

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Banyak perubahan terjadi seiring munculnya alternatif-alternatif pengelolaan terbaik sangat diperlukan untuk turut menentukan maju atau munculnya suatu kegiatan perekonomian. Hal ini membawa dampak yang cukup besar bagi industri-industri baik industri perdagangan, manufaktur maupun jasa khususnya pada departemen produksi PT. Kabelindo Murni, Tbk di Jakarta.

Disaat prasurevey peneliti mendapatkan bahwa kinerja karyawan di PT. Kabelindo Murni, Tbk berada pada tingkat sedang yang artinya perusahaan berharap kinerja karyawan pada tingkat tinggi. Berikut adalah data prariset peneliti terhadap kinerja karyawan di PT. Kabelindo Murni, Tbk periode januari sampai september 2016:

**Tabel I.1 Data Prariset Kinerja**

<b>Periode</b>	<b>Jumlah Skor A</b>	<b>Rata-Rata Skor Kinerja</b>
Januari – Maret 2016	9	82,55
April – Juni 2016	12	80,35
Juli – September 2016	10	81,10

Berdasarkan tabel I.1 diatas diketahui bahwa dalam periode Januari-Maret 2016 hanya terdapat 9 karyawan dari 174 karyawan divisi produksi yang mendapat skor kinerja A yang artinya bahwa dalam persentase hanya sekitar 5% karyawan yang mendapatkan skor kinerja istimewa. Selanjutnya dalam periode April-Juni 2016 hanya terdapat 12 karyawan dari 174 karyawan divisi produksi yang mendapat skor kinerja A yang artinya bahwa dalam persentase hanya sekitar 7% karyawan yang mendapatkan skor kinerja istimewa. Selanjutnya dalam periode Juli-September 2016 hanya terdapat 10 karyawan dari 174 karyawan divisi produksi yang mendapat skor kinerja A yang artinya bahwa dalam persentase hanya sekitar 6% karyawan yang mendapat skor kinerja istimewa.

Berdasarkan tabel I.1 diatas dapat diketahui juga bahwa pada periode Januari-Maret 2016 rata-rata skor kinerja pada divisi produksi hanya 82,55 dengan nilai maksimal 100 yang artinya skor kinerja pada divisi produksi masih belum maksimal atau rendah. Sedangkan pada periode April-Juni 2016 rata-rata skor kinerja pada divisi produksi hanya 80,35 dengan nilai maksimal 100 yang artinya skor kinerja pada divisi produksi masih belum maksimal atau rendah. Sedangkan pada periode Juli-September 2016 rata-rata skor kinerja pada divisi produksi hanya 81,10 dengan nilai maksimal 100 yang artinya skor kinerja pada divisi produksi masih belum maksimal atau rendah.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja di dalam PT. Kabelindo Murni, Tbk antara lain motivasi kerja, stres kerja, disiplin kerja, komitmen organisasional dan kepuasan kerja.

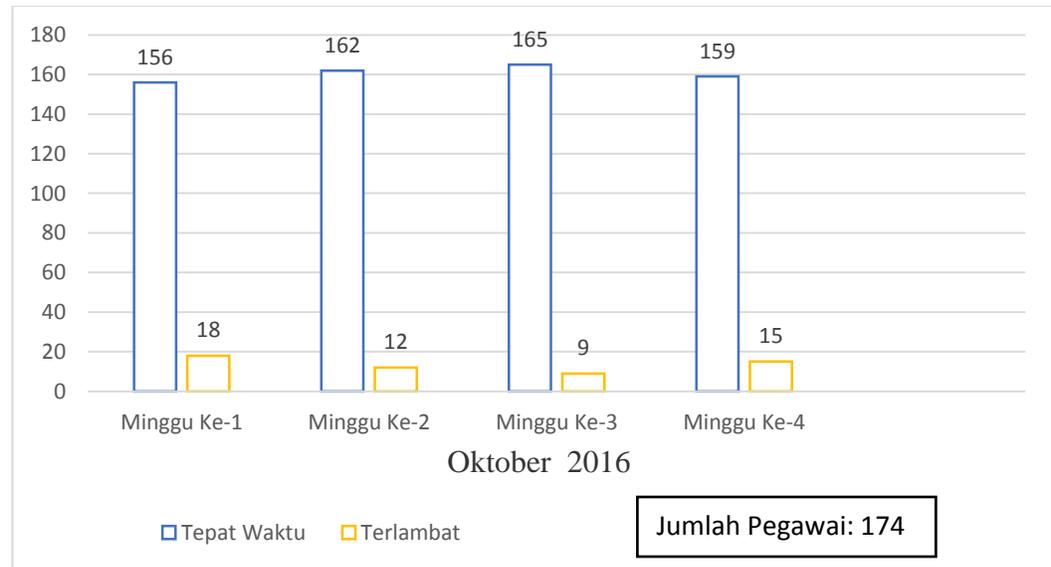
Motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi kerja yang tinggi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi juga dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Meningkatkan motivasi karyawan sangatlah penting, karena motivasi sangat mempengaruhi mutu dan kualitas *output* dari perusahaan. Salah satu faktor penentu seseorang dapat memiliki kinerja yang tinggi serta mencapai keberhasilan dalam pekerjaan adalah dia harus memiliki dorongan atau motivasi untuk melakukan pekerjaan tersebut. Apabila motivasi kerja para karyawan tidak diperhatikan, maka kinerja karyawan akan menurun.

Tanpa adanya motivasi kerja, seorang karyawan tidak akan dapat memenuhi tugasnya sesuai dengan standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Meskipun pada kenyataannya jika seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik dalam bekerja tetapi tidak memiliki motivasi dalam bekerja maka hasil akhir pekerjaannya tidak akan memuaskan. Oleh karena itu setiap pimpinan organisasi perlu mengetahui hakekat motivasi kerja serta faktor-faktor yang mendorong timbulnya motivasi kerja bawahannya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres kerja dengan kualitas terbatas dapat menimbulkan motivasi kerja dan dorongan untuk dapat bekerja dengan baik. Namun stres kerja yang berlebihan dan tidak terkendali dapat sangat melemahkan dan menggerogoti kualitas hidup sehingga berpengaruh pada menurunnya kinerja seseorang. Tetapi jika seseorang mengerti stres dan bagaimana menghadapinya dalam pekerjaan, maka ia akan dapat dengan mudah menangani stres yang dihadapinya.

Adapun masalah yang dapat mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja karena dengan rendahnya disiplin kerja akan membuat para karyawan menjadi banyak yang terlambat, bolos kerja, dan tidak mematuhi peraturan yang berlaku didalam organisasi dan akan langsung membuat kinerja karyawan tersebut rendah yang langsung membuat kinerja perusahaan juga ikut rendah. Sebab itu, masalah disiplin kerja harus diperhatikan penuh oleh perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan khususnya disiplin kerja pada departemen produksi PT. Kabelindo Murni, Tbk di Jakarta.

Dari hasil wawancara dan observasi awal didapatkan bahwa terdapat rendahnya disiplin pada departemen produksi PT. Kabelindo Murni, Tbk di Jakarta. Adapun hasil wawancara dan observasi awal sebagai berikut:

**Tabel I.2 Rekapitulasi Absen**

Berdasarkan tabel diatas dari jumlah 174 karyawan hampir tiap minggu selalu ada 10 orang yang terlambat atau jika dipersenkan rata-rata sekitar 8% tiap minggunya selama bulan oktober 2016.

Selain itu komitmen organisasional merupakan modal dasar yang sangat dibutuhkan dalam menghadapi era persaingan yang semakin ketat. Pihak manajemen sebaiknya memberikan perhatian pada pengembangan aspek komitmen organisasional untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini harus disadari sepenuhnya oleh setiap organisasi atau perusahaan. Komitmen organisasional artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Dengan adanya komitmen pihak manajemen dapat mengetahui apakah karyawan tersebut bersungguh-sungguh dalam

melaksanakan pekerjaannya sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan dengan hasil yang memuaskan.

Komitmen organisasional mempunyai andil yang besar dalam membentuk kondisi sumber daya manusia yang stabil, membentuk karyawan untuk memiliki dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Komitmen organisasional yang tinggi memberikan energi kepada karyawan untuk bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Kabelindo Murni, Tbk berdampak negatif seperti kemangkiran, malas bekerja yang membuat kinerjanya rendah.

Seperti pada PT. Kabelindo Murni, Tbk untuk mewujudkan kinerja yang tinggi dalam perusahaan bukanlah hal yang mudah, karena pada kenyataannya sifat karyawan yang berbeda-beda dan dinamis antara satu sama dengan lainnya menyebabkan mereka tidak mudah untuk diatur oleh perusahaan sehingga menyebabkan kinerja karyawan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat dikemukakan identifikasi masalah yang mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya motivasi kerja karyawan
2. Tingginya stres kerja karyawan
3. Rendahnya disiplin kerja karyawan
4. Rendahnya komitmen organisasional
5. Rendahnya kepuasan kerja karyawan

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, peneliti hanya membatasi masalah pada : “Pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada departemen produksi PT. Kabelindo Murni, Tbk di Jakarta”

### **D. Perumusan Masalah**

Dari latar belakang dan beberapa masalah yang di identifikasi masalah dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh antara komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja?

## **E. Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan Perumusan masalah diatas, maka kegunaan penelitian ini adalah :

### **1. Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan menjadi wadah untuk menambah ilmu pengetahuan dan ketajaman analisis penelitian dalam masalah-masalah yang berkaitan dengan komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Serta dapat ikut andil dalam memberikan kontribusi wawasan ilmiah bagi perkembangan ilmu ekonomi khususnya di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

### **2. Bagi Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan berguna untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan diharapkan dapat mengatasi masalah yang ada setelah dilakukan penelitian.

### **3. Bagi Universitas Negeri Jakarta**

Penelitian ini sebagai sarana kelengkapan bagi perpustakaan dan menambah khasanah ilmu pengetahuan dan bahan referensi bagi mahasiswa khususnya mengenai komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

#### 4. Bagi Peneliti Lainnya

Penelitian ini diharapkan berguna bagi peneliti lain sebagai referensi mengenai pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagi mahasiswa ekonomi dalam mengerjakan penelitian.