

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan. Kinerja masih merupakan permasalahan yang selalu dihadapi oleh pihak manajemen, sehingga pihak manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu ukuran kinerja karyawan adalah kemampuan intelektual, yang didukung dengan kemampuan menguasai, mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain (Martin, 2000).

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005: 67). Aspek yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mardiani dan Dewi (2015) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan

Berdasarkan pendapat Davis et.al (1995) dalam Mangkunegara (2005: 117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang mendukung atau tidak mendukung diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah, gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja. Kepuasan kerja menurut Robbins (2001:34) adalah apa yang dimiliki oleh individu dalam pekerjaannya, sikap tersebut muncul akibat adanya

persepsi masing-masing individu terhadap pekerjaannya. Karena menyangkut sikap, pengertian kepuasan kerja menyangkut berbagai hal, seperti emosi dan kecenderungan perilaku seseorang. Oleh karena itu kepuasan kerja akan nampak terwujud dalam perilaku dan kinerja seseorang. Orang yang merasa puas akan pekerjaan, akan bekerja dengan semangat kerja tinggi sehingga kinerja karyawan meningkat.

Rendahnya kepuasan kerja akan sangat berdampak pada semangat kerja. Karyawan yang tidak puas akan malas untuk bekerja sehingga akan berdampak pada kinerja. Dalam suatu perusahaan salah satu hal yang paling dikhawatirkan adalah kinerja perusahaan yang terus menurun akibat rendahnya kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang rendah, dapat mengakibatkan kinerja karyawan akan turun bahkan memungkinkan terjadinya pemogokan-pemogokan, pelambanan kerja, mangkir atau pergantian karyawan. Oleh karena itu perlu bagi perusahaan memperhatikan aspek-aspek yang menimbulkan kepuasan kerja seperti gaji, kesempatan berkembang, dan lingkungan kerja yang kondusif.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Menurut Steers and Porter (2001:23) komitmen pada organisasi didefinisikan sebagai kekuatan relatif identifikasi dan keterlibatan individu pada suatu organisasi tertentu, yang diindikasikan dengan adanya keyakinan kuat pada tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan melakukan usaha-usaha tertentu bagi kepentingan organisasi serta keinginan kuat untuk terus menjadi anggota organisasi. Komitmen karyawan pada organisasi itu sendiri merupakan gambaran suatu proses yang berjalan dimana para karyawan dapat mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi selain kesuksesan dan prestasi kerja yang tinggi. Komitmen organisasional merupakan sifat hubungan antara individu karyawan dengan organisasi kerja, dimana mereka mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota (Wardhani,2015).

Komitmen organisasional dianggap penting bagi perusahaan karena berpengaruh negatif terhadap turnover karyawan dan berhubungan positif dengan kinerja, dengan asumsi bahwa karyawan yang mempunyai komitmen tinggi terhadap perusahaan cenderung mengembangkan upaya yang lebih besar pada perubentuk perusahaan atau organisasi tempat bekerja. Komitmen organisasi pada karyawan yang dapat meningkatkan kinerja yang tinggi pula dan sekaligus dapat menurunkan tingkat absensi dan sebaliknya jika seorang karyawan memiliki tingkat komitmen rendah maka kinerjanya juga rendah (Nyhan,dalam Triwahyuni, 2017).

PT Anugerah Putra Permana Kota Madiun yang berlokasi di jalan Margobawero Gang VII Kota Madiun, merupakan sebuah perusahaan jasa kontruksi yang memiliki kerjasama dengan 5 instansi dan terus berkembang pesat. Selain kontruksi, PT Anugerah Putra Permana Kota Madiun juga menyediakan jasa mekanikal dan elektronikal. PT Anugerah Putra Permana Kota Madiun juga merupakan anak perusahaan dari PLN sehingga menjadi salah satu perusahaan yang menunjang berkembangnya PLN.

Aspek-aspek seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasi berperan penting dalam pelaksanaan tugas-tugas karyawan yang telah ditetapkan di PT Anugerah Putra Permana Kota Madiun, agar kinerja karyawan atau pegawai dapat maksimal. Karena apabila kepuasan dan komitmen organisasi tinggi maka kinerja karyawan pun tinggi. Fenomena seperti ini dapat menjadikan karyawan PT Anugerah Putra Permana Kota Madiun menjadi sumber daya manusia yang beprestasi dan berkualitas sehingga mampu mewujudkan visi pada PT Anugerah Putra Permana Kota Madiun itu sendiri yaitu:Menjadi Kontraktor Berskala Nasional yang terbaik dalam bidang Sipil, Elektrikal dan Mekanikal.

Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan harus memperhatikan kebutuhan pegawai, melalui kebijakan-kebijakan yang dilakukan menyangkut berbagai manajemen sumber daya manusia pada PT Anugerah Putra Permana Kota Madiun seperti: kebijakan kompensasi, kesempatan pengembangan karir dan lain-lain, termasuk peningkatan kualitas

kehidupan kerja. Demikian juga tingkat komitmen organisasi karyawan PT Anugerah Putra Permana Kota Madiun, menjadi faktor penentu tingkat kinerja karyawan yang bersangkutan, karena ada kerelaan dan totalitas karyawan dalam berkontribusi pada perusahaan melalui peran masing-masing.

Berdasarkan gambaran peran penting kepuasan kerja dan tingkat komitmen organisasi karyawan terhadap kinerja karyawan yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan dengan mengambil objek penelitian karyawan tetap PT Anugerah Putra Permana Kota Madiun.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan sebelumnya rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan tetap PT Anugerah Putra Permana Kota Madiun ?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan tetap PT Anugerah Putra Permana Kota Madiun?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menguji signifikansi pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan tetap PT Anugerah Putra Permana Kota Madiun.
2. Menguji signifikansi pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan tetap PT Anugerah Putra Permana Kota Madiun.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Memberikan bukti empiris pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Putra Permana Kota Madiun.

2. Sebagai bahan evaluasi terhadap kebijakan-kebijakan organisasi terutama yang berkaitan dengan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Anugerah Putra Permana Kota Madiun.
3. Menjadi masukan bagi penelitian selanjutnya dalam bidang sumber daya manusia dan perilaku organisasi tentang pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Putra Permana Kota Madiun.

### **1.5 Sistematika Penulisan Skripsi**

#### **BAB 1      PENDAHULUAN**

Pada bagian ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi

#### **BAB 2      TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Pada Bagian ini akan di bahas secara rinci mengenai landasan teori-teori yang digunakan sebagai tinjauan kepustakaan yang relevan dengan tema penelitian, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis dan model penelitian/kerangka konseptual

#### **BAB 3      METODE PENELITIAN**

Pada bagian ini akan berisi tentang desain penelitian, identifikasi, definisi operasional variabel, pengukuran variabel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, serta analisis data.

#### **BAB 4      ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Pada bagian ini berisi tentang gambaran umum obyek penelitian, deskripsi data, hasil analisis data, dan pembahasan.

#### **BAB 5      SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN**

Pada bagian ini berisi tentang kesimpulan dan saran hasil penelitian serta keterbatasan penelitian yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan perbaikan perusahaan.