BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan dalam era globalisasi semakin hari dirasakan semakin ketat. Ketatnya persaingan ini mengharuskan setiap perusahaan memperbaiki setiap aspek yang berkaitan dengan perusahaan itu sendiri agar perusahaan dapat bertahan dan berkembang. Salah satu aspek yang paling penting dalam sebuah keberhasilan perusahaan yakni sumber daya manusia (SDM). Hal ini dipertegas oleh Byrd (2011: 5) yang mengatakan bahwa " SDM merupakan aset yang paling penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. SDM merupakan tokoh sentral organisasi dalam perusahaan, karena SDM pada hakikatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan perusahaan." Keberhasilan sepenuhnya tergantung pada bagaimana sumber daya manusia yang ada di perusahaan itu berkontribusi dalam setiap aktivitas dan pencapaian tujuan tersebut. Setiap operasional perusahaan menginginkan agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai tepat waktu, dan untuk mencapai tujuan tersebut maka diperlukan pengelolaan yang baik terhadap SDM yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Semakin baik kemampuan SDM yang dimiliki maka akan semakin baik hasil yang dicapai, demikian pula sebaliknya, semakin rendah kualitas SDM maka akan semakin rendah pula hasil yang dicapai.

Pengukuran terhadap kinerja pegawai perlu dilakukan agar dapat diketahui sejauhmana tingkat pencapaian hasil kinerja ataupun tingkat kegagalan yang dialami sehingga dengan kondisi yang diketahui kita dapat melakukan

perbaikan-perbaikan pada masa mendatang. Kinerja adalah hasil kerja atau ukuran dari suatu proses atau pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Sedarmayanti, 2010). Ada variabel yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya yaitu komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk mempertahankan kinerja karyawannya adalah dengan meningkatkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja pegawai. Bagia (2015: 174) menyatakan jika semakin tinggi komitmen organisasi pegawai terhadap organisasi maka kepuasan kerja pegawai juga semakin meningkat karena pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi cenderung untuk memiliki sikap yang profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai yang telah disepakati. Hal ini secara internal akan mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan baik agar dapat memenuhi harapan dan tujuan yang diinginkan dalam bekerja baik bersumber pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja, maupun proses dan hasil kerja sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Salah satu perusahaan yang mengalami permasalahan di bidang kinerja karyawan adalah PT Palguna Jaya Singaraja, PT Palguna Jaya Singaraja bergerak dibidang *stone cruser* dan proyek jalan. *Stone cruser* adalah sebuah alat yang didesain untuk memecahkan batu dari ukuran yan besar menjadi kecil. Sedangkan proyek jalan yang akan diambil disini melalui dana APBN/APBD. PT Palguna Jaya memproduksi (*HOTMIX*) atau bahan pengikat aspal. Perusahaan ini berlokasi di Desa Patas, Kec. Gerokgak, Kab. Buleleng. Perusahaan tersebut menjalankan usaha dalam dua bidang usaha yaitu usaha dagang dan industry. PT Palguna Jaya memiliki 50 karyawan yang bekerja pada ddivisi yang berbeda. Adapun divisi

tersebut yakni supir truk pembawa bahan dasar aspal, Staf karyawan yang bekerja di kantor dan beberapa orang dibidang *stone cruser*.

Berdasarkan hasil observasi yang telah peneliti lakukan di tiga perusahaan yaitu, (1) PT Cahaya Bali, (2) PT Aska, dan (3) PT Palguna Jaya Singaraja, terlihat bahwa PT Palguna Jaya Singaraja belum mencapai standar kinerja organisasi yang telah ditentukan oleh perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari Tabel 1.1

Tabel 1.1
Perbandingan Kinerja pada PT Cahaya Bali, PT Aska dan PT Palguna Jaya Singaraja

No	Nama Perusahaan	Standar Kinerja Pegawai	Pencapaian Kinerja	Kategori Kinerja
1	PT Cahaya Bali	100	120	Tercapai
2	PT Aska	110	130	Tercapai
3	PT Palguna Jaya Singaraja	100	80	Belum Tercapai

Sumber: PT Cahaya Bali, PT Aska, dan PT Palguna Jaya Singaraja

Data pada Tabel 1.1 menunjukan bahwa PT Palguna Jaya Singaraja belum mencapai target kinerja organisasi karena capaian kinerja masih dibawah standar. Maka dari itu, inilah alasan melakukan penelitian pada PT Palguna Jaya Singaraja.

Kinerja karyawan harus menjadi fokus utama perusahaan untuk mengetahui kemampuan karyawannya, karena kinerja karyawan akan berhubungan langsung terhadap kinerja perusahaan. Hasil observasi awal yang dilakukan terhadap 10 karyawan pada PT Palguna Jaya Singaraja menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum mencapai standar kinerja. Data kinerja karyawan tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2
Data Kinerja Karyawan pada PT Palguna Jaya Singaraja

No	Nama Karyawan	Unit Kerja	Standar Kinerja	Pencapaian Kinerja	Kategori
1.	Nyoman Sutrisna	Sopir truk	100 Pengiriman	30 Pengiriman	Belum Tercapai
2.	Nengah Merta	Sopir truk	100 Pengiriman	50 Pengiriman	Belum Tercapai
3.	Putu Arka	Sopir truk	100 Pengiriman	100 Pengiriman	Tercapai
4	Gede Wiranata	Sopir truk	100 Pengiriman	50 Pengiriman	Belum Tercapai
5	Luh Diasning	Sopir truk	100 Pengiriman	60 Pengiriman	Belum Tercapai
6.	Ketut Gariani	Sopir truk	100 Pengiriman	65 Pengiriman	Belum Tercapai
7.	Rizky Taufik	Sopir truk	100 Pengiriman	55 Pengiriman	Belum Tercapai
8.	Gede Darmawan	Sopir truk	100 Pengiriman	70 Pengiriman	Belum Tercapai
9.	Komang Arya Baratha	Sopir truk	100 Pengiriman	100 Pengiriman	Tercapai
10.	Wayan Bawa	Sopir truk	100 Pengiriman	55 Pengiriman	Belum Tercapai

Sumber: PT Palguna Jaya Singaraja

Data pada Tabel 1.2 menunjukan bahwa dari karyawan PT Palguna Jaya Singaraja yang di observasi awal, itu hampir 80% karyawan belum mencapai standar kinerja, hanya 20% yang mencapai standar kinerja. Banyak faktor yang dapat mepengaruhi kinerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan. Salah satunya adalah masih ada karyawan yang kurang memiliki komitmen organisasi pada PT Palguna Jaya Singaraja. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan

maka diperoleh data komitmen organisasi pada PT Palguna Jaya Singaraja, data komitmen organisasi karyawan dapat dilihat pada Tabel 1.3.

Tabel 1.3
Data Komitmen Organisasi Karyawan PT Palguna Jaya Singaraja

No	Nama Karyawan	Komitmen Organisasi						Total Skor	Kategori Komitmen Organisasi
		Keinginan menjadi anggota organisasi		Kemauan mengerahkan kemampuan secara maksimal		Keyakinan dan penerimaan tujuan organisasi			
1	Nyoman Sutrisna	3	2	3	3	2	2	15	Rendah
2	Nengah Merta	5	5	2	2	5	5	24	Tinggi
3	Putu Arka	2	2	2	3	3	3	15	Rendah
4	Gede Wiranata	2	3	2	3	2	3	15	Rendah
5	Luh Diasning	3	2	2	2	2	3	14	Rendah
6	Ketut Gariani	3	3	2	2	2	2	14	Rendah
7	Rizky Taufik	3	2	2	3	2	2	14	Rendah
8	Gede Darmawan	3	3	2	3	2	2	15	Rendah
9	Komang Arya Baratha	3	2	3	2	2	2	14	Rendah
10	Wayan Bawa	2	2	3	2	3	2	14	Rendah
Jumlah								142	Rendah

Sumber: Lampiran 1

Data pada Tabel 1.3 menujukkan bahwa secara total maupun masing-masing karyawan motivasi kerjanya berada pada kategori rendah, kecuali pada motivasi masing-masing karyawan atas nama Nengah Merta yang sudah mencapai kategori tinggi. Selain rendahnya komitmen organisasi karyawan, kurangnya kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Rendahnya kepuasan kerja karyawan akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Rendahnya kepuasan kerja dapat di lihat pada tingkat kehadiran karyawan PT Palguna Jaya Singaraja pada Tabel 1.4.

Tabel 1.4
Data Kepuasan Kerja Karyawan PT Palguna Jaya Singaraja

No	Nama Karyawan	Batas Toleransi	Aturan Kerja		Jumlah Pelang-garan	Kategori Disiplin Kerja
			Datang Terlambat	Tidak Hadir		
1	Nyoman Sutrisna	3 kali	2	3	5	Rendah
2	Nengah Merta		-	1	1	Tinggi
3	Putu Arka		1	2	3	Rendah
4	Gede Wiranata		2	3	5	Rendah
5	Luh Diasning		1	3	4	Rendah
6	Ketut Gariani		2	2	4	Rendah
7	Rizky Taufik		2	2	4	Rendah
8	Gede Darmawan		1	2	3	Rendah
9	Komang Arya Baratha		1	-	1	Tinggi
10	Wayan Bawa		1	3	4	Rendah
Jumlah					34	Rendah

Sumber: PT Palguna Jaya Singaraja

Data pada Tabel 1.4 menunjukkan bahwa batas toleransi pelanggaran rata-rata sebesar 3 kali, namun realitanya jumlah pelanggaran sebesar 34, ini merupakan salah satu indikasi adanya masalah yaitu rendahnya tingkat kehadiran dalam perusahaan, maka perlu mendapat perhatian serius dari pihak manajemen perusahaan, karena melanggar peraturan. Apabila hal ini terus berlanjut dan tidak ada solusinya, maka dikhawatirkan setiap individu tidak disiplin atau kinerjanya tidak baik sehingga akan berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja karyawan pada PT Palguna Jaya Singaraja masih rendah dilihat dari tingkat kedisiplinan karyawan

Selain kepuasan kerja, rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji karyawan yang kurang. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan terhadap 10 orang karyawan PT Palguna Jaya Singaraja penulis melihat gaji yang diterima

karyawan masih dibawah UMR Kabupaten Buleleng. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 1.5.

Tabel 1.5
Data Gaji Karyawan PT Palguna Jaya Singaraja Tahun 2019

No	Nama Karyawan	Unit Pekerjaan	Gaji Karyawan (Rp)		Kategori
			UMR 2018	Yang Diterima	
1	Nyoman Sutrisna	Sopir truk	2.338.850,00	1.800.000	Dibawah UMR
2	Nengah Merta	Sopir truk	2.338.850,00	1.700.000	Dibawah UMR
3	Putu Arka	Sopir truk	2.338.850,00	1.900.000	Dibawah UMR
4	Gede Wiranata	Sopir truk	2.338.850,00	1.800.000	Dibawah UMR
5	Luh Diasning	Sopir truk	2.338.850,00	1.900.000	Dibawah UMR
6	Ketut Gariani	Sopir truk	2.338.850,00	2.000.000	Dibawah UMR
7	Rizky Taufik	Sopir truk	2.338.850,00	2.200.000	Dibawah UMR
8	Gede Darmawan	Sopir truk	2.338.850,00	2.100.000	Dibawah UMR
9	Komang Arya Baratha	Sopir truk	2.338.850,00	2.000.000	Dibawah UMR
10	Wayan Bawa	Sopir truk	2.338.850,00	1.800.000	Dibawah UMR

Sumber: PT Palguna Jaya Singaraja

Data pada Tabel 1.5 menunjukkan bahwa gaji yang diterima pegawai masih dibawah UMR Kabupaten Buleleng. Data karyawan menunjukkan bahwa gaji yang diterima pegawai masih dibawah UMR Kabupaten Buleleng Tahun 2019. Hal ini tentu akan mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan pada PT Palguna Jaya Singaraja dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, dapat dikatakan rendahnya kinerja karyawan pada PT Palguna Jaya Singaraja diduga karena rendahnya komitmen organisasi dan kurangnya kepuasan kerja karyawan. Maka dari itu penulis tetarik untuk membuat penelitian dengan judul **" Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Palguna Jaya Singaraja."**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dipaparkan tersebut, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang terjadi pada PT Palguna Jaya Singaraja sebagai berikut.

(1) Kinerja karyawan PT Palguna Jaya Singaraja belum mencapai standar yang telah ditentukan perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari hasil kinerja yang tidak memenuhi standar perusahaan.

(2) Komitmen organisasi karyawan pada PT Palguna Jaya Singaraja tergolong rendah. Hal ini dilihat dari hasil kuesioner awal dimana dari kesepuluh responden tersebut dapat dikatakan bahwa masih kurang komitmen organisasi yang dimiliki karyawan.

(3) Kurangnya kepuasan kerja yang dilakukan oleh PT Palguna Jaya Singaraja masih dalam kategori rendah. Hal ini dilihat dari hasil tingkat kedisiplinan karyawan PT Palguna Jaya Singaraja.

(4) Gaji karyawan yang masih tidak sesuai dengan UMR. Hal ini dapat dilihat dari gaji yang diterima tidak sesuai dengan UMR.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang terjadi pada PT Palguna Jaya Singaraja dan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Palguna Jaya Singaraja maka penelitian ini membatasi pada permasalahan mengenai komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan pada PT Palguna Jaya Singaraja.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut.

(1) Bagaimana pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada pada PT Palguna Jaya Singaraja?

(2) Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada pada PT Palguna Jaya Singaraja?

(3) Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada pada PT Palguna Jaya Singaraja?

(4) Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Palguna Jaya Singaraja?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang peneliti dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh temuan eksplanatif atau penjelasan yang teruji tentang pengaruh sebagai berikut.

(1) Komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Palguna Jaya Singaraja.

(2) Komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Palguna Jaya Singaraja.

(3) Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Palguna Jaya Singaraja.

(4) Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Palguna Jaya Singaraja.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini berupa manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis yang dipaparkan sebagai berikut:

(1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan yang bermanfaat bagi pengetahuan ilmu penelitian dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.

(2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan bagi PT Palguna Jaya Singaraja sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil dan menentukan suatu kebijaksanaan mengenai komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang baik agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.