

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Pada zaman sekarang perkembangan dunia bisnis berlangsung sangat cepat, sehingga pelaku bisnis berlomba-lomba agar perusahaannya mendapatkan hasil positif dalam menjalankan bisnis. Kinerja karyawan memiliki kontribusi yang besar dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan (Yasa & Utama, 2014). Sumber daya manusia merupakan salah satu penentu keberhasilan perusahaan karena peran sumber daya manusia sebagai aset berharga yang merencanakan, melaksanakan serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional perusahaan (Dwijayanti & Dewi, 2015). Oleh karena itu pentingnya memperhatikan faktor-faktor yang dibutuhkan untuk bisa memberikan kepuasan kerja terhadap pekerja sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting bagi kemajuan sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan utama perusahaan ini sendiri. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan dan dilakukan oleh sebuah perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Hendrayana dkk.,

2021). Secara umum kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Kinerja karyawan secara umum dapat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan eksternal, Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan seperti kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasi sehingga dinilai sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri karyawan antara lain manajemen, budaya organisasi, keselamatan dan keamanan (Febrianti & Triono, 2020).

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Menurut Harahap & Tirtayasa (2020) kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. Ketika seseorang merasakan terpenuhi akan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan baik. Untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang harus terpenuhi dalam dunia kerja, Jika seseorang akan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukannya, maka dengan sendirinya ia akan berusaha untuk mengerjakan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Memunculkan

kepuasan kerja bagi karyawan akan berdampak langsung terhadap tujuan utama dari perusahaan dimana karyawan itu bekerja.

Selain kepuasan kerja terdapat juga komitmen organisasi yang dimana dalam upaya menjadikan organisasi agar mampu mewujudkan tujuan utama dari organisasi ini sendiri. Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan sejauh mana seorang pekerja mengenali organisasi dan memiliki keinginan untuk melanjutkan karirnya dalam organisasi tersebut, komitmen organisasi mampu menciptakan pertumbuhan perasaan baik pada setiap karyawan terhadap dimana dia sedang bekerja (Susilo & Satrya, 2019).

Komitmen organisasi merupakan faktor penting dalam mempelajari perilaku karyawan dalam suatu organisasi karena mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja. Karyawan yang mempunyai komitmen terhadap organisasi dapat membantu meningkatkan pencapaian tujuan organisasi. Komitmen organisasi mencakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi (Dewi & Suwandana, 2016).

Komitmen organisasi berusaha untuk mewujudkan situasi yang dimana para karyawan dapat menumbuhkan rasa saling memiliki terhadap dimana karyawan itu bekerja. Segala dampak positif yang dicapai akibat tingginya komitmen organisasi karyawan sangat bermanfaat bagi perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja,

Karyawan yang memiliki komitmen yang kuat terhadap suatu perusahaan atau organisasi akan memberikan dampak positif seperti peningkatan produksi, kualitas kerja dan kepuasan kerja hingga kinerja karyawan menjadi lebih baik. Komitmen organisasi keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi dan keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi (Darmawati, 2018).

Hasil penelitian Mardiana & Riana (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja yang dirasakan langsung oleh karyawan, maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Hendrayana dkk (2021) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Giarto (2018) menyatakan komitmen organisasional mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil yang berbeda ditunjukkan dari penelitian yang dilakukan oleh Febrianti & Triono (2020) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan.

CV. Lufdy family adalah salah satu badan usaha dikabupaten Mojokerto yang bergerak dibidang general supplier dan general trading. Perkembangan CV. Lufdy family cukup baik mengingat adanya manajemen yang bagus serta adanya peran leadership yang baik dari pemilik usaha ini. CV. Lufdy family mengelola pasir hingga

batu muda kemudian dikelola kembali sehingga dapat dijual kembali dengan harga yang lebih tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara singkat dengan pemilik CV. Lufdy family. Para pekerja yang mayoritas warga lokal ini sendiri, mampu bekerja sesuai target pesanan yang diterima untuk perhariya. Disamping memang adanya tuntutan dari tingkat pesanan dari konsumen ini sendiri, akan tetapi para pekerja juga melaksanakan tugasnya dengan cukup baik. Dikarenakan pekerja memiliki tingkat komitmen organisasi yang cukup tinggi.

CV. Lufdy family memberikan fasilitas yang cukup untuk para pekerja guna memudahkan pekerjaan para pekerja serta untuk menunjang hasil produksi yang maksimal. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan pekerja memiliki rasa kepuasan kerja terhadap perusahaan. Pemilik dari CV. Lufdy family juga berupaya semaksimal mungkin agar kepuasan kerja para pekerja dapat tercapai dengan baik. Memperhatikan kondisi manajemen organisasi dengan sebaik mungkin agar para pekerja merasa yakin dan puas terhadap kinerja manajemen perusahaan. Hal ini merupakan upaya dari pemilik CV. Lufdy family agar para pekerja menjadi lebih giat dalam bekerja. Dalam observasi awal yang telah saya laksanakan pada CV. Lufdy family fenomena yang terjadi dilapangan menunjukkan bahwa terdapat tingginya absensi karyawan, hal ini ditunjukkan dalam tabel absensi dibawah ini.

Tabel 1. 1 Data Jumlah absensi karyawan 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi	Presentasi Absen
Januari	32	2	6%
Februari	32	7	22%
Maret	32	8	25%
April	32	8	25%
Mei	32	9	28%
Juni	32	5	16%
Juli	32	3	9%
Agustus	32	4	13%
September	32	3	9%
Oktober	32	7	22%
November	32	10	31%
Desember	32	7	22%

Sumber : CV. LUFDY FAMILY

Pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa terdapat presentasi absensi dari CV. Lufdy family yang cukup tinggi. Hal ini mengartikan bahwa terdapat perbedaan hasil absensi disetiap bulannya yang dimana paling rendah berada di bulan januari yang mencapai 6%. Sedangkan dibulan november presentase absensi mencapai paling tinggi yaitu hingga 31%. Berdasarkan observasi singkat yang saya lakukan pada seorang pekerja lapangan pada CV. Lufdy Family. Menurutnya ada beberapa alasan mengapa absensi dari karyawan mengalami tinggi yang cukup signifikan. Menurutnya faktor ketidak puasannya terhadap pekerjaan, sehingga yang membuat para pekerja kurang mandiri terhadap pekerjaannya dan kurangnya rasa komitmen organisasi yang terjadi

antara para pekerja dengan organisasi ini sendiri. Hal ini yang mengakibatkan seringnya para pekerja absen dari pekerjaannya.

Data absensi ini menjadi salah satu tolak ukur kinerja yang diukur dari CV. Lufdy Family pada karyawan. Hal tersebut berkaitan dengan indikator kemandirian yang dimana karyawan harus bisa menjalankan fungsinya tanpa atau sedang dalam pengawasan. Karena tingkat absensi karyawan dari CV. Lufdy Family cukup tinggi sehingga absen dari karyawan menjadi kurang terorganisir. Selain itu indikator kinerja karyawan juga dapat dilihat dari tingkat ketepatan waktu dari CV. Lufdy Family ini sendiri. Tingkat ketepatan waktu bisa dikatakan kurang baik karena seringnya kurang koordinasi antara pekerja dan manajemen sehingga hasil output kurang maksimal. Keterlambatan pengiriman dan kurang cepatnya pemilihan bahan baku untuk diolah menjadi salah satu faktor indikator ketepatan waktu belum terlaksanakan.

Hal lain yang perlu diperhatikan oleh pemilik CV. Lufdy family yaitu dari sektor kinerja karyawan. Diarenakan CV. Lufdy Family bergerak dibidang general supplier dan general trading. Kepuasan karyawan memiliki cukup pengaruh untuk menentukan kinerja dari para pekerja ini sendiri. Menurut salah satu pekerja, kelemahan atau hal yang harus diperhatikan dari CV. Lufdy family ini salah satunya adalah dari aspek gaji. Gaji di CV. Lufdy Family ini masih belum sesuai dengan UMR dikabupaten Mojokerto. Hal ini mengakibatkan

menurunnya kepuasan dari para pekerja. Dengan menurunnya rasa kepuasan kerja dari dalam diri pekerja menimbulkan hasil kinerja karyawan yang kurang optimal.

Berdasarkan uraian latar belakang dan didukung dengan penelitian terdahulu, maka perlunya meneliti fenomena-fenomena tersebut dan mengutarakannya agar bisa mendapatkan jawaban atas apa yang terjadi dengan judul “Peran Komitmen Organisasi dalam Memediasi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tanggapan tentang komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada CV. Lufdy family.
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian berharap penelitian ini akan memberikan manfaat sesuai dengan tujuan dari penelitian ini, yakni untuk :

1. Untuk mendeskripsikan tentang komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada CV. Lufdy Family.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis komitmen organisasi memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Peneliti berharap penelitian ini akan membawa banyak manfaat untuk banyak pihak seperti:

1) Bagi perusahaan

Dengan adanya hasil penelitian ini maka diharapkan perusahaan dapat mengambil langkah selanjutnya perihal keputusan terkait permasalahan yang terjadi khususnya permasalahan sektor komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang bisa saja berdampak kepada perusahaan.

2) Bagi peneliti selanjutnya

Riset ini dapat digunakan sebagai dasar referensi oleh peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan bidang manajemen SDM,

yaitu berkaitan tentang komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

