

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada masa ini, dunia telah memasuki masa dunia tanpa batas dan saling terkoneksi, dunia bergerak secara dinamis dalam segala aspek kehidupan termasuk perubahan dan perkembangan yang terjadi dengan sangat kompleks bagi keberlangsungan hidup suatu perusahaan. Dunia yang dinamis merupakan tantangan yang harus ditaklukan oleh perusahaan karena sulitnya memprediksi masa depan. Hal ini ditambah semakin ketatnya persaingan dengan para kompetitor karena adanya teknologi yang semakin maju. Untuk itu kompetensi sumber daya manusia yang tepat diperlukan guna memajukan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2007) manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai teknik pengelolaan serta pemberdayaan pekerja perusahaan. Maka dari itu, karyawan merupakan aset yang mendapat perhatian lebih oleh perusahaan karena akan berkontribusi terhadap terwujudnya tujuan perusahaan. Serta perusahaan juga perlu memberikan kepastian terhadap efektivitas penggunaan sumber daya bagi kelompok, maupun perusahaan itu sendiri. Pentingnya manajemen sumber daya manusia adalah untuk memajukan visi perusahaan serta membantu terkait pengadaan pelatihan dan pengembangan karyawan demi tercapainya target yang telah ditetapkan. Manajemen SDM merupakan bagian penting dalam

mempertahankan atau meningkatkan kesehatan bisnis. Tenaga kerja menjadi lebih beragam, dalam hal karakteristik demografis dan dalam hal karir dan kebutuhan motivasi. Oleh karena itu, pendekatan top-down untuk memenuhi kebutuhan semua karyawan tidak lagi menjadi pilihan yang layak bagi organisasi dan perlu dikaji bagaimana pendekatan bottom-up atau yang diprakarsai karyawan yang mempengaruhi komitmen organisasi, banyak penelitian yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasi yang di mediasi kinerja karyawan.

Menurut Kuncoro (2007) Untuk menyokong perkembangan industri kecil dibutuhkan usaha serta kontribusi konkret dalam meningkatkan industri manufaktur. Peningkatan pada perkembangan industri kecil mampu menuntaskan permasalahan jumlah pengangguran yang tinggi. Perkembangan teknologi yang semakin meningkat mampu dimanfaatkan sebagai teknologi padat karya dengan hal ini mampu meningkatkan jumlah lapangan usaha. Keberadaan industri kecil di Indonesia mampu memberikan pengaruh yang baik terhadap perkembangan ekonomi nasional. Kemajuan industri kecil di Indonesia akan sebagai sumber yang bernilai tinggi dalam penciptaan peluang kerja serta sebagai penggerak utama pembangunan ekonomi.

Usaha dagang tidak bisa dipungkiri merupakan salah satu sektor yang berperan penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi Indonesia. Peran penting usaha dagang dalam hal ini, menyediakan lapangan kerja sehingga mampu mengatasi masalah angka pengangguran yang relatif

masih tinggi di Indonesia. Selanjutnya peran penting usaha dagang lainnya, Mendorong pertumbuhan ekonomi daerah dan ekspor sektor nonmigas serta menjadi industri pendukung yang memproduksi apa yang dibutuhkan bagi perusahaan besar. Maka kinerja karyawan berperan penting dalam perusahaan. Dalam perusahaan kepuasan kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasi sehingga perusahaan dapat memediasinya dengan komitmen organisasi.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penunjang keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, kinerja karyawan harus mendapat perhatian lebih oleh pimpinan perusahaan. Sebab jika kinerja karyawan menurun, hal tersebut akan mempengaruhi seluruh proses kegiatan produksi di dalam perusahaan. Maka dari itu, kinerja yang memiliki kaitan erat dengan sumber daya manusia merupakan komponen terpenting yang ada dalam sebuah perusahaan.

Kinerja karyawan adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau dimensi pekerjaan atau profesi yang dilaksanakan oleh sumber daya manusia atau pegawai dalam waktu tertentu. melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Fred Luthans, 2005). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai

kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Robbins & Judge (2013) menjelaskan bahwa kepuasan kerja menggambarkan persepsi yang positif terhadap suatu pekerjaan, yang dihasilkan dari penilaian terhadap karakteristiknya. Selain itu kepuasan kerja juga merupakan respon efektifitas atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. 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). Apabila karyawan di perusahaan tersebut mendapatkan kepuasan, karyawan akan cenderung bertahan pada perusahaan walaupun tidak semua aspek-aspek yang memengaruhi kepuasan kerja terpenuhi. Karyawan yang memperoleh kepuasan dari perusahaan akan memiliki rasa ketertarikan atau komitmen lebih besar terhadap perusahaan dari pada karyawan yang tidak puas. Apabila kepuasan karyawan yang berupa keinginan, harapan, tujuan keperluan dan kebutuhan karyawan tersebut terpenuhi, maka akan meningkatkan kinerja dalam perusahaan. Dalam penelitian yang dikemukakan oleh Akbar et al. (2016) yang juga menyatakan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Komitmen organisasi berusaha menciptakan situasi yang mampu menumbuhkan perasaan memiliki pada setiap karyawan terhadap perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Semua dampak positif yang

diperoleh sebagai konsekuensi dari para karyawan yang mempunyai tingkat komitmen organisasi yang tinggi terhadap organisasi akan sangat berguna bagi perusahaan tempat karyawan bersangkutan bekerja. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada perusahaan atau organisasi akan mendapatkan dampak positif seperti meningkatnya produksi, kualitas kerja dan kepuasan kerja serta menurunnya tingkat keterlambatan, absensi dan turn over (Mathieu & Zajac, 1990 dalam Fatikha, 2005). Oleh karena itu komitmen pada karyawan terhadap organisasi atau perusahaan harus diupayakan secara maksimal, maksudnya perusahaan berusaha memenuhi hak-hak karyawan sehingga karyawan memiliki sikap loyal dan komitmen yang tinggi pada perusahaan, karena komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan kunci ke arah peningkatan kualitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Dengan komitmen yang tinggi pada karyawan, organisasi atau perusahaan mengharapkan bahwa karyawan dapat lebih setia pada organisasi, karyawan tahu menyimpan rahasia organisasi, karyawan akan bekerja dengan sebaik-baiknya untuk kepentingan organisasi dan senantiasa bermotivasi tinggi serta bersedia berkorban bagi organisasi dan mempunyai semangat untuk maju bersama organisasi. Pihak perusahaan atau organisasi mengharapkan adanya suatu komitmen yang tinggi dari karyawannya oleh karena sebuah perusahaan akan menjadi berkembang apabila memiliki karyawan dengan komitmen tinggi terhadap perusahaan (Rifani, dalam Wening, 2005).

UD Sabar Jaya merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi dan juga memasarkan berbagai macam produk berupa makanan ringan atau camilan yang berkualitas. Camilan ini diolah dari buah-buahan seperti buah nangka, buah apel, buah nanas dan masih banyak lagi. Setiap perusahaan pada hakikatnya merupakan organisasi yang mengatur tiap-tiap divisi dengan cara tertentu untuk mencapai target yang diinginkan terutama untuk keberlangsungan produksinya, seperti divisi pengupasan, penggorengan, divisi sortir barang dan divisi pangemas. Dengan penggunaan metode pengukuran kerja dan kegiatan operasional yang baik, perusahaan harus terus mempertaruhkan efektivitas kinerja karyawan dengan baik. Untuk dapat menjalankan strategi kegiatan operasional sebagai sasaran target produksi yang sudah diterapkan secara efektif dan efisien.

Tingkat kinerja karyawan UD Sabar Jaya diindikasikan memiliki tingkat kinerja yang kurang optimal. Hal ini ditunjukkan dengan hasil pencapaian yang belum memenuhi target. Hasil pencapaian produksi disajikan dalam tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1 Tabel Target dan Realisasi Hasil Produksi tahun 2023

No	Bulan	Produksi Kripik Buah	Target produksi	Realisasi produksi	Persentase
1	January	Nangka	3,5 ton	3,4 ton	97%
2	Februari	Rambutan	3,5 ton	3,3 ton	94%
3	Maret	Nanas	3,5 ton	3,2 ton	91%
4	April	Tidak produksi	-	-	-
5	Mei	Tidak produksi	-	-	-
6	Juni	Nangka	3,5 ton	3,2 ton	91%
7	July	Nanas	3,5 ton	3,1 ton	88%

Sumber data : UD Sabar Jaya Malang

Berdasarkan tabel 1.1 yang tertera diatas terlihat bahwa realisasi produk belum memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tidak hanya itu, pencapaian hasil dalam beberapa tahun terakhir mengalami penurunan dapat dilihat dalam tahun 2023 pada bulan januari sampai bulan juli. Salah satu indikator kinerja karyawan yaitu kualitas produk yang dihasilkan perusahaan. Tingkat kinerja karyawan juga diindikasikan belum optimal, hal ini terlihat bahwa jumlah produk rusak yang dihasilkan semakin meningkat. Berikut data tabel jumlah kuliatas produk yang dihasilkan UD Sabar Jaya Malang.

Tabel 1.2 Hasil Kualitas Produksi UD Sabar Jaya Tahun 2023

No	Bulan	Produk yang dihasilkan	Produk rusak
1	Januari	3,4 ton	10%
2	Februari	3,3 ton	10,3%
3	Maret	3,2 ton	10,5%
4	April	-	-
5	Mei	-	-
6	Juni	3,2 ton	10,8%
7	July	3,1 ton	11%

Sumber : UD Sabar Jaya Malang

Berdasarkan data yang tertera pada tabel di atas tingkat kerusakan produk di setiap tahunnya menurun. Menurunnya kinerja karyawan UD Sabar Jaya disebabkan karena kurangnya orientasi tim dan kerja sama tim antar karyawan. Beberapa karyawan kurang menyadari mengenai kerja sama tim yang sudah ditetapkan perusahaan. Beberapa karyawan hanya sekedar menjalankan pekerjaan dan tidak memikirkan target yang sudah

ditentukan perusahaan. Sehingga dalam kenyataannya hal tersebut membuat pekerjaan yang dikerjakan kurang efektif sehingga target yang ditentukan belum tercapai.

Bagian produksi dianggap penting dalam penelitian ini karena karyawan pada bagian produksi bertanggung jawab dalam proses pengolahan buah buahan mentah sampai menjadi kripik buah sehingga dapat dipasarkan melalui agen-agen dan kemudian dapat dikonsumsi masyarakat sebagai bahan pangan. Pada bagian produksi, buah-buahan yang diperoleh akan diolah oleh karyawan pada bagian produksi hingga menjadi kripik buah. Karyawan pada bagian produksi bertugas menerima buah-buahan mentah atau yang belum diolah dan dilanjutkan dengan mengupas buah ketika buah sudah matang, ketika sudah dikupas maka dicuci dan dimasukkan ke dalam freezer selama 24, dilanjutkan ke mesin vacuum frying selama 2 jam kemudian digoreng di spinner untuk menyaring minyak. Dan selanjutnya akan dipacking dan siap untuk didistribusikan ke agen-agen setempat.

Fenomena kepuasan kerja yang terjadi di UD Sabar Jaya berkaitan dengan sikap terhadap rekan kerja yang digambarkan dengan kurangnya interaksi dari karyawan satu ke karyawan yang lainnya. Sehingga menyebabkan karyawan dapat merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Kenyataannya di lapangan membuktikan bahwa adanya kelompok-kelompok kerja dan masing-masing kurang memberikan dukungan sehingga sikap yang ditunjukkan antar karyawan kurang baik dan sering

terdapat persaingan antar karyawan. Hal tersebut juga sesuai dengan hasil survey yang dilakukan peneliti ketika pengambilan data. Kenyataan tersebut menjadikan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan menjadi terganggu.

Fenomena komitmen organisasi yang rendah juga digambarkan dengan karyawan yang kurang bertanggung jawab terhadap tugas pokoknya seperti sering terlambat datang dan juga tingginya tingkat perpindahan karyawan baik kedalam maupun keluar organisasi, seharusnya untuk karyawan yang bekerja dibidang penggorengan diberikan pembekalan training terlebih dahulu, hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi para karyawan masih rendah karena salah satu ciri seorang yang memiliki komitmen organisasi adalah adanya kesetiaan untuk tetap bertahan pada organisasinya.

Berdasarkan uraian latar belakang yang disebutkan diatas, mendorong peneliti untuk mengagkat dalam karya ilmiah dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi oleh Komitmen Organisasi pada UD Sabar Jaya”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang terdapat di uraian sebelumnya, maka perumusan masalah yang akan dibahas pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimana kinerja karyawan, kepuasan karyawan dan komitmen organisasi pada UD Sabar Jaya?

2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD Sabar Jaya?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada UD Sabar Jaya?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah komitmen organisasi berperan memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, dapat diuraikan tujuan dari penelitian ini :

1. Untuk mengetahui kinerja karyawan, kepuasan karyawan dan komitmen organisasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.
4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui peran komitmen organisasi mampu memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis :

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan acuan atau referensi bagi peneliti selanjutnya dan bahan dalam pengembangan ilmu pengetahuan mengenai kepuasan kerja, kinerja karyawan dan komitmen organisasi.

2. Manfaat Praktis :

Bagi manajemen perusahaan, diharapkan dapat dijadikan bahan informasi dan evaluasi untuk ke depannya agar dapat berkembang, terutama dalam peningkatan kepuasan kerja, kinerja karyawan dan komitmen organisasi di UD Sabar Jaya Malang



