

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi tentu tidak akan berdiri sendiri atau berjalan sendiri dengan tanpa adanya karyawan atau Sumber Daya Manusia (SDM). Gomes (2014) dalam (Chandra, 2020) menyatakan SDM merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Peran SDM tentunya sangat berpengaruh dengan berdirinya sebuah perusahaan, kelangsungan hidup perusahaan, bahkan berpengaruh juga untuk kemajuan perusahaan. Mengingat peran SDM itu sangat penting bagi kelangsungan hidup perusahaan, perusahaan membutuhkan SDM yang berkualitas sebagai asset perusahaan, karna dibalik perusahaan yang maju, ada SDM yang berkompentensi tinggi atau yang berkualitas.

Kepuasan kerja adalah mengacu pada penilaian diri orang-orang tentang sejauh mana mereka menyukai atau tidak menyukai pekerjaan mereka Yucel, Ilhami dan Cetin Bektas, (2012) dalam (Hamidah, 2020). Itu bisa mencakup interaksi spesifik yang terkait dengan perilaku afektif termasuk: gaji, promosi, supervisi, tunjangan pekerjaan, penghargaan kontingen, kondisi operasi, rekan kerja, sifat kerja, dan komunikasi. Kepuasan kerja berhubungan dengan termasuk kebutuhan, nilai dan harapan. Kepuasan kerja adalah suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan promosi,

hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri (Titisari, 2014:18).

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Pendapat lain dikemukakan oleh George dan Jones dalam Riniwati (2016:172) dalam (Sunuharyo M. A., 2019) mengemukakan beberapa indikator yang menjadi faktor kinerja yaitu:

- 1).Kualitas adalah mutu dari pekerjaan itu sendiri.

- 2).Kuantitas adalah hal yang berhubungan dengan jumlah pekerjaan yang bisa diselesaikan.

Menurut Kasmir (2016:182) dalam (Aryanti, 2018) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya sebuah organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Komitmen organisasional bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam perusahaan serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan. Berikut merupakan beberapa pengertian komitmen organisasi menurut para ahli. Menurut Jason A Colquitt (2014:64) menyatakan bahwa: "Organizational commitment is defined as the desire on the part of an employee to remain a member of the organization. Organizational commitment influences whether an employee stays a member of the organization or leaves to pursue another job". Hal di atas menyatakan bahwa, komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan dari pihak karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasional mempengaruhi apakah seorang karyawan tetap menjadi anggota organisasi atau pergi untuk mengejar pekerjaan lain. Pendapat lain dikemukakan oleh Ricky W Griffin (2014:75) bahwa: "Organizational Commitment is a person's identification with and attachment to an organization". Hal tersebut menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu identifikasi dan keterikatan dari seseorang dengan suatu organisasi. Sedangkan menurut Gibson yang dikutip oleh Wibowo (2017:430) dalam (Rismawati, 2019) memberikan pengertian komitmen organisasi sebagai perasaan identifikasi, loyalitas, dan pelibatan dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dalam organisasi.

Di PT. Rajawali Citramass yaitu sebuah perusahaan yang bergerak dibidang industry. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki

tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Masis Wahyudi selaku SPV Accounting Di PT. Rajawali Citramass di perusahaan ini memiliki karyawan yang berjumlah 350 orang dengan divisi yang berbeda-beda. Sedangkan dalam 350 orang yang menjadi karyawan tetap hanya berjumlah 102 orang dengan bagian yang berbeda-beda. Dalam penelitian ini penulis ingin meneliti bagian produksi yang terdiri dari 102 orang.

Di PT. Rajawali Citramass ini bisa dikatakan sekitar 76% karyawan yang merasa nyaman dengan adanya promosi jabatan, dengan supervisi yang selalu memberikan pujian dan penghargaan, serta bonus gaji terhadap karyawan, begitupun dengan keadaan lingkungan kerja (kondisi kerja) dan kelompok kerja yang ramah juga mudah diajak kerjasama, kondisi seperti ini bisa berpengaruh baik (naik) terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi. Perusahaan juga harus melakukan tindakan atau mencari solusi lain penyebab ketidakpuasan kerja terhadap gaji tujuannya agar karyawan nyaman dan merasa puas dengan gajinya. Disisi lain perusahaan juga bisa lebih meningkatkan kepuasan kerja dengan cara melakukan perubahan pembayaran. Mengadakan program yang mendukung, Memberi jadwal kerja yang flexibel.

Kepuasan kerja, kinerja karyawan dan komitmen organisasi merupakan hal yang harus diperhatikan oleh manajemen sumber daya manusia karena karyawan dengan Kepuasan kerja yang tinggi dapat

meningkatkan kinerja hal itu juga harus didukung dengan adanya komitmen yang diterapkan oleh organisasi atau perusahaan agar mampu menunjang keinginan karyawan. Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kepuasan kerja, kinerja karyawan dan komitmen organisasi dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai Variable Intervening pada PT. Rajawali Citramass Kab. Mojokerto”**.

B. Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang yang telah disampaikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Rajawali Citramass ?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Rajawali Citramass ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Rajawali Citramass ?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada PT. Rajawali Citramass ?

C. Tujuan

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini mempunyai tujuan yang ingin dicapai yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi

D. Manfaat Penelitian

Dari judul penelitian tersebut penulis berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat yang berarti baik secara teoritis maupun secara praktis. Berikut ini manfaat yang diharapkan penulis :

1. Manfaat yang bersifat teoritis
 - a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan pengembangan pengetahuan yang berhubungan dengan organisasi Perusahaan
 - b. Memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengaplikasikan ilmu dan teori yang dipelajari selama ini
 - c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian yang akan datang
 - d. Sebagai bahan pemahaman untuk penelitian selanjutnya
2. Manfaat yang bersifat praktis
 - a. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan saran atau masukan guna mengambil langkah yang tepat dalam meningkatkan semangat kerja karyawan

- b. Bagi masyarakat penelitian ini mampu memberikan informasi kepada masyarakat mengenai disiplin dan kinerja karyawan di perindustrian.