivitas juga dapat dilakukan dengan meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda, karenanya bentuk, jenis, dan kadar kepuasan yang didapat oleh masing-masing karyawan dalam berbagai organisasi akan sangat bervariasi. Kepuasan kerja merupakan bagian dari bentuk sikap seorang karyawan baik positif ataupun negatif mengenai pekerjaannya. Kepuasan kerja akan mencerminkan bagaimana seorang

karyawan melaksanakan pekerjaannya. Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka produktivitas akan tinggi. Sebaliknya jika karyawan dengan kepuasan rendah akan memiliki produktivitas yang rendah. Kepuasan karyawan memiliki kemungkinan untuk mendorong dirinya bekerja lebih tinggi. Produktivitas kerja mengacu pada prestasi kerja individu yang diatur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

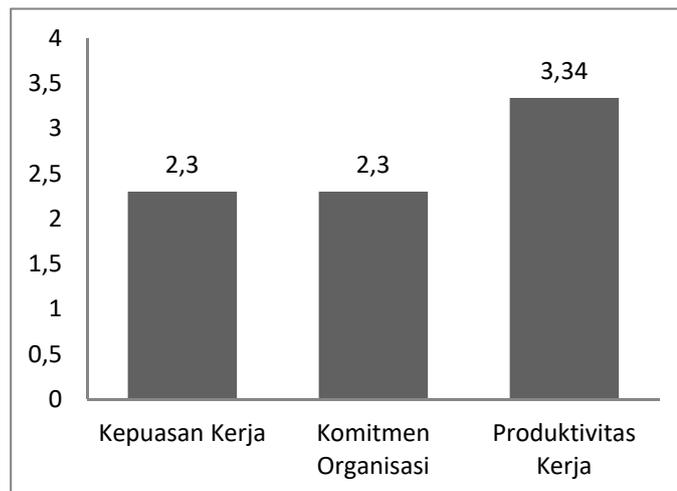
Komitmen organisasi dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. komitmen organisasi sebagai sikap yang muncul dari proses yang disebut sebagai identifikasi yang terjadi ketika seseorang mempunyai pengalaman dengan sesuatu, seseorang, atau beberapa ide sebagai bentuk perpanjangan dari dirinya. Komitmen organisasi sebagai bentuk kecintaan karyawan terhadap tempat kerjanya. Karyawan yang mempunyai komitmen terhadap organisasi senang untuk menjadi anggota organisasi, percaya terhadap organisasi dan mempunyai perasaan yang baik tentang organisasi, dan bersedia membela organisasi, dan mau melakukan sesuatu yang baik untuk organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan rendah tingkat absensinya dan lebih kecil kemungkinannya untuk meninggalkan perusahaan dengan sukarela, dibandingkan dengan karyawan yang memiliki komitmen rendah.

Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta karyawan persatuan waktu. Produktivitas kerja merupakan ukuran yang menyatakan bagaimana sebaiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang maksimal dalam hal ini yang menjadi rumusan umum dari produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Produktivitas kerja memerlukan perubahan sikap mental yang dilandasi kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan cara kerja hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Demikian hal dengan PT. Mitra Pack merupakan perusahaan yang berlokasi di Jalan Pangeran Jayakarta yang bergerak dibidang distributor penjualan mesin spesialis *product inspection system, food packaging, coding dan Marking*. Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD & GA Manager PT. Mitra Pack ada beberapa masalah yang terjadi di perusahaan, yaitu : masalah kepuasan berupa tidak adanya promosi jabatan yang dilakukan oleh perusahaan. Gaji juga menjadi salah satu yang di keluhkan karyawan masalah lain yang muncul dari lingkungan kerja yang sangat tidak nyaman selain itu masalah produktivitas dilihat dari data penjualan dari tahun 2014 hingga 2016 mengalami penurunan setiap tahunnya.

Ketidakpuasan kerja bisa dipengaruhi dari banyak faktor seperti upah atau gaji yang diterima, penempatan kerja, lingkungan kerja, peran pimpinan dan lainnya. Untuk tercapainya tujuan kepengelolaan, maka fungsi harus

dilaksanakan dengan baik, dan kegiatan tersebut akan mudah terlaksana bila kepuasan kerja karyawan dapat terpenuhi. Dalam hal ini harus memperhatikan hal-hal yang berpengaruh dalam upaya pencapaian tujuan pengelolaan yaitu meningkatkan kepuasan kerja. Berikut penulis mengelola data kepuasan kerja karyawan berdasarkan penyebaran kuesioner sebagai data awal yang dilakukan di lapangan terhadap karyawan berjumlah 21 responden secara langsung. Berdasarkan hasil perhitungan kuesioner yang terkait dengan kepuasan kerja diajukan 12 (dua belas) pernyataan dengan 4 (empat) tingkat jawaban. Di dapat hasil perhitungan kuesioner yang digambarkan dalam bentuk grafik sebagai berikut.



Gambar 1.1 Grafik Gap Data Awal

Tabel 1.1
Skala Interval dan Konversi Jawaban

Skala Interval	Tingkat Persetujuan	Tingkat Penilaian Kepuasan Kerja	Tingkat Penilaian Komitmen Organisasi	Tingkat Penilaian Produktivitas Kerja
1,00 – 1,74	Sangat Tidak Setuju	Sangat Tidak Puas	Sangat Tidak Baik	Sangat Rendah
1,75 – 2,49	Tidak Setuju	Tidak Puas	Tidak Baik	Rendah
2,50 – 3,24	Setuju	Puas	Baik	Tinggi
3,25 – 4,00	Sangat Setuju	Sangat Puas	Sangat Baik	Sangat Tinggi

Berdasarkan grafik penelitian awal yang dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner kepada 21 orang karyawan, dapat dilihat bahwa adanya permasalahan kepuasan kerja yang terjadi di PT. Mitra Pack yang diketahui dengan yang pertama hasil rata-rata kuesioner data awal sebesar 2,3 yang termasuk kategori tidak puas dalam tabel interval. Karyawan merasa tidak puas dengan tidak dilaksanakannya promosi jabatan sehingga karyawan hanya tidak memiliki kesempatan untuk memiliki jabatan atau pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya. Gaji yang diberikan tidak sesuai dengan pendidikan karyawan.

Yang kedua adalah hasil rata-rata kuesioner data awal untuk komitmen organisasi yaitu sebesar 2,3 yang termasuk kategori tidak baik dalam tabel interval. Yang terjadi pada komitmen organisasi PT. Mitra Pack, karyawan dikatakan berkomitmen tidak secara penuh jika dilihat dari

kehadiran karyawan hadir akan tetapi terjadi ketidak disiplin dengan datang terlambat. Keterlambatan karyawan mencerminkan bahwa karyawan sebenarnya tidak berkomitmen kepada perusahaan.

Produktivitas yang terjadi di PT. Mitra Pack ini dinyatakan tinggi atau artinya karyawan tetap dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan bekerja secara baik dengan kepuasan dan komitmen organisasi yang rendah

Berdasarkan data tersebut, maka penulis tertarik mengkaji permasalahan yang terjadi di PT. Mitra Pack sehingga judul penelitian ini **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Mitra Pack ”**

1.2 Identifikasi Masalah, Pembatasan Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas, maka dapat diidentifikasi masalah. Oleh karena itu penulis menetapkan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitemen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Mitra Pack”

1. Ketidakpuasan kerja karyawan yang diakibatkan oleh gaji yang tidak sesuai dengan pekerjaan dan pendidikan karyawan.
2. Karyawan tidak puas dengan tidak adanya promosi jabatan yang dilakukan di perusahaan.

3. Karyawan kurang berkomitmen karena datang terlambat.

1.2.2 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi masalah diatas, maka penulis membatasi permasalahan yang ada hanya berkaitan dengan “kepuasan kerja dan komitmen organisasi serta produktivitas kerja pada PT Mitra Pack”. Produktivitas kerja dipilih karena peningkatan produktivitas kerja akan membawa kemajuan bagi perusahaan.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan di atas penulis mencoba menyusun perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT Mitra Pack?
2. Apakah kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT Mitra Pack?
3. Apakah komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT Mitra Pack?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT Mitra Pack.
2. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT Mitra Pack.
3. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT Mitra Pack

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis :
 - a. Secara akademik untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai kelulusan program studi S1 di Universitas Darma Persada.
 - b. Sebagai salah satu media untuk menambah wawasan dan menguji kemampuan penulis.
 - c. Sebagai cara untuk mengetahui apakah variabel yang diteliti memberikan pengaruh yang signifikan sehingga dapat dibuktikan dan diuji kebenarannya.
2. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan berupa informasi tentang pengaruh variabel-variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap Produktivitas kerja yang dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan selanjutnya oleh pihak manajemen.

3. Bagi Pembaca

Untuk bahan perbandingan dan sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti lain atau pembaca dalam melakukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan variabel-variabel yang diteliti dalam skripsi ini.