

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam sebuah perusahaan, SDM merupakan aset yang sangat berharga dan merupakan salah satu faktor terpenting dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu pencapaian atau tujuan perusahaan adalah memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya dari usahanya dengan selalu bekerja keras untuk memelihara dan memelihara usaha serta meningkatkan dan mengembangkan usaha. Untuk dapat mencapai pencapaian dan tujuan tersebut diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkualitas sebagai salah satu penggerak dari segala aktivitas dan peran dengan partisipasi tertinggi di perusahaan.

Ancaman yang akan dihadapi oleh perusahaan antara lain berkaitan dengan situasi kondisi masa depan, arus globalisasi dan berbagai isu yang terkait dengan masalah lingkungan hidup, kemajuan teknologi dan informasi, serta bangkitnya industri kreatif. Untuk itu perlu dipersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Untuk menciptakan SDM yang berkualitas dengan segala kemampuan yang mumpuni, beberapa aspek menjadi faktor pendorong, dan tidak lepas dari kendala yang harus dihindari. Aspek-aspek tersebut memegang peranan penting dan harus diperhatikan serta dikelola dengan baik. Manajemen SDM yang baik merupakan tantangan tersendiri, untuk sebuah perusahaan yang sukses seringkali sulit untuk mencapai kesuksesan, yang bergantung pada kualitas sumber daya manusia tersebut. Melalui pengelolaan SDM yang baik, diharapkan kinerja karyawan akan meningkat dan terus memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan.

Komitmen menjadi bagian penting dalam memberi kontribusi yang berharga terhadap kinerja. Kondisi ini disebabkan komitmen dapat menimbulkan perilaku kerelaan dan pengabdian yang besar pada karyawan.

Komitmen yang baik akan menimbulkan kesediaan karyawan untuk memperhatikan seluruh aspek mutu yang berkaitan dengan visi dan misi. (Luthans, 2012) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap keberhasilan organisasi. Kemudian manfaat lain dari komitmen organisasi adalah karyawan dengan komitmen yang baik cenderung memiliki catatan kehadiran yang lebih baik dan bahkan karyawan cenderung bekerja lebih keras dan memiliki kinerja lebih baik. Faktor perilaku karyawan sangat menentukan proses keberhasilan tujuan perusahaan diantaranya komitmen sebagai faktor intern dari perilaku karyawan.

Komitmen organisasi sangat penting bagi perusahaan dan memiliki efek positif. Jadi, komitmen seorang karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan dan secara langsung hal ini bisa jadi meningkatkan produktifitas perusahaan. Hal itu sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Purwoko, 2018) hasil dari penelitian menyebutkan bahwa komitmen guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh (Farid, Haerani, Nurjanah, & Reni, 2019) hasil dari penelitian ini juga menjelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Salah satu hal yang penting dalam organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai sehingga mereka mampu meraih tujuan organisasi. Kepuasan kerja merupakan titik penting pada diri karyawan yang dapat menggambarkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan dan akan tercermin dalam perilakunya. Menurut (Robbins & Judge, 2015) kepuasan kerja yaitu suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Seorang karyawan yang merasa puas cenderung lebih disiplin, memberikan kontribusi positif, dan betah bersama organisasi. Sebaliknya, karyawan yang tidak merasa puas

mungkin lebih sering absen, dan tidak produktif dalam bekerja. Komitmen merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang menurun dapat disebabkan oleh rendahnya komitmen dari karyawan. Jika saja karyawan mempunyai keinginan kuat untuk tetap sebagai bagian dari perusahaannya tersebut maka karyawan akan menganggap jika pekerjaannya itu sangat penting. Saat karyawan menganggap pekerjaannya itu penting maka akan meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan tersebut. Pernyataan bahwa komitmen dapat mempengaruhi kepuasan kerja sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Saudagar & Pradana, 2020) Hasil penelitian menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara komitmen guru terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain yang dilakukan (Nuswantari, 2020) juga menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kinerja karyawan merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan perusahaan. (Mangkunegara, 2017) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan mempunyai peran penting dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu karyawan yang mempunyai kinerja baik merupakan karyawan yang sangat diharapkan oleh perusahaan atau organisasinya. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah komitmen dan kepuasan kerja.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu kepuasan kerja. Saat karyawan mendapatkan gaji yang sepadan dengan pekerjaannya kemudian mempunyai lingkungan kerja yang dianggap nyaman maka karyawan akan dengan maksimal melakukan atau melaksanakan pekerjaannya, maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan diharapkan semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut. Maka dapat disimpulkan

bahwa kepuasan kerja bisa meningkatkan kinerja. Hasil penelitian (Ahmadiansah, 2016) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kemudian penelitian lainnya yang dilakukan oleh (Narsih, 2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian lebih lanjut mengenai hubungan komitmen terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja juga perlu dilakukan karena adanya research gap yang ditemukan pada penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh (Putra, Nyoto, Suyono, & Wulandari, 2019) menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru. Penelitian ini masih penting dilakukan karena masih adanya perbedaan hasil yang ditemukan pada pengaruh komitmen terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Penelitian ini mengambil objek di PDAM Tirta Binangun Kulon Progo, PDAM Tirta Binangun merupakan sebuah perusahaan daerah yang dimiliki oleh Kabupaten Kulon Progo. Kantor pusat PDAM Tirta Binangun berada di Jl. Masjid Agung, Area Sawah, Wates, Kabupaten Kulon Progo. Berdasarkan survey wawancara terhadap beberapa karyawan PDAM didapatkan data bahwa, karyawan memiliki komitmen untuk terus bekerja di PDAM Tirta Binangun, kemudian karyawan juga merasa cukup puas dengan gaji yang diterima dan juga merasa cukup puas dengan rekan kerja. Akan tetapi masih ada karyawan yang merasa kurang puas dengan sistem promosi jabatan yang ada. Dengan adanya permasalahan kurang puas terhadap sistem promosi jabatan tersebut dikhawatirkan akan mempengaruhi kinerja karyawan PDAM.

Tujuan penelitian ini ingin melakukan konfirmasi apakah di PDAM Tirta Binangun Kulon Progo juga terjadi hubungan antarvariabel yang sudah penulis paparkan di atas, yakni apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel

intervening. Berdasarkan penjelasan di atas, maka penelitian ini dilakukan pada PDAM Tirta Binangun Kulon Progo, sehingga penelitian ini diberi judul “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PDAM Tirta Binangun Kulon Progo)”.

Penelitian ini merupakan replikasi sebagian dari penelitian (Darmanto, Rispanyo, & Suprayitno, 2020) dengan judul “Peran Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMK Warga Surakarta”.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Komitmen merupakan suatu kondisi dimana seorang guru merasa pekerjaan saat ini sangat berarti baginya. Saat karyawan menganggap pekerjaan itu berarti maka karyawan akan dengan semangat melakukan pekerjaannya. Dengan komitmen yang tinggi diharapkan para karyawan akan lebih merasakan kepuasan kerja yang tinggi juga. Hal itu terjadi karena karyawan merasa Berdasar uraian tersebut maka dapat dirumuskan. **Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja?**
2. Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi yang mencerminkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Jika karyawan menyukai pekerjaannya maka karyawan akan melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Dalam hal ini karyawan yang menyukai pekerjaannya akan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan, rasa puas itu akan berdampak pada beberapa hal, salah satunya adalah kinerja. Dengan menyukai pekerjaannya diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru. Berdasar uraian tersebut maka dapat dirumuskan. **Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?**
3. Komitmen merupakan suatu kondisi dimana seseorang merasa berada atau terlibat di pihak organisasi tertentu dengan tujuan untuk mempertahankan

keanggotaan diorganisasi dan ikut dalam memajukan organisasi tersebut. Komitmen merupakan sebuah sikap yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam organisasinya. Saat karyawan mempunyai kesetiaan terhadap organisasi yang kuat, maka karyawan akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan melakukan pengabdian dengan maksimal. Dengan kesetiaan yang tinggi tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasar uraian diatas maka dapat dirumuskan. **Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ?**

4. Komitmen seorang karyawan dalam organisasi menjadi salah satu faktor yang penting dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Jika seorang karyawan merasa bangga dengan menjadi bagian di organisasi tersebut maka dengan sendirinya akan merasakan kepuasan, dengan merasakan kepuasan yang tinggi terhadap organisasinya maka karyawan akan melakukan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan diharapkan dapat mencurahkan seluruh kemampuan yang dimiliki demi kemajuan dan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasinya. Berdasar uraian tersebut maka dapat dirumuskan. **Apakah kepuasan kerja terbukti sebagai mediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan?**

### **C. Tujuan Penelitian**

Seperti yang sudah dipaparkan di latar belakang masalah, penelitian ini akan meneliti pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menguji signifikansi pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.
2. Menguji signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Menguji signifikansi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
4. Menguji signifikansi peran kepuasan kerja sebagai variable mediasi pada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Dengan tercapainya tujuan-tujuan di atas, diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, serta juga diharapkan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari di bangku perkuliahan.

##### **2. Manfaat Praktis**

- a) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana yang bermanfaat dalam mengimplementasikan pengetahuan penulis tentang komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.
- b) Bagi perusahaan penelitian ini untuk memberikan penambahan pemikiran bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja

##### **3. Bagi Pengambilan Keputusan**

Untuk meningkatkan pengetahuan yang sudah ada dan membantu memperjelas teori yang diajarkan di perkuliahan dengan fenomena yang nyata.