

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di tengah maraknya persaingan dan perkembangan industri kayu yang sangat pesat di kota metropolitan, menyebabkan banyaknya perusahaan kayu yang bermunculan, dan karena jumlah pekerja berpengalaman yang bekerja di industri tersebut tidak kunjung meningkat, maka banyaknya proses ‘headhunting’ untuk mencari pekerja yang cocok, dan juga mempertahankan para pekerja yang sudah ada, maka itu, untuk sebuah perusahaan yang ingin tetap kompetitive, sumber daya manusia (SDM) memegang peranan kunci bagi kesuksesan manajemen. Menurut Tadjudin (1995: 46), sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting. Perkembangan dunia usaha akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Gomes dan Faustino (2003: 7) menyatakan bahwa dari sumber daya yang tersedia dalam organisasi, sumber daya manusia memegang peranan central dan paling menentukan. Artinya walaupun diakui bahwa asset-aset non-manusianya termasuk alam tetap memainkan peranan yang penting, tetapi tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas maka semuanya hanya akan sia-sia. Segala sesuatu yang ada di perusahaan adalah hasil kerja manusia sehingga mutu SDM yang ada di dalam perusahaan menentukan nasib perusahaan itu sendiri. Dengan kata lain keunggulan perusahaan tergantung pada SDM yang ada di dalamnya. Salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan terletak pada kinerja SDM.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya Mangkunegara, (2002: 67). Dengan demikian, ketika membicarakan kinerja biasanya berfikir baik atau buruk. Artinya, apabila perilaku seseorang memberikan hasil pekerjaan sesuai dengan standart atau kriteria yang ditetapkan oleh organisasi/perusahaan, maka kinerjanya tergolong baik, dan jika sebaliknya berarti kinerjanya buruk. Menurut Mulyadi dan J.Setiawan, (2001: 415).Kinerja

dipengaruhi oleh penilaian perilaku manusia dalam melaksanakan peran yang dimainkan dalam mencapai tujuan organisasi karena aspek perilaku dalam penilaian kinerja adalah dominan.

Penelitian yang dilakukan oleh M.L.Voon, M.C.Lo, K.S.Ngui dan N.B.Ayob (2011), menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Sedangkan Mathieu *and* Zajac (1990) dalam Tobing (2009) menyatakan bahwa faktor yang berhubungan dan mempengaruhi kinerja kerja (*job performance*) adalah komitmen kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan penelitian L.M.Shore dan H.J.Martin (1989), membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan. Kinerja seseorang akan meningkat ketika kepuasan kerja dari individu berada pada posisi yang tinggi.

Kepuasan kerja menurut Lunthans (1998: 126) adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dan penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Sedangkan menurut Listianto, Toni dan Bambang (2002), Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan aspek-aspek diri individu maka ada kecenderungan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan ditempat kerja.

Komitmen organisasional adalah suatu keadaan di mana karyawan memihak kepada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Dengan kata lain, komitmen organisasional berkaitan dengan keinginan karyawan yang tinggi untuk berjuang dan berkorban bagi organisasi. Pentingnya komitmen organisasional bagi suatu organisasi atau perusahaan disebabkan karena tanpa komitmen organisasional, sulit mendapatkan partisipasi aktif dan mendalam dari karyawan yang dimiliki. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional tinggi memberikan kontribusi besar kepada perusahaan karena mereka mau bekerja semaksimal mungkin dan berperilaku baik dalam mencapai tujuan perusahaan Robbins dan Judge, (2011: 111).

Selain unsur kepuasan kerja dan komitmen organisasi, unsur lain yang mengoptimalkan kinerja organisasi dalam perusahaan adalah kepemimpinan. Menurut Martoyo (2000:173), kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan suatu faktor yang menentukan atas berhasil tidaknya suatu organisasi atau usaha. Sebab kepemimpinan yang sukses, menunjukkan bahwa pengelolaan suatu organisasi berhasil dilaksanakan dengan sukses pula. Hal ini berarti bahwa pimpinan berhasil dalam 3 hal yaitu mampu mengantisipasi perusahaan yang tiba-tiba dalam proses pengelolaan organisasi, berhasil mengoreksi kelemahan-kelemahan yang timbul, dan sanggup membawa organisasi kepada sasaran dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan.

Dalam penelitian ini usaha peningkatan sumber daya manusia bukanlah suatu hal yang mudah karena kinerja dapat dianalisa dari berbagai sudut pandang serta dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, antara lain faktor kepuasan kerja yang merupakan keadaan emosional yang menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka, komitmen karyawan merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi, dan kepemimpinan merupakan proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk meneliti lebih dalam mengenai “Pengaruh komitmen organisasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PD. Wonoagung Sejahtera.”

1.2. Perumusan Masalah

Dalam penelitian ini, masalah yang ingin diteliti adalah:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PD. Wonoagung Sejahtera?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PD. Wonoagung Sejahtera?

3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PD. Wonoagung Sejahtera?
4. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PD. Wonoagung Sejahtera?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PD. Wonoagung Sejahtera?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai adalah:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja di PD. Wonoagung Sejahtera.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di PD. Wonoagung Sejahtera.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PD. Wonoagung Sejahtera.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PD. Wonoagung Sejahtera.
5. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PD. Wonoagung Sejahtera.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat secara akademis maupun praktis, yaitu:

a. Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan dapat menambah informasi bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, terutama dalam hal peranan dan penerapan komitmen organisasi dan kepemimpinan yang digunakan perusahaan untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu masukan bagi perusahaan terkait, dalam hal ini PD. Wonoagung Sejahtera untuk

meningkatkan fungsi dan peranan komitmen organisasi dan kepemimpinan. Sehingga kepuasan dan kinerja karyawan dapat ditingkatkan demi memacu kinerja perusahaan ke arah yang lebih baik.

1.5. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pemahaman penulisan ini, maka disajikan sistematika yang terdiri dari:

BAB 1: PENDAHULUAN

Menjelaskan secara singkat mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika skripsi.

BAB 2: TINJAUAN PUSTAKA

Menjelaskan mengenai penelitian terdahulu dan telaah teoritis yang relevan dengan penelitian yang dilakukan, yaitu komitmen organisasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, kinerja karyawan dan pengaruh dari masing-masing variabel.

BAB 3: METODE PENELITIAN

Menjelaskan jenis penelitian, variabel penelitian dan definisi operasionalnya, sumber data, alat dan metode pengumpulan data, karakteristik populasi, sampel, teknik pengambilan sampel, dan analisis data.

BAB 4: ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Menampilkan hasil pengolahan data dan juga membahas hasil kelolahan yang telah diperoleh

BAB 5: KESIMPULAN DAN SARAN

Sebagai langkah akhir dari penulisan thesis, bab ini berfungsi sebagai rangkuman dari pembahasan yang telah dilakukan, dan juga member saran saran untuk pihak yang bersangkutan dengan tesis ini.