

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan suatu bentuk kerjasama kelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Dengan demikian salah satu faktor terpenting dalam perusahaan adalah sumber daya manusia. Walaupun teknologi sudah sangat maju namun keberadaan sumber daya manusia tetap merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu keberadaan sumber daya manusia perlu direncanakan, diorganisir serta dikontrol agar tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dapat dicapai.

Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mampu, cakap dan terampil serta memiliki keinginan untuk bekerja dengan giat dalam usaha mencapai hasil kerja yang optimal. Manusia merupakan modal penting di dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia sebagai pusat keberhasilan perusahaan jika segala potensinya dikembangkan dengan baik, tetapi sebaliknya jika potensi karyawan tidak dikembangkan dengan baik maka dapat menjadi permasalahan bagi perusahaan.

Mengacu pada kondisi diatas, penting bagi pihak perusahaan untuk dapat mengelola sumber daya manusianya melalui manajemen yang baik dengan memberikan kesempatan karyawan untuk maju. Hal ini dapat dijadikan acuan agar karyawan dapat bekerja dengan giat untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan serta menjaga eksistensi perusahaan.

Untuk mewujudkan prestasi kerja yang tinggi di dalam perusahaan bukanlah suatu hal yang mudah, dalam kenyataanya sifat karyawan yang heterogen (berbeda) antara satu dengan yang lain dan dinamis (berubah-ubah) menyebabkan mereka tidak mudah diatur sepenuhnya oleh perusahaan, sehingga menyebabkan prestasi kerja karyawannya menjadi rendah atau tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Banyak hal yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan, diantaranya adalah motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, pelatihan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.

Motivasi adalah dorongan yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin. Motivasi kerja merupakan masalah yang selalu berhubungan dengan pelaksanaan kerja seorang karyawan di perusahaan. Peningkatan motivasi sangat besar pengaruhnya terhadap peningkatan prestasi kerja, karena dengan motivasi dapat menumbuhkan nilai-nilai kemanusiaan serta menumbuhkan harga diri karyawan. Karyawan yang melakukan pekerjaan dengan motivasi yang rendah, maka akan terasa jauh lebih berat dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Hal lain yang juga mempengaruhi prestasi kerja adalah disiplin karyawan. Disiplin dapat diartikan tertib, baik cara maupun waktu. Disiplin baik waktu maupun cara sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Disiplin sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Rendahnya disiplin kerja karyawan akan membawa dampak yang negatif bagi prestasi kerja karyawan. Jika prestasi kerja karyawan menurun maka akan merugikan perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Penciptaan lingkungan yang tidak kondusif secara tidak langsung akan mengurangi prestasi kerja karyawan. Seringkali ditemui kesalahan yang dilakukan oleh perusahaan dalam hal penciptaan prestasi kerja karyawan diantaranya masih kurangnya pengendalian suara bising, pengaturan tempat kerja yang tidak sesuai serta pengaturan temperatur yang terlampau dingin dalam ruangan tempat karyawan bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif seperti itu akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan sehingga menjadi masalah bagi perusahaan.

Adapun salah satu cara perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja pada karyawan adalah dengan mengadakan pelatihan kerja. Pelatihan kerja merupakan salah satu cara perusahaan agar karyawan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mengenai pekerjaannya, sehingga dapat berdampak positif bagi perusahaan. Namun demikian, tidak semua perusahaan memperhatikan akan pentingnya pelatihan kerja. Hal ini dapat menimbulkan efek yang kurang baik bagi karyawan, sehingga keterampilan dan pengetahuan karyawan akan terbatas dan akan menimbulkan rendahnya prestasi kerja.

Disamping itu, hal lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan yang telah dirasakan oleh karyawan akan merangsang dirinya untuk menghasilkan suatu prestasi yang memuaskan yang dapat mendatangkan penghargaan. Namun demikian, Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Dilain pihak jika penghargaan dipandang tidak mencukupi untuk suatu tingkat

kerja, maka ketidakpuasan cenderung terjadi. Kondisi kepuasan dan ketidakpuasan tersebut, selanjutnya akan mencapai umpan balik yang akan mempengaruhi prestasi kerja di kemudian hari. Rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan akan berdampak buruk dalam melakukan pekerjaannya sehingga prestasi kerja akan menurun. Jadi hubungan kepuasan kerja dengan prestasi kerja merupakan suatu sistem yang berlanjut.

Selain kepuasan kerja, komitmen organisasi juga mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Komitmen terhadap organisasi mempunyai andil yang besar dalam membentuk kondisi sumber daya manusia yang lebih stabil, membentuk karyawan yang mempunyai dedikasi yang tinggi terhadap perusahaan. Hal ini harus disadari sepenuhnya oleh perusahaan, bahwa komitmen karyawan menjadi salah satu indikator dalam mewujudkan prestasi kerja yang optimal.

Karyawan merupakan faktor utama untuk mewujudkan tujuan perusahaan, maka komitmen karyawan memberikan energi kepada karyawan untuk bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya komitmen karyawan, maka pihak manajemen perusahaan dapat mengetahui apakah karyawan bersungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan tepat pada waktunya dan memberikan hasil yang memuaskan. Rendahnya tingkat komitmen karyawan maka akan berpengaruh buruk dalam melakukan pekerjaan sehingga prestasi kerja karyawan akan rendah pula.

PT. Kontrindo Karyatama merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang industri furniture. Berdasarkan hasil observasi lapangan PT. Kontrindo

Karyatama memiliki beberapa bentuk permasalahan yang berkenaan dengan karyawan, salah satunya mengenai kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Untuk mengatasi hal tersebut, perusahaan harus senantiasa memperhatikan kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan.

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Namun, dalam kenyataannya seberapa besar pengaruh faktor ini terhadap prestasi kerja pada karyawan, hal ini didasarkan adanya perbedaan dalam kebutuhan individu satu dengan yang lainnya. Jika hal ini tidak diperhatikan maka lambat laun akan berdampak pada penurunan prestasi kerja, dan akan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan dari apa yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal inilah yang melatarbelakangi peneliti untuk mengadakan penelitian di PT. Kotrindo Karyatama.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasi masalah, yaitu sebagai berikut:

1. Kurangnya motivasi karyawan
2. Rendahnya tingkat disiplin karyawan
3. Lingkungan kerja yang kurang kondusif
4. Kurangnya pelatihan kerja
5. Kepuasan kerja karyawan yang rendah
6. Komitmen organisasi karyawan yang rendah

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas dan karena penelitian terbatas dari segi dana, waktu dan tenaga maka penelitian ini dibatasi pada pengaruh antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja?
2. Apakah terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dengan prestasi kerja?
3. Apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan prestasi kerja?

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi:

1. Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan menambah pengetahuan peneliti mengenai masalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan manajemen dalam mengambil keputusan mengenai masalah prestasi kerja karyawan.

3. Universitas Negeri Jakarta (UNJ)

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah literatur pada ruang baca dan perpustakaan khususnya perpustakaan Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

4. Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat mengenai kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan