

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Persaingan usaha dewasa ini semakin ketat dan sangat menuntut pada setiap perusahaan untuk melakukan hal yang baru. Keunggulan bersaing baik dalam kualitas produk, service, biaya maupun sumber daya manusia yang profesional itulah yang menyebabkan perusahaan dituntut melakukan berbagai inovasi guna mengatasi adanya persaingan yang semakin ketat. “Suatu perusahaan akan meningkat kinerjanya bila ada kerjasama dan hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawannya. Karena dengan meningkatnya kinerja karyawan otomatis akan meningkatkan kinerja perusahaan” (Fadli, 2012 : 678).

Dalam mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan dan dalam pengembangan perusahaan, maka perusahaan harus melaksanakan berbagai aktivitas pengelolaan faktor produksi tersebut, antara lain: produksi, pemasaran, pembelanjaan, personalia, pengembangan dan penelitian, sistem informasi manajemen dan lainnya. “Segala aktivitas perusahaan saling berinteraksi satu dengan yang lain untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk dapat bertahan maka koordinasi di dalam maupun di luar perusahaan harus dilaksanakan dengan baik agar mengarah pada pencapaian tujuan” (Sawitri, 2011 : 1).

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan

dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja pegawai akan meningkat secara optimal. “Untuk mencapai tingkat kepuasan kerja yang maksimal dalam setiap pelaksanaan tugas audit, auditor kantor akuntan publik akan selalu menghadapi faktor-faktor yang diperkirakan dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor-faktor tersebut dapat berupa konflik pekerjaan-keluarga” (Lathifah, 2008:2).

“Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja karyawan sebagaimana didefinisi berikut, kepuasan kerja karyawan adalah terpenuhi atau tidaknya keinginan mereka terhadap pekerjaan” (Muhadi, 2007:11). Apabila dalam lingkungan kerja seorang karyawan tidak mendapatkan apa yang diharapkan diantaranya peluang promosi yang adil, pendapatan yang baik, rekan kerja dan atasan yang menyenangkan serta kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri maka dapat dipastikan kinerja karyawan akan buruk. Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima. “Kepuasan kerja berkorelasi positif dengan komitmen organisasi” (Muhadi, 2007:11).

Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh fungsi dan kedudukan karyawan dalam organisasi di mana karyawan yang berkedudukan lebih tinggi merasa lebih puas karena mereka mempunyai otonomi yang lebih besar, pekerjaannya lebih bervariasi dan memiliki kebebasan dalam melakukan penilaian adapun

karyawan pada level bawah lebih besar kemungkinannya mengalami ketidakpuasan dan kebosanan karena pekerjaan yang kurang menantang dan tanggung jawabnya lebih kecil hal itu biasa terjadi pada karyawan pada level bawah yang berpendidikan tinggi yang memperoleh pekerjaan yang tidak sepadan dengan kemampuan keahliannya .

“Sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang - orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi” (Handoko, 2008:11). Oleh karena itu, pegawai merupakan kunci penentu keberhasilan perusahaan. Untuk itu setiap pegawai selain dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, juga harus mempunyai pengalaman, motivasi, disiplin diri, dan semangat kerja tinggi . Sehingga jika kinerja pegawai perusahaan baik maka kinerja perusahaan juga akan meningkat yang menuju pada pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan dinilai dari suksesnya perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi tentu saja dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. “Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan” (Sawitri, 2011:2). Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kinerja pegawai misalnya melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan pada suatu instansi atau organisasi mempunyai masalah yang sangat mendasar dimana seorang karyawan yang satu dengan yang lain tidak akan sama tingkat komitmen yang dimiliki. “Komitmen organisasi pada karyawan yang tinggi biasanya akan meningkatkan kinerja yang tinggi dan sekaligus dapat menurunkan tingkat absensi dan sebaliknya jika seorang karyawan memiliki tingkat komitmen rendah maka kinerjanya juga rendah” (Muhadi, 2007:10). Komitmen merupakan variabel yang dapat memprediksi secara teratur perilaku karyawan dalam kerja terutama diantaranya masalah absensi. Komitmen karyawan terhadap organisasi memiliki hubungan positif dengan kinerja, tanpa memperhatikan komitmen karyawan pada organisasi maka kinerja akan memburuk dan pada akhirnya menjadi pemborosan yang sia-sia .

“Komitmen organisasional ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi, begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi” (Sawitri, 2011:3). Komitmen organisasi adalah identifikasi rasa, keterlibatan loyalitas yang ditampakkan oleh pekerja terhadap organisasinya atau unit organisasi. Komitmen sebagai sifat hubungan seorang individu dengan organisasi yang memungkinkan seseorang mempunyai komitmen tinggi memperlihatkan tiga ciri, yaitu dorongan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, dan kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi, serta kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap

nilai dan tujuan organisasi. Bila seorang pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka berpengaruh dengan kinerja pegawai tersebut.

Berdasarkan uraian dan penjelasan tersebut di atas, maka judul penelitian skripsi yang di ajukan adalah **“Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel *Intervening* pada PT. Jaya Abadi Energi.”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena dan ulasan dari latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan dikupas pada penelitian ini adalah:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Abadi Energi?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Jaya Abadi Energi?
3. Apakah komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Abadi Energi?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel *intervening* pada PT. Jaya abadi energi.

1.3. Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Abadi Energi.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT. Jaya Abadi Energi.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Abadi Energi.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* PT. Jaya Abadi Energi.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat untuk:

1. Bagi perusahaan sebagai bahan masukan dan pijakan kebijakan dalam bidang sumber daya manusia yang menyangkut rekrutmen, pembinaan dan optimalisasi kinerja karyawan yang ada.
2. Bagi penulis memberikan pengetahuan tambahan dalam menyelesaikan penelitian pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* dan menambah pengetahuan tentang teori manajemen sumber daya manusia.
3. Bagi peneliti selanjutnya dapat memberikan wawasan dan sebagai salah satu sumber rujukan teori pada penelitian yang dilakukan terutama yang berkaitan dengan kepuasan kerja, kinerja, dan komitmen organisasi.

1.5 Sitematika Sripsi

Agar memudahkan dalam penyajian dan interpretasi, maka skripsi ini disusun sebagai sistematika sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi latar belakang penelitian dilakukan rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat dilakukannya penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang landadsan teori dan konsep yang terdiri kepuasan kerja, kinerja karyawan, dan komitmen organisasional yang melandasi topik permasalahan yang dirumuskan, penelitian sebelumnya, model analisis, dan hipotesis.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang pendekatan penelitian, ruang lingkup penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, jenis dan sumber data, prosedur pengumpulan dan serta teknik analisis dalam memecahkan permasalahan yang dirumuskan.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai gambaran umum dari objek penelitian serta, pembahasan hasil yang mengacu pada tinjauan pustaka yang relevan.

BAB V: SIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini akan dikemukakan mengenai simpulan dari hasil analisis penelitian yang telah dibahas dan saran-saran sebagai bahan kajian bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

