BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era saat ini, mempelajari perilaku karyawan dalam organisasi merupakan hal yang sangat penting karena membina dan meningatkan kinerja karyawan bukanlah hal yang mudah.Salah satu strategi perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawannya adalah dengan terus meningkatkan komitmen organisasidan kepuasan karyawan pada organisasi.Ketika komitmen organisasi telah ada dalam diri pegawai maka hal ini juga menunjukkan bahwa kepuasa kerja dalam diri pegawai telah terpenuhi. Oleh karena itu, komitmen organisasi dan kepuasan kerja saling berhubungan dan dianggap sebagai hal yang penting bagi suatu organisasi demi terciptanya keunggulan dalam bersaing sehingga keberlangsungan organisasi dapat terjaga dan tujuan dari organisasi itu sendiri terpenuhi.

Hal di atas didukung juga dengan pendapat (Manurung & Ratnawati, 2012) yang menyatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya bergantung kepada sarana dan prasarana yang ada, tetapi juga bergantung pada kinerja karyawannya. Kinerja suatu organisasi atau perusahaan juga ditentukan oleh kondisi dan perilaku karyawan yang dimiliki organisasi atau perusahaan tersebut.

Salah satu aspek terpenting dalam menciptakan suatu keunggulan bersaing adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.Sumber daya manusia merupakan penggerak utama suatu perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan akan terwujud bila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Karyawan sebagai sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan adalah manusia yang mempunyai sifat kemanusiaan, perasaan dan

kebutuhan yang beraneka ragam.Kebutuhan ini bersifat fisik maupun nonfisik, kebutuhan tersebut harus dipenuhi agar dapat hidup secara layak dan manusiawi.Hal ini menyebabkan timbulnya suatu pendekatan yang berdasarkan pada kesejahteraan karyawan dalam manajemen sumber daya manusia.

Salah satu masalah pokok dalam manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana mencari cara yang terbaik untuk mencapai produktivitas karena kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawanmerupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam usaha peningkatan kualitas sumber daya manusia di suatu perusahaan, apabila kepuasan kerja karyawan terpenuhi, mereka akan cenderung memiliki motivasi untuk bekerja, dan dengan sendirinya hal ini akan berpengaruh kepada peningkatan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Syauta et al (2012) tingginya kinerja karyawan berhubungan dengan tingginya kepuasan kerja.

Ketika komitmen dan kepuasan kerja karyawan telah terpenuhi maka kinerja karyawan akan meningkat dan tujuan dari organisasi akan tercapai. Komitmen organisasi merupakan identifikasi dan keterkaitan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap di banding yang berkomitmen rendah. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen dan rendahnya tingkat keluarmasuk (turnover) karyawan. Komitmen yang tinggi menjadikan individual peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi kearah yang lebih baik. Dengan adanya komitmen yang tinggi kemungkinan penurunan kinerja dapatdihindari. Komitmen organisasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dari komitmen organisasi adalah untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi agar tidak terjadi terus menerus. Komitmen organisasi yang dijalankan dengan baik akan dapat

meningkatkan prestasi dan disiplin kinerja dari para karyawan serta karyawan akan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan. Sehingga dengan ini, karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan berpengaruh dengan meningkatnya kinerja dari karyawan itu sendiri. Pendapat ini diperkuat dengan peneltian yang dilakukan oleh(Ida Respatiningsi, 2015) bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ida Respatiningsi, penelitian yang dilakukan oleh(Lili Wahyuni, 2009)menyatakan sebaliknya bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi juga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.Komitmen organisasi adalah loyalitas terhadap organisasi.Ketika komitmen organisasi telah ada di dalam diri karyawan maka hal ini telah menunjukkan bahwasanya karyawan telah memiliki kepuasan kerja.Apabila karyawan berkomitmen pada organisasi, para karyawan mungkin akan bekerja lebih produktif. Karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin untuk mendapatkan kepuasan yang lebih besar. Karyawan yang tidak puas akan pekerjaannya atau kurang berkomitmen pada organisasi akan terlihat menarik diri dari organisasi atau tidak memiliki komitmen organisasi. Pendapat ini diperkuat dengan peneltian yang dilakukan oleh (Ahmad Zulva Adi & Sri Langgeng Ratnasari,2015) bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Zulva Adi & Sri Langgeng Ratnasari, penelitian yang dilakukan oleh(Gunawan Cahyasumirat, 2006)menyatakan sebaliknya bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Ketika komitmen dan kepuasan kerja karyawan telah terpenuhi maka kinerja karyawan akan meningkat dan tujuan dari organisasi akan tercapai. Jika karyawan tidak puas dengan

pekerjaannya, maka karyawan tersebut cenderung untuk bermalas-malasan dan kinerjanya akan menurun dan sebaliknya apabila karyawan tersebut memiliki kepuasan kerja maka karyawan akan lebih bersemangat dengan pekerjaanya dan menciptakan hasil yang baik sehingga nilai dari kinerja karyawan akan meningkat. Pendapat ini diperkuat dengan peneltian yang dilakukan oleh(Saina Nur, 2013) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Saina Nur, penelitian yang dilakukan oleh(Cecilia engko, 2008)menyatakan sebaliknya bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikanterhadap kinerja karyawan.

Di dalam penelitian ini penulis akan meneliti mengenai komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerjadi Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Ogan Ilir. Berdasarkan data sasaran kerja pegawai (SKP) secara keseluruhan yang penulis peroleh di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Ogan Ilir didapat data sebagai berikut:

Tabel 1.1

Nilai Sasaran Pegawai

Tahun	Variabel	Nilai
2016	Kepuasan Kerja	74
	Komitmen Organisasi	76
	Kinerja Karyawan	75
	Jumlah	225
	Nilai rata-rata	75
2017	Kepuasan Kerja	75
	Komitmen Organisasi	75
	Kinerja Karyawan	77
	Jumlah	227
	Nilai rata-rata	75,6
2018	Kepuasan Kerja	75
	Komitmen Organisasi	76
	Kinerja Karyawan	75
	Jumlah	226
	Nilai rata-rata	75,3

Pada tahun 2016-2018 didapat nilai sebesar 74, 75, 75 dari 100, untuk variabel kepuasan kerja.Untuk variabel komitmen organisasi dari tahun 2016-2018 didapat nilai sebesar 76, 75, 76 dari 100. Terakhir, untuk nilai variabel kinerja karyawan pada tahun 2016-2018 didapat nilai sebesar 75, 77, 75 dari 100. Artinya dari 3 tahun karyawan bekerja, baik nilai kepuasan kerja, komitmen organisai, dan kinerja karyawan tidak dapat mencapai angka 87 (memuaskan). Untuk itu penulis ingin mengetahui apa yang menyebabkan kinerja karyawan secara keseluruhan dalam 3 tahun terakhir tidak dapat mencapai nilai memuaskan. Menurut data SKP di atas telah dijelasakan bahwa dalam 3 tahun terakhir kinerja karyawan tidak dapat mencapai pada tingkat nilai memuaskan untuk itu penulis ingin mengetahui apa variabel penyebab dari tidak tercapainya nilai memuaskan.

Berdasarkan uraian di atas, telah diketahui bahwasanya kepuasan kerja ialah produktivitas kinerja karyawan, semakin kepuasankerja karyawan tinggi, semakin tingggi pula produktivitas kinerja karyawan. Kinerja karyawan ialah adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi. Selain kepuasan kerja, komitmen organisasi juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dimana ketika komitmen organisasi telah terpenuhi maka karyawan akan fokus dengan pekerjaanya sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Komitmen organisasi adalah loyalitas terhadap organisasi. Dengan demikian jika kepuasan kerja dan komitmen organisasi telah ada pada karyawan maka karyawan tidak akan segan-segan memberikan kemampuan yang terbaik, dengan sendirinya hal ini akan menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan baik dan tujuan dari organisasi itu sendiri akan terpenuhi. Melihat penjelasan di atas betapa pentingnya kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di suatu organisasi sehingga tujuan dari organisasi itu sendiri dapat tercapai, maka penulis tertarik untuk membahas mengenai komitmen organisasi terhadap kinerja

karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penulis membuat penelitian dengan judul "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel InterveningDi Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Ogan Ilir"

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini ialah:

1. Apakahkomitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
2. Apakahkepuasan kerjaberpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini, maka tujuan penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui seberapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.
2. Mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4.1 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat teoritis

Penelitian ini dapat menjadi literatur dalam pengembangan media pembelajaran maupun penelitian secara lebih lanjut tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi bahan dan alat bantu bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam memenuhi kebutuhan informasi guna mengambil keputusan yang berkaitan dengan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

1.5 Ruang Lingkup

Dalam penelitian ini, penulis membatasi laporan ini hanya fokus pada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel interveningdi Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Ogan Ilir"

1.6 Sistemetika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan penjelasan dari masing-masing bab yang disajikan secara singkat dari keseluruhan skripsi ini. Dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini menguraikan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAU PUSTAKA

Dalam bab ini menguraikan tentang kepuasan kerja, komitmen organisasi, kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Dalam bab ini membahas tentang lokasi penelitian, ruang lingkup, dan metode penelitian.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang pembahasan gambaran umum objek penelitian, analaisis data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini penulis memberikan kesimpulan hasil dari pembahasan dan memberikan saran yang semoga dapat bermanfaat bagi organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN