BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada setiap perusahaan manapun baik yang bergerak dibidang jasa maupun barang pastinya memiliki tujuan untuk mendapatkan keuntungan semaksimal mungkin dan mampu bersaing dengan perusahaan sejenis lainnya. Dalam mewujudkan tujuan perusahaan tersebut semua bagian perusahaan harus mampu bekerja sama dengan baik. Bagian-bagian tersebut diantaranya bagian pemasaran, keuangan, produksi dan sumber daya manusia (SDM). Bagian dari perusahaan tersebut telah memiliki tempat (porsi) masing-masing guna tercapainya tujuan perusahaan. Pada bagian produksi tersebut, faktor sumber daya manusia (SDM) yang merupakan bagian sangat penting dalam suatu perusahaan. Besarnya jumlah karyawan dalam suatu perusahaan mengharuskan perusahaan tersebut untuk bagaimana memanfaatkan karyawan tersebut secara optimal agar semua tujuan perusahaan dapat tercapai. Hal ini disebabkan karena karyawan merupakan aset penting yang dibutuhkan perusahaan dalam proses produksi.

Berkaitan dengan pencapaian tujuan perusahaan maka secara langsung akan timbul permasalahan bagaimana cara perusahaan mengotimalkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya menurut Emron Edison et al (2016,p.190). Sedangkan, kinerja yang optimal adalah sasaran perusahaan untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi dan merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam bekerja. Dalam mengoptimalkan kinerja karyawan perlu adanya penilaian karyawan di dalam perusahaan tersebut.

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian karyawan ini dapat dilakukan dengan membandingkan

hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar karyawan. Penilaian karyawan biasanya dilihat dari beberapa faktor baik faktor internal maupun eksternal menurut Ismail (2012). Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan meliputi kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Sedangkan, faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan yang meliputi kepemimpinan, keselamatan kerja dan budaya organisasi.

Salah satu perusahaan yang mengalami masalah dalam kinerja adalah PT. Bea Sari Jelita. PT. Bea Sari Jelita merupakan perusahaan yang bergerak dalam pembuatan sabun batangan dan bahan pembersih keperluan rumah tangga lainnya dengan merk Partner dan Uno yang berada di Jalan Trans Sumatra km 26, 5 Katibung Lampung Selatan. PT. Bea Sari Jelita merupakan perusahaan yang cukup terkenal di Kabupaten Lampung Selatan. Perusahaan ini hampir memproduksi segala bahan pembersih rumah tangga seperti sabun cuci, sabun mandi hingga pasta gigi. Sampai saat ini PT. Bea Sari Jelita Lampung Selatan telah memiliki karyawan sebanyak 95 orang pada bidang produksi. Hal ini membuktikan bahwa PT. Bea Sari Jelita Lampung Selatan telah menjadi perusahaan yang cukup besar di bidang keperluan pembersih rumah tangga.

PT. Bea Sari Jelita Lampung Selatan merupakan perusahaan yang harus mampu memanfaatkan para karyawannya agar bekerja secara optimal guna mencapai segala tujuan perusahaan. Ada beberapa indikator dalam pengukuran kinerja karyawan diantaranya, kualitas yang diukur dari penilaian seorang karyawan yang bekerja sesuai prosedur perusahaan, dimana kualitas karyawan pada PT. Bea Sari Jelita ini masih kurang karena masih banyaknya karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan prosedur perusahaan, cenderung menunda-nunda pekerjaan. Kuantitas yang diukur dari penilaian seorang karyawan yang hasil pekerjaannya sesuai target perusahaan dimana pada kuantitas karyawan yang masih tidak memenuhi target produksi maupun penjualan. Ketepatan waktu yang diukur dari penilaian seorang karyawan yang tepat waktu dalam mengerjakan tugasnya dimana karyawan masih ada

yang kurang disiplin baik datang maupun pulang bekerja dan berpengaruh pada keuntungan perusahaan. Efektifitas yang dilihat dari seorang karyawan yang bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan dimana karyawan tidak mau mengikuti standar perusahaan dan menyebabkan turunnya kinerja karyawan, terakhir yaitu kemandirian dimana diukur dengan bagaimana seorang karyawan bersikap mandiri dan kreatif terhadap apa yang mereka kerjakan yang dimana masih banyak yang bersikap acuh terhadap suatu hal yang memang tidak tertulis di standar operasional prosedur perusahaan.

Standar penilaian kinerja karyawan PT. Bea Sari Jelita Lampung Selatan memiliki beberapa kategori yaitu sangat baik, baik, kurang, sangat kurang dan buruk. Setiap karyawan akan berbeda penilaian kinerjanya. Apabila sangat baik yaitu karyawan tersebut akan selalu mengerjakan tugasnya tepat waktu, mencapai target dan memiliki riwayat kehadiran yang baik. Kategori baik yaitu karyawan tersebut selalu mengerjakan tugasnya tepat waktu, mencapai target yang ditentukan tetapi pernah tidak masuk kerja dengan keterangan. Kategori kurang yaitu karyawan tersebut mengerjakan tugasnya cukup baik, mampu mencapai target tetapi ada beberapa hari yang tidak masuk tanpa keterangan. Kategori buruk yaitu karyawan tersebut mengerjakan tugasnya hanya semampunya dan kurang memuaskan, hanya beberapa waktu saja untuk mencapai target dan beberapa hari yang tidak masuk tanpa keterangan dan kategori sangat buruk yaitu karyawan tersebut hampir tidak melaksanakan tuganya dengan baik, sulit untuk mencapai target dan hampir setiap tidak masuk kerja tanpa keterangan serta kategori ini karyawan yang hampir diberhentikan atau sudah mendapat surat peringatan.

Berikut adalah tabel standar penilaian kerja karyawan yang telah ditentukan oleh PT. Bea Sari Jelita Lampung Selatan.

Tabel 1.1

Standar Penilaian Kinerja Karyawan

PT. Bea Sari Jelita Lampung Selatan

No	Aspek	Huruf Mutu	Bobot (%)	Keterangan
1.	Kualitas Kerja (yang dilihat dari haril kerja yang di capai)	A	91 – 100	Sangat Baik
		B	81 – 90	Baik
		C	71 – 80	Kurang
		D	50 - 70	Sangat Kurang
2.	Kuantitas Kerja	A	91 – 100	Sangat Baik
		B	81 – 90	Baik
		C	71 – 80	Kurang
		D	50 - 70	Sangat Kurang
3.	Disiplin	A	91 – 100	Sangat Baik
		B	81 – 90	Baik
		C	71 – 80	Kurang
		D	50 - 70	Sangat Kurang
4.	Kerjasama	A	91 – 100	Sangat Baik
		B	81 – 90	Baik
		C	71 – 80	Kurang
		D	50 - 70	Sangat Kurang

Sumber : PT. Bea Sari Jelita Lampung Selatan,2017

Berdasarkan tabel standar penilaian kerja diatas bahwa standar penilaian kerja karyawan PT. Bea Sari Jelita Lampung Selatan ditentukan oleh range (rentang) nilai yang telah ditetapkan. Setiap kurun waktu tertentu PT. Bea Sari Jelita Lampung Selatan selalu melakukan penilaian berdasarkan beberapa hal

seperti pencapaian target, pelaksanaan tugas, kehadiran (absen). Hasil yang didapat dari penilaian tersebut akan di lihat letak angkanya pada standar penilaian kinerja karyawan. Penilaian ini secararutin dijalankan demi memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas guna mencapai tujuan perusahaan.

Berikut adalah tabel kinerja karyawan pada PT. Bea Sari Jelita Lampung Selaian pada tahun 2014 sampai tahun 2016.

Tabel 1.2

Penilaian Kinerja Karyawan PT. Bea Sari Jelita Lampung Selatan Pada Bidang Produksi

Tahun 2014 s/d 2016

Tahun	Jumlah Karyawan	Skor Nilai									
		Sangat Baik		Baik		Kurang		Sangat Kurang		Buruk	
		5		4		3		2		1	
2014	95	20	21%	28	29,4%	13	13,6%	20	21%	14	14,7%
2015	95	15	15,7%	21	22,1%	35	36,8%	16	16,8%	8	8,4%
2016	95	18	18,9%	30	31,5%	24	25,2%	9	9,4%	14	14,7%

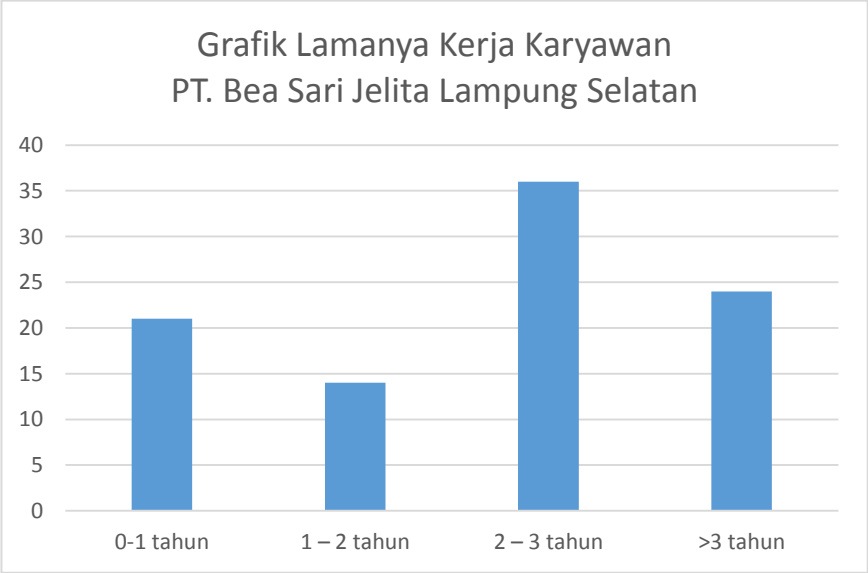
Sumber : PT. Bea Sari Jelita, 2017

Berdasarkan data kinerja karyawan PT. Bea Sari Jelita Lampung Selatan di atas menjelaskan bahwa kinerja karyawan mengalami fluktuatif dari setiap tahunnya baik mengalami peningkatan maupun penurunan yaitu pada tahun 2014 sampai dengan 2016 pada PT. Bea Sari Jelita Lampung Selatan. Dengan adanya penurunan kinerja karyawan di PT. Bea Sari Jelita Lampung Selatan sangat erat berkaitan dengan bagaimana seorang karyawan itu menyelesaikan suatu pekerjaan dan menurut penilaian dari PT. Bea Sari Jelita Lampung Selatan masih banyaknya karyawan yang bekerja kurang optimal karena dalam menyelesaikan pekerjaannya, karyawan masih sering tidak mengikuti SOP (Standar Operasional Prosedur) perusahaan dan masih banyaknya

karyawan yang datang terlambat karena memang penilaian absensi hanya dilakukan secara manual bukan sistem sehingga hal ini menyebabkan dampak yang buruk bagi perusahaan. Penilaian tersebut didapat berdasarkan aturan atau ketentuan yang telah dibuat oleh perusahaan. Unsur penilaian karyawan tersebut meliputi target produksi, target penjualan maupun semangat dan motivasi dari setiap diri karyawan PT. Bea Sari Jelita Lampung Selatan.

Berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan maka diperlukan komitmen organisasi yang tinggi demi mencapai tujuan perusahaan. Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor internal dalam penilaian kinerja karyawan yang dimana faktor ini berasal dari dalam diri karyawan tersebut. Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Khan,2010).

Berikut adalah tabel lamanya kerja karyawan PT. Bea Sari Jelita Lampung Selatan.



Sumber : PT. Bea Sari Jelita Lampung Selatan

Gambar 1.1

Lamanya Kerja Karyawan PT. Bea Sari Jelita Lampung Selatan

Berdasarkan grafik diatas tentang lamanya kerja karyawan PT. Bea Sari Jelita paling banyak karyawan yaitu 36 karyawan dengan lamanya kerja antara 2 sampai 3 tahun yang menunjukkan masih banyak karyawan yang masih mudanya dalam bekerja. Komitmen organisasi di PT. Bea Sari Jelita sangatlah kurang hal ini ditunjukan dari banyaknya karyawan yang masih bekerja kurang dari satu tahun dimana karyawan tersebut belum bisa dikatakan komitmen dengan perusahaan selain itu masih adanya karyawan datang tidak tepat waktu, sering menunda pekerjaan, banyak yang tidak bekerja dan kurangnya kesadaran akan pekerjaannya tersebut. Tinggi atau rendahnya komitmen organisasi maka akan mempengaruhi bagaimana karyawan tersebut dalam bekerja. PT. Bea Sari Jelita Lampung Selatan yang telah memiliki cukup banyak karyawan seharusnya mampu menanamkan komitmen organisasi yang kuat pada setiap karyawannya agar karyawannya bekerja sesuai dengan standar perusahaan yang telah ditentukan. Tetapi pada kenyataan, masih banyak karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan standar perusahaan yang berakibat pada perusahaan tersebut dan dapat merugikan perusahaan itu sendiri. Beberapa indikator komitmen organisasi yaitu kemauan karyawan, kesetiaan karyawan dan kebanggaan karyawan pada organisasi.

Selain itu ada faktor internal lain yang menjadi faktor penilaian kinerja karyawan dalam suatu perusahaan yaitu kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan bagaimana seorang karyawan memiliki rasa puas atau tidaknya dalam bekerja baik segi kenyamanan, keamanan dan perlakuan atasan terhadap bawahan. Seorang karyawan yang puas terhadap pekerjaannya maka secara langsung akan mempengaruhi tingkat kinerjanya dalam perusahaan tersebut. Hal ini diperkuat dengan teori Gunlu (2010) yang mengatakan bahwa terdapat hubungan yang erat antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan PT. Bea Sari Jelita Lampung Selatan sudah mulai menurun dengan melihat masih banyaknya karyawan yang tidak masuk kerja tepat waktu, tidak mencapai target penjualan

dan kurangnya kesadaran diri dalam mematuhi peraturan perusahaan. Hal ini menyebabkan turunnya kinerja karyawan dikarenakan apabila seorang karyawan tidak puas terhadap apa yang telah mereka kerjakan pada suatu perusahaan maka karyawan tersebut akan bermalas-malasan dalam mengerjakan pekerjaannya dan berdampak buruk bagi tujuan perusahaan. Adapun indikator kepuasan kerja pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan atau promosi, pengawasan dan rekan kerja.

Hubungan secara teoritis didukung oleh beberapa penelitian yang menemukan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan misalnya penelitian yang dilakukan oleh Martins (2014).

Permasalahan seperti ini harus segera ditindak lanjuti oleh manajemen perusahaan agar karyawan kembali lagi memiliki rasa tanggung jawanbterhadap apa yang mereka kerjakan dan tetap berkomitmen pada organisasi dan merasakan puas terhadap apa yang mereka kerjakan sehingga akan berdampak pada kinerja dari perusahaan tersebut dan penelitian ini juga perlu dilakukan karena terjadinya gap diantara penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.

Kinerja karyawan yang baik akan selalu didukung dengan komitmen organisasi yang tinggi dan kepuasan kerja yang dialami oleh seorang karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan selalu berpegang teguh pada komitmen organisasi dan mematuhi segala bentuk perintah dari perusahaan. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh tingkat rasa puas karyawan terhadap perusahaan karena seorang karyawan yang memiliki rasa puas yang kuat maka akan selalu bersikap disiplin dan loyal terhadap perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan oleh peneliti, maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berjudul

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bea Sari Jelita Lampung Selatan.

1.2 Rumusan Masalah

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi suatu perusahaan dikarenakan setiap karyawan pastinya memiliki kinerja yang berbeda-beda baik itu kinerja yang baik maupun buruk guna mencapai tujuan perusahaan. Tetapi setiap perusahaan pastinya mengharapkan kinerja yang baik untuk semua para karyawannya agar tujuan perusaaan dapat tercapai. Dalam pembentukan kinerja karyawan yang baik perlu adanya komitmen organisasi yang kuat dan kepuasan kerja yang tinggi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan pada suatu perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan itu sendiri yaitu mendapatkan keuntunga yang maksimal dalam perusahaan.

PT. Bea Sari Jelita Lampung Selatan adalah sebuah perusahaan yang beralamat di Jalan Trans Sumatra km 26, 5 Katibung Lampung Selatan. Perusahaan ini bergerak dibidang produksi bahan pembersih rumah tangga. Tetapi kinerja karyawan pada perusahaan tersebut mulai menurun dengan komitmen organisasi yang sudah mulai luntur dan rasa puas karyawan yang semakin berkurang. Permasalahan ini perlu segera diatas oleh pihak manajemen perusahaan tersebut.

Dari latar belakang masalah dan penjelasan diatas yang telah diuraikan, maka peniliti merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bea Sari Jelita Lampung Selatan?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bea Sari Jelita Lampung Selatan ?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bea Sari Jelita Lampung Selatan?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup penelitian ini adalah karyawan bidang produksi pada PT. Bea Sari Jelita Lampung Selatan.

1.3.2 Ruang lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan kepuasan kerja pada PT. Bea Sari Jelita Lampung Selatan.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat penelitian ini adalah PT. Bea Sari Jelita Lampung Selatan.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksankan pada bulan Desember 2016 sampai dengan September 2017

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah ilmu manajemen sumber daya manusia (SDM) yang meliputi komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Bea Sari Jelita Lampung Selatan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah penelitian diatas maka tujuan penelitian ini, antara lain :

1. Mengetahui pengaruh komitmen organisai terhadap kinerja karyawan PT. Bea Sari Jelita Lampung Selatan.
2. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bea Sari Jelita Lampung Selatan.
3. Mengetahui pengaruh komitmen organisai dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bea Sari Jelita Lampung Selatan.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa :

1.5.1 Bagi Peneliti

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui secara mendalam mengenai komitmen organisasi, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bea Sari Jelita Lampung Selatan serta menambah ilmu dan pengetahuan tentang kinerja karyawan.

1.5.2 Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan adaah untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan di suatu perusahaan sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan tercapainya tujuan perusahaan tersebut.

1.5.3 Bagi Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kajian yang dijadikan referensi bagi pembaca dan peneliti lain yang melakukan penelitian dengan jenis pembahasan yang sama.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan

sistematika penulisan yang meliputi tentang pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bea Sari Jelita Lampung Selatan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis yang meliputi tentang pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bea Sari Jelita Lampung Selatan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data serta pengujian hipotesis mengenai pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bea Sari Jelita Lampung Selatan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang deskriptif obyek penelitian, analisis data dan hasil serta pembahasan mengenai pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bea Sari Jelita Lampung Selatan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang simpulan dan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya .

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN