

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Era globalisasi saat ini menimbulkan persaingan di semua bidang ekonomi, pendidikan, politik, sosial budaya dan lain sebagainya. Untuk bisa menghadapi tantangan disituasi yang seperti ini masyarakat harus bisa mengembangkan kemampuan yang dimilikinya. Perusahaan ataupun organisasi juga diharuskan untuk melakukan hal yang sama. Perkembangan dunia bisnis, memunculkan persaingan sangat ketat yang menuntut perusahaan memiliki kelebihan dalam berkompetisi. Kelebihan tersebut dapat dibentuk melalui berbagai cara inovasi dan kreatifitas seperti menciptakan barang yang baru, menciptakan model baru, dengan menggunakan teknologi yang sedang berkembang, membangun pelayanan yang memuaskan untuk pelanggan, serta yang terpenting adalah pengelolaan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari kekuatan daya saing perusahaan, oleh sebab itu sumber daya manusia diharuskan menjadi unggul dan profesional dalam bekerja demi kemajuan dan pencapaian tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan dapat tercapai jika terjalin kerja sama yang baik serta saling memberikan kepuasan antara karyawan dengan manajemen perusahaan.

Kebutuhan hidup manusia tidak hanya berupa materi tetapi juga bersifat non materi seperti kebanggaan dan kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan hidupnya. Kepuasan tidak dapat dilihat melainkan dapat ditemukan sampai sejauh mana hasil kerja memenuhi harapan yang diinginkan seseorang. Sehubungan dengan usaha pencapaian tujuan organisasi, salah satu yang perlu dilakukan oleh organisasi adalah memperhatikan para karyawan. Sebagaimana diketahui, tujuan seseorang dalam bekerja adalah agar bisa memenuhi kebutuhan hidup mereka. Suatu lembaga perusahaan yang memperhatikan karyawan sebagai salah satu aset, dan dapat memenuhi hak karyawan dengan baik, hal tersebut akan memberikan dampak secara tidak langsung yang bisa berpengaruh positif terhadap karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Salah satu faktor penentu kepuasan kerja karyawan yang saling berhubungan adalah komitmen organisasi. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi pula komitmen organisasi yang ditunjukkan, komitmen organisasi yang tinggi akan menjadikan seorang karyawan merasa memiliki organisasi serta ingin selalu memajukan organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Renyut, *et al* (2017:9). Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang artinya bahwa semakin tingginya komitmen organisasi karyawan maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Komitmen pada dasarnya adalah kesediaan seseorang untuk mengikatkan diri serta menunjukkan pengabdian kepada organisasi karena merasa dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi (Wibowo, 2017:214). Komitmen organisasional mempengaruhi apakah seseorang karyawan akan tetap menjadi anggota organisasi atau akan pergi meninggalkan organisasi tersebut untuk mendapatkan pekerjaan lain. Komitmen organisasi pada karyawan akan tercipta dengan banyak hal, diantaranya adalah dengan kepuasan – kepuasan yang diperoleh dari organisasi selama mereka bekerja.

Kepuasan adalah keinginan yang telah dialami jika kebutuhan telah terpenuhi (Firmansyah dan Mahardhika, 2018:169). Pendapat dari Handoko (2012:192) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional oleh para karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam memandang dan melakukan pekerjaan mereka. Seorang karyawan yang mendapatkan kepuasan dalam bekerja akan semaksimal mungkin dengan kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Komitmen karyawan dan kepuasan karyawan sangat diperlukan dalam suatu organisasi karena dua hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi juga bergantung terhadap kinerja sumber daya manusia, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan memberi kontribusi kepada perusahaan. Dadi dan Nugraheni (2016:10) melakukan penelitian dengan temuan hasil bahwa kepuasan kerja memediasi komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, yang artinya pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kinerja

karyawan lebih kecil dibandingkan pengaruh tidak langsung komitmen organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan sebagai mediasi.

Menurut Mathis dan Jackson, (dalam Priansa, 2014:269) menyatakan bahwa pada dasarnya Kinerja merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam mengemban tanggung jawab dan tugas pekerjaannya. Kinerja karyawan merupakan faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk mencapai kesuksesan, oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kualitas kinerja merupakan tantangan manajemen yang harus dihadapi dengan serius.

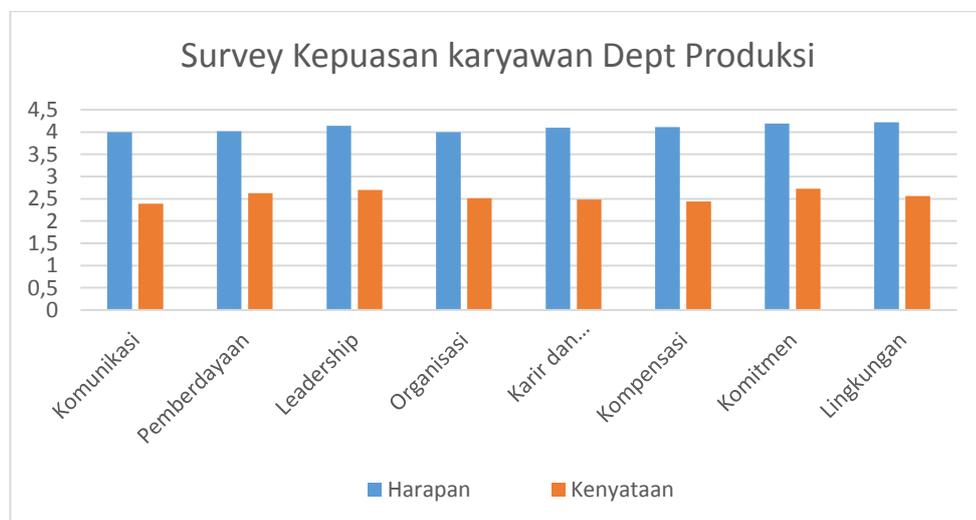
Berkaitan dengan komitmen, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dalam suatu organisasi, BUMN pun tak lepas dari ketiga hal tersebut. BUMN adalah salah satu badan usaha yang dipandang sebagian besar oleh kalangan karyawan-karyawan yang dapat memberikan kesejahteraan dan kenyamanan lebih baik dari lembaga organisasi swasta. Besar kemungkinan semua karyawan mendapatkan kepuasan kerja dan memberikan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.

Berdasarkan informasi yang diketahui, di dalam organisasi BUMN masih terdapat ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan bagian produksi PT Dok dan Perkapalan Surabaya, data tersebut berupa beberapa pertanyaan yang menyangkut hak karyawan tentang kompensasi kesejahteraan, dan disetiap aktivitas sehari-hari masih sering didapatkan data absensi yang menunjukkan karyawan baru datang kerja didetik-detik terakhir jam masuk atau bahkan masih ada yang telat, sedangkan untuk jam pulang kerja mereka selalu tepat

waktu dan juga masih ditemui karyawan yang telat masuk kerja. Informasi dan data tersebut didukung dengan adanya informasi dari salah satu karyawan bagian produksi yang menyampaikan sebagai berikut :

“PT Dok dan Perkapalan Surabaya atau PT DPS adalah salah satu lembaga BUMN, tidak semua lembaga milik negara sempurna, pasti ada beberapa hal yang dirasa masih kurang puas oleh karyawan. Hal yang menurut kami (karyawan bagian produksi) perlu perbaikan adalah gaji yang diberikan terkadang tidak tepat waktu, pengajuan cuti oleh karyawan yang terkadang tidak disetujui atau ditunda, dari hal tersebut kerja kami ogah-ogahan, tidak ada semangat atau saling berinisiatif untuk memberikan perubahan terhadap kinerja kami. Karyawan yang mengundurkan diri juga ada.”

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan manajemen PT Dok dan Perkapalan Surabaya terhadap karyawan bagian produksi menunjukkan hasil sebagai berikut :



Gambar 1. Hasil survey kepuasan karyawan dept produksi
(Sumber : Biro SDM PT Dok dan Perkapalan Surabaya)

Gambar 1 menunjukkan keadaan bahwa terdapat ketidakpuasan yang dirasakan karyawan bagian produksi, diagram berwarna biru merupakan harapan kepuasan kerja karyawan yang ingin dicapai perusahaan, dan diagram

yang berwarna merah merupakan hasil yang diperoleh tentang kepuasan kerja yang dirasakan karyawan saat ini, yang mana antara harapan dan kenyataan hasil kepuasan kerja masih terdapat selisih yang tinggi, kenyataan masih jauh dari harapan.

Keadaan ini merupakan suatu permasalahan harus segera diatasi oleh tim manajemen perusahaan. Ketidak puasan ini bisa menjadi awal kurangnya komitmen karyawan terhadap perusahaan dan menurunnya kinerja. karena kepuasan karyawan, komitmen organisasi dan kinerja karyawan adalah suatu variabel yang saling berhubungan.

Berdasarkan dua penelitian yang relevan tersebut serta temuan permasalahan di PT Dok dan Perkapalan Surabaya, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT Dok dan Perkapalan Surabaya”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis mengangkat rumusan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah komitmen berpengaruh langsung terhadap kinerja pada karyawan PT Dok dan Perkapalan Surabaya ?
- b. Apakah komitmen berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada karyawan PT Dok dan Perkapalan Surabaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui komitmen berpengaruh langsung terhadap kinerja pada karyawan PT Dok dan Perkapalan Surabaya.
- b. Untuk mengetahui komitmen berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada karyawan PT Dok dan Perkapalan Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

- a. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan. Sebagai bahan pertimbangan untuk dapat meningkatkan aspek sumber daya manusia, agar dapat tercapai kepuasan kerja bagi para karyawan, dan dapat memenuhi arti pentingnya komitmen karyawan bagi perusahaan. Dengan demikian dapat meningkatkan kinerja karyawan, demi tercapainya tujuan perusahaan.

- b. Bagi karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih positif untuk karyawan, dan sebagai alasan untuk memperbaiki kinerja dalam rangka memajukan perusahaan.

- c. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan memahami tentang sumber daya manusia. Dijadikan sarana sebagai upaya pengaplikasian teori-teori yang telah didapatkan selama perkuliahan dengan melihat keadaan yang

sebenarnya di lapangan. Dengan salah satunya dapat memecahkan permasalahan dalam perusahaan.

d. Bagi akademis

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan referensi untuk penelitian dimasa yang akan datang, dan sebagai bahan untuk menambah khasanah pustaka dibidang sumber daya manusia berdasarkan penerapan yang ada dalam kenyataan.

1.5 Sistematika Penulisan

Adanya sistematika pada penulisan skripsi ini adalah agar penulisan ini lebih tersusun dengan sistematis. Sistematika penulisannya adalah sebagai berikut :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab pendahuluan mengulas tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini mengulas tentang landasan teori yang digunakan, penelitian terdahulu, hubungan antar variabel, kerangka berfikir dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini mengulas tentang variabel penelitian beserta defisi operasionalnya, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, metode analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan membahas tentang gambaran umum perusahaan, deskripsi data, deskripsi variabel, uji instrumen penelitian, analisis data dan uji hipotesis.

BAB V : SARAN DAN KESIMPULAN

Bab ini meliputi kesimpulan, saran dan keterbatasan penelitian.