

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Persaingan dan perubahan bisnis pada saat ini tidak bisa dihindari bagi suatu organisasi. Salah satu faktor utama untuk berjalannya persaingan dan perubahan bisnis didasarkan kepada sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi. Sumber daya manusia penting bagi sebuah organisasi, apabila organisasi tersebut tidak memiliki sumber daya manusia yang mampu bersaing dan mampu menjadi harapan dari organisasi maka organisasi tidak bisa berjalan sesuai visi dan misi organisasi.

Pengelolaan sumber daya manusia perlu adanya manajer karena manajer sebagai nahkoda ke mana organisasi tersebut akan bergerak. Manajer seharusnya mengerti bahwa keberhasilan dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas harus melibatkan kualitas dan produktivitas karyawan karena karyawan tidak hanya menjadi kekuatan utama dalam mewujudkan perubahan, tetapi juga semakin aktif berpartisipasi dalam merencanakan perubahan (Robbins dan Judge, 2008).

Untuk bisa bersaing dan mengikuti tuntutan perubahan seperti kondisi di atas, diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi untuk mendapatkan hasil yang optimal.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2002). Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain yaitu kepuasan kerja.

Kepuasan merupakan satu faktor penting dalam upaya meningkatkan kinerja, oleh karena itu setiap perusahaan perlu berusaha agar karyawan mempunyai kinerja yang tinggi sehingga kinerja perusahaan secara keseluruhan akan tinggi. Kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Kepuasan kerja menurut Robbins, (2001) adalah apa yang dimiliki oleh individu dalam pekerjaannya, sikap tersebut muncul akibat adanya persepsi masing-masing individu terhadap pekerjaannya. Jika karyawan tersebut merasa nyaman, dihargai di dalam organisasi tersebut tentu saja seorang karyawan akan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dan tentu akan mendapatkan hasil yang optimal. Untuk itu, sebagai seorang manajer harus bisa memberikan apa yang diharapkan oleh karyawan yang sesuai dengan keinginan mereka yang menjadikan karyawan tersebut untuk bersungguh-sungguh menyelesaikan tugas yang diberikan.

Perusahaan harus mampu menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan demi meningkatkan kualitas layanan yang maksimal (Munhurrin *et al*, 2010). Jika karyawan merasa puas dengan kinerjanya maka seorang karyawan tersebut termotivasi untuk melakukan tugas-tugas selanjutnya dan bahkan

seorang karyawan tidak sungkan-sungkan menyelesaikan tugas yang diberikan diluar jam kerja.

Namun tidak hanya kepuasan kerja yang perlu diperhatikan dalam sebuah organisasi, yang perlu diperhatikan juga adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi menurut Steers and Porter (2001, dalam Wahyuni 2011) memberikan definisi komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif identifikasi dan keterlibatan individu pada suatu organisasi tertentu, yang diindikasikan dengan adanya keyakinan kuat pada tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan melakukan usaha-usaha tertentu bagi kepentingan organisasi serta keinginan kuat untuk terus menjadi anggota organisasi. Jika individu yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi, maka ia akan setia di dalam organisasi tersebut dan ia akan semangat dalam menyelesaikan tugas yang menjadi kewajibannya.

Penulis ingin meneliti berdasarkan fenomena yang terjadi pada PT. Pura Barutama Unit Offset Kudus dengan tingkat kepuasan kerja karyawan yang rendah. Karyawan bekerja tidak sesuai dengan bagiannya seperti karyawan ditugaskan untuk menyelesaikan tugas yang tidak sesuai dengan potensi mereka. Hal ini akan berdampak pada kinerja karyawan. Seorang karyawan akan merasa tertekan dan melalaikan tugas yang sebenarnya menjadi tugasnya, akan berdampak pada PT. Pura Barutama Unit Offset Kudus.

Pada penelitian ini penulis mereplikasi hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pranoto (2012) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sekawan Karyatama Mandiri di Sidoarjo” Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitu juga dengan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu penulis ingin menganalisis seberapa besarnya pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pura Barutama Unit Offset Kudus.

## **B. Rumusan Masalah**

Apabila karyawan tersebut merasa nyaman di dalam organisasi maka karyawan akan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya untuk mendapatkan hasil yang optimal.

Apabila karyawan merasa puas dengan kinerjanya maka karyawan akan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan karyawan tidak sungkan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan diluar jam kerja.

Berdasarkan uraian logika hubungan antar variabel maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu :

1. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
2. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

### **D. Manfaat Penelitian**

Apabila tujuan penelitian ini akan tercapai, maka diharapkan dapat :

1. Bagi penulis

Dapat memberikan tambahan pengetahuan khususnya terkait dengan riset yang diambil yaitu analisis kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan.

2. Bagi universitas dan peneliti lain

Bagi universitas dan peneliti lain, penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi positif terhadap perkembangan keilmuan khususnya manajemen sumber daya manusia dan dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya untuk dikembangkan.

3. Bagi perusahaan

Diharapkan penelitian ini bermakna dalam pertimbangan memberikan masukan maupun kontribusi bagi PT. Pura Barutama Unit Offset Kudus, dalam mengambil kebijakan manajemen dalam kepuasan kerja yang

didapat para karyawan sehingga karyawan dapat betah dan puas saat bekerja.