

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Pada setiap perusahaan manapun baik yang bergerak dibidang industri, 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.

PT. Tirta Investama Bandar Lampung merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri air mineral dalam kemasan di Indonesia. Perusahaan ini berada di Jalan Letjend Ryacudu RT.003 LK.I (By Pass) Kel. Campang Raya, Kec. Sukabumi Bandar Lampung. PT. Tirta Investama Bandar Lampung adalah perusahaan yang sangat terkenal di Indonesia. Perusahaan ini memproduksi air minum dalam kemasan dikemas dengan proses higienis dalam beberapa ukuran kemasan botol plastik: 330 ml, 450 ml, 600 ml, 750 ml dan 1500 ml serta kemasan gelas plastik ukuran 240 ml dan kemasan galon 19 l. Sampai saat ini PT. Tirta Investama Bandar Lampung telah memiliki karyawan sebanyak 60 karyawan pada bidang

produksi. Hal ini membuktikan bahwa PT. Tirta Investama Bandar Lampung menjadi perusahaan yang cukup besar di bidang industri air mineral dalam kemasan.

PT. Tirta Investama Bandar Lampung 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. Tirta Investama Bandar Lampung masih kurang karena masih banyak 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. Tirta Investama Bandar Lampung 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.

Berikut adalah tabel standar penilaian kerja karyawan yang telah ditentukan oleh PT. Tirta Investama Bandar Lampung.

**Tabel 1.1 Standar Penilaian Kinerja Karyawan**

**PT. Tirta Investama Bandar Lampung**

No	Aspek	Huruf Mutu	Bobot (%)	Keterangan
1	Kualitas Kerja ( yang dilihat dari hasil kerja yang dicapai)	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. Tirta Investama Bandar Lampung, 2019*

Berdasarkan tabel standar penilaian kerja diatas bahwa standar penilaian kerja karyawan PT. Tirta Investama Bandar Lampung ditentukan oleh range (rentang) nilai yang telah ditetapkan. Setiap kurun waktu tertentu PT. Tirta Investama Bandar Lampung selalu melakukan penilaian berdasarkan beberapa hal seperti pencapaian target, pelaksanaan tugas, kehadiran (absensi). Hasil yang didapat dari penilaian tersebut akan di lihat letak angkanya pada standar penilaian kinerja karyawan. Penilaian ini secara rutin dijalankan demi memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas guna mencapai tujuan perusahaan.

Berikut adalah tabel kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Bandar Lampung pada tahun 2016 sampai tahun 2018.

**Tabel 1.2 Penilaian Kinerja Karyawan PT. Tirta Investama Bandar Lampung Bidang Produksi Tahun 2016 s/d 2018**

Tahun	Jumlah Karyawan	Skor Nilai									
		Sangat Baik		Baik		Kurang		Sangat Kurang		Buruk	
		5		4		3		2		1	
2016	60	13	13.6%	16	16.8%	10	10.5%	13	13.6%	10	10.5%
2017	60	10	10.5%	15	15.7%	21	22.1%	9	9.4%	7	7.4%
2018	60	12	12.2%	21	22.1%	13	13.6%	5	5.7%	7	7.4%

*Sumber : PT. Tirta Investama Bandar Lampung, 2019*

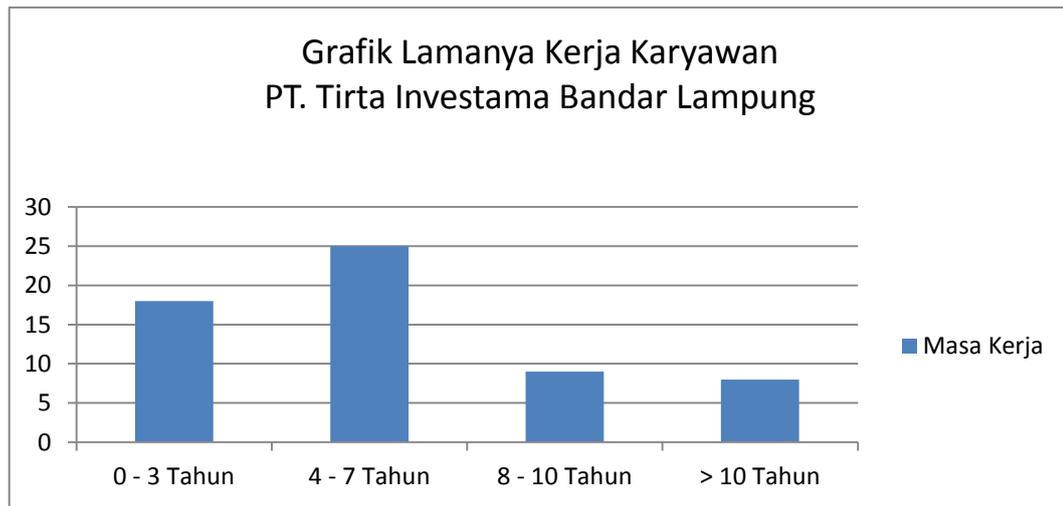
Berdasarkan data kinerja karyawan PT. Tirta Investama Bandar Lampung di atas menjelaskan bahwa kinerja karyawan mengalami fluktuatif dari setiap tahunnya baik mengalami peningkatan maupun penurunan yaitu pada tahun 2016 sampai dengan 2018 pada PT. Tirta Investama Bandar Lampung. Dengan adanya penurunan kinerja karyawan di PT. Tirta

Investama Bandar Lampung sangat erat berkaitan dengan bagaimana seorang karyawan itu menyelesaikan suatu pekerjaan dan menurut penilaian dari PT. Tirta Investama Bandar Lampung masih banyak karyawan yang bekerja kurang optimal karena dalam menyelesaikan pekerjaannya, karyawan masih sering tidak mengikuti SOP (Standar Operasional Prosedur) perusahaan dan masih banyak 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. Tirta Investama Bandar Lampung.

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. Tirta Investama Bandar Lampung

**Tabel 1.3 Grafik Lamanya Kerja Karyawan PT. Tirta Investama Bandar Lampung**



*Sumber : PT. Tirta Investama Bandar Lampung 2019*

Berdasarkan grafik diatas tentang lamanya kerja karyawan PT. Tirta Investama Bandar Lampung. paling banyak karyawan yaitu 25 karyawan dengan lamanya kerja antara 4 sampai 7 tahun yang menunjukkan masih banyak karyawan yang masih mudanya dalam bekerja. Komitmen organisasi di PT. Tirta Investama Bandar Lampung, sangatlah kurang hal ini ditunjukkan 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, dan kurangnya kesadaran akan pekerjaannya tersebut. Tinggi atau rendahnya komitmen organisasi maka akan mempengaruhi bagaimana karyawan tersebut dalam bekerja. PT. Tirta Investama Bandar Lampung 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. Tirta Investama Bandar Lampung 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.

Permasalahan seperti ini harus segera ditindak lanjuti oleh manajemen perusahaan agar karyawan kembali lagi memiliki rasa tanggung jawab terhadap 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.

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 selalu percaya akan konsistensi kinerja karyawan dan memiliki dorongan yang kuat untuk bersikap disiplin dan bertanggung jawab 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 PADA PT. TIRTA INVESTAMA BANDAR LAMPUNG”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

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

1. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Investama Bandar Lampung ?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Investama Bandar Lampung ?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Investama Bandar Lampung ?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup penelitian ini adalah karyawan bidang produksi pada PT. Tirta Investama Bandar Lampung.

### **1.3.2 Ruang lingkup Objek**

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan kepuasan kerja pada PT. Tirta Investama Bandar Lampung.

### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Ruang lingkup tempat penelitian ini adalah PT. Tirta Investama Bandar Lampung yang beralamat Jalan Letjend Ryacudu RT.003 LK.I (By Pass) Kel. Campang Raya, Kec. Sukabumi Bandar Lampung.

### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Ruang lingkup waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan April 2019 sampai dengan Juli 2019.

### **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. Tirta Investama Bandar Lampung.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

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

1. Untuk menguji pengaruh komitmen organisai terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Investama Bandar Lampung.
2. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Investama Bandar Lampung.

3. Untuk menguji pengaruh komitmen organisai dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Investama Bandar Lampung.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa :

### **1.5.1 Bagi Peneliti**

Sebagai penambah wawasan dalam upaya mengembangkan ilmu pengetahuanyang didapat selama proses pembelajaran akademik ataupun selama proses penelitian lapangan di PT. Tirta Investama Bandar Lampung.

### **1.5.2 Bagi Perusahaan**

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 Perguruan tinggi**

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 organisai dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Investama Bandar Lampung.

## **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. Tirta Investama Bandar Lampung.

## **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. Tirta Investama Bandar Lampung.

## **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. Tirta Investama Bandar Lampung.

## **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**