

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia menjadi faktor penting yang harus dimiliki perusahaan. Menurut (Khan *et al.*, 2012) sumber daya manusia (SDM) merupakan aset vital untuk perkembangan sebuah organisasi. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik dapat menunjang keberhasilan bisnis. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten kinerjanya buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugikan. Menurut (Hasibuan, 2013), mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Sumber daya manusia sebagai pendorong dalam menggapai visi misi sebuah perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang kompeten untuk menghasilkan kinerja karyawan yang unggul sehingga perusahaan dapat berkembang. Dalam hal ini kinerja karyawan sangat penting untuk menentukan perusahaan dapat berkembang dengan baik atau tidak.

Kinerja merupakan suatu hal yang dilakukan ataupun tidak dilakukan dalam melakukan pekerjaan tersebut di dalam sebuah perusahaan maupun organisasi (Mathis & Jackson, 2006). Jika kinerja karyawan tinggi, tujuan perusahaan dapat mudah tercapai. Sebaliknya jika kinerja karyawan buruk,

sulit bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Banyak perusahaan yang masih sulit dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Hal ini dapat dipengaruhi oleh faktor - faktor internal. Kendala tersebut diakibatkan karena perusahaan belum mampu mengatasi faktor – faktor internal.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan jadi sulit untuk dapat mengetahuinya. Sedangkan menurut (Fadli *et al.*, 2012) mengatakan bahwa kinerja adalah nilai dari perilaku yang nyata sebagai pelaksanaan fungsi-fungsi yang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kepuasan kerja sangat berperan dalam membentuk kedisiplinan, komitmen dan kinerja karyawan dalam menentukan keberhasilan tujuan perusahaan. Kepuasan kerja dapat dilihat dari dua sisi yaitu sisi karyawan dan sisi perusahaan. Dilihat dari sisi karyawan, kepuasan kerja dapat menumbuhkan kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan dari sisi perusahaan, kepuasan kerja akan dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Menurut (Singh, 2013) mengatakan bahwa kepuasan kerja sebagai respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan karyawan. Sehingga jika karyawan memiliki rasa kepuasan dalam bekerja, mereka akan cenderung bekerja lebih baik.

Dalam peningkatan kepuasan kerja, perusahaan dapat melakukan tindakan yang membuat nyaman karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini di dukung oleh pernyataan (Khan *et al.*, 2012) yang menyatakan

bahwa semakin besar tingkat kepuasan karyawan, maka semakin tinggi return yang didapatkan bagi organisasi. Hal ini juga dapat menumbuhkan komitmen karyawan dalam bekerja.

Komitmen karyawan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut (Umam, 2012) komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Menurut (Darmawan, 2013) komitmen berarti keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaanya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. Selain itu komitmen organisasi merupakan sikap yang merepleksi loyalitas karyawan dan partisipasi karyawan yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.

Keberhasilan dan perkembangan yang terus dihasilkan oleh Jeram *Adventure Store* tidak lepas dari kinerja karyawan. Jeram *Adventure Store* merupakan Usaha Dagang yang menyediakan perlengkapan kegiatan *outdoor* dengan berbagai merek yang berdiri sejak tahun 2002. Awalnya Jeram *Adventure Store* berdiri di kota Klaten. Namun toko ini telah mampu membuka 8 cabang yang berada di Jawa Tengah dan DIY. Oleh karena itu peneliti ingin meneliti apakah kinerja karyawan yang baik di pengaruhi oleh kepuasan kerja dan komitmen karyawan.

Dari hasil wawancara dan pengamatan yang dilakukan peneliti pada Jeram *Adventure Store*, terjadi adanya penurunan penjualan. Hal ini menjadi evaluasi untuk karyawan bagaimana meningkatkan penjualan. Faktor

penurunan yang utama ialah karena adanya pandemi covid 19. Dengan banyaknya wisata ditutup dan banyak pengangguran akibat PHK inilah yang menyebabkan terjadinya penurunan penjualan.

Langkah yang diambil yaitu karyawan dituntut untuk dapat meningkatkan produktifitas kembali. Karyawan akan bekerja dengan hati dan bersungguh – sungguh dalam melakukan pekerjaannya. Namun masih terdapat karyawan yang bermalas – malasan serta masih adanya yang terlambat datang ke kantor. Hal ini ditambah dengan adanya karyawan yang memilih absen dalam bekerja untuk ikut relawan dalam menangani bencana alam. Selain itu juga terdapat adanya karyawan Jeram *Adventure Store* yang ikut bergabung dalam pemakaman protokol covid di kota Klaten pada jam kerja. Hal ini menjadikan pertanyaan bagi peneliti apakah kegiatan itu dapat mengganggu kinerjanya sebagai karyawan atau tidak, karena mereka dapat mengatur waktu sehingga memang tidak mengganggu pekerjaan.

Pada penelitian terdahulu oleh (Widayati *et al.*, 2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yanner *et al.*, 2020) yang berjudul “*THE EFFECT OF JOB STRESS, JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON PERFORMANCE*”, yang menyatakan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Sedangkan penelitian oleh (Subakti, 2013) menyatakan bahwa tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Serta dalam

penelitian oleh (Novita *et al.*, 2016) menyatakan komitmen organisasional tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Dari banyaknya penelitian yang telah dilakukan masih banyak kesimpangsiuran dari hasil peneliti satu dengan peneliti yang lain. Dapat dilihat masih terdapat banyak perbedaan dari hasil penelitian mereka, hal ini menunjukkan masih belum adanya konsisten. Oleh karena itu penelitian ini masih relevan untuk dilakukan untuk memastikannya. Berikut kesimpangsiuran perbedaan hasil penelitian terdahulu :

Tabel 1. 1 *Research Gap* Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian	Hasil	<i>Research Gap</i>
Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas Penulis : Iwan Kurnia Wijaya Tahun : 2018	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV Bukit Sanomas.	Dari hasil penelitian tersebut Masih adanya kesimpangsiuran antara hasil penelitian tentang kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional pada Kinerja Karyawan di Natya Hotel, Kuta Bali Penulis : Ni Komang Sri Wahyudi dan I Gede Adnyana Sudibya Tahun : 2016	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	
Judul : Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ Penulis : Adiyasa, N.I.W & Windayanti Tahun : 2019	Penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	
Judul : Pengaruh motivasi, kepuasan, dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan di Café X Bogor Penulis : Agung Gita Subakti Tahun : 2013	Penelitian ini menyatakan kepuasan kerja tidak berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan.	

Tabel 1. 2 *Research Gap* Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian	Hasil	<i>Research Gap</i>
Judul: Pengaruh Komitmen dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Lukas Tours dan Travel Penulis : Yusak William Suryahadi Tahun : 2015	Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	
Judul : Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT. INDOTIRTA ABADI di Gempol Pasuruan) Penulis : Melizawati Tahun : 2015	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh penting terhadap kinerja karyawan pada PT.Indotirta Abadi.	Dari hasil penelitian tersebut Masih adanya kesimpangsiuran antara hasil penelitian tentang komitmen terhadap kinerja karyawan
Judul : Pengaruh Komitmen Organisasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru dimediasi kepuasan kerja (studi kasus pada guru SMA Kesatrian dalam Yayasan Pendidikan Kesatrian 67) Penulis : Sunarno & Lie Liana Tahun : 2015	Penelitian ini menemukan bahwa komitmen organisasional tidak terbukti berpengaruh terhadap kinerja guru.	
Judul : Pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Penulis : Marsoit <i>et al</i> Tahun : 2017	Penelitian ini menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia	

Dengan adanya kesimpangsiuran dalam hasil penelitian di atas, topik penelitian ini masih relevan untuk di teliti kembali. Berdasarkan fenomena dan *gap research* diatas peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang kepuasan kerja, komitmen karyawan dan kinerja karyawan. Oleh karena itu penelitian ini akan meninjau Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Dagang Jeram *Adventure Store*.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas membantu penulis dalam merumuskan permasalahan yang ada pada variabel tersebut, maka masalah yang ingin dijawab adalah mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menguji pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan.

## **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, manfaat yang dapat di ambil dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kepuasan kerja, komitmen karyawan dan kinerja karyawan.

## 2. Bagi Perusahaan

Memberikan masukan bagi perusahaan yang berupa informasi - informasi tentang upaya yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## 3. Bagi Pihak lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan atau untuk pengembangan ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan atau instansi lain yang menghadapi permasalahan yang sama.