

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang. Kinerja karyawan merupakan bagian penting dalam menentukan maju mundurnya organisasi/perusahaan maka dari itu kinerja karyawan harus selalu diperhatikan dan dikembangkan secara efektif demi menjaga keberlangsungan operasional dalam sebuah perusahaan. Kinerja yang baik akan memberikan dampak positif kepada perusahaan seperti, mencapai tujuan perusahaan, mempertahankan eksistensi perusahaan, meningkatkan kualitas perusahaan, menjaga nama baik perusahaan serta mencapai visi dan misi perusahaan.

Kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan harus dapat di evaluasi dan diukur peningkatannya. Agar perusahaan dapat membuat keputusan terbaik untuk kemajuan perusahaan dimasa yang akan datang. Tidak jarang perusahaan/organisasi terus berupaya agar kinerja karyawannya selalu meningkat. Kinerja karyawan merupakan hasil dari sesuatu yang telah dicapai oleh seseorang sesuai dengan indikator yang ditetapkan perusahaan tempat seseorang bekerja. Secara umum kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk mengoptimalkan operasional pada perusahaan tersebut.

Jadi apabila kinerja karyawan buruk maka akan berdampak buruk pula operasional perusahaan tersebut. Untuk itu menjadi suatu keharusan bagi perusahaan menuntut setiap karyawan untuk memiliki kinerja yang baik. Kinerja karyawan yang efektif dan efisien diharapkan dapat menghasilkan

mutu pekerjaan yang baik serta menghasilkan jumlah pekerjaan sesuai dengan standar yang ada.

Bukan hal yang mudah bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja tersebut, tetapi sudah menjadi keharusan bagi pihak Manager HRD atau Personalia untuk membangun hal positif yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang terjadi pada suatu perusahaan memiliki dampak yang positif ataupun negatif dalam keberlangsungan suatu perusahaan. Jika kinerja karyawan dalam suatu perusahaan baik akan dapat memaksimalkan operasional perusahaan, pencapaian target perusahaan, peningkatan nilai perusahaan serta tercapainya tujuan perusahaan.

Akan tetapi, jika kinerja karyawan tidak baik akan berdampak pula pada perusahaan seperti terhambatnya operasional perusahaan, terhambatnya sistem komunikasi dalam perusahaan yang mengakibatkan koordinasi tidak berjalan dengan baik serta terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Wilson Bangun (2012, p.231) mengemukakan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*).

Sunuarjo dkk (2018) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika. Kinerja sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan dan setiap

perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Pentingnya peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan agar dapat dimanfaatkan seefektif mungkin, diperlukan cara untuk dapat menggerakkan agar manusia atau para karyawan mau bekerja dan menggunakan skill atau kemampuan yang dimilikinya secara maksimal. PT. BPR Fajar Warapastika beralamatkan di Jl. Lintas Timur Sumater, Desa Labuhan Ratu Satu, Kec. Way Jepara, Kab. Lampung Timur. PT. BPR Fajar Warapastika merupakan Bank Perkreditan Rakyat Konvensional yang didirikan pada tahun 1992. Tujuan PT. BPR Fajar Warapastika yaitu ingin turut serta membantu mengembangkan program pemerintah guna meningkatkan laju pertumbuhan perekonomian nasional.

Dimana salah satu bidang usaha yang dapat menyentuh masyarakat luas adalah bidang usaha khususnya BPR, karena dengan suatu pertimbangan bahwa industri BPR ini memegang peranan penting dalam rangka meningkatkan perekonomian masyarakat khususnya pengusaha kecil yang berdomisili di daerah pedesaan atau yang lebih dikenal "*Micro Finance*". Perusahaan PT. BPR Fajar Warapastika menuntut karyawan dapat datang tepat waktu serta dapat bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai prosedur yang telah ditetapkan.

Adapun beberapa indikator kinerja pada PT. BPR Fajar Warapastika yaitu jumlah pekerjaan, menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar kerja. Kualitas pekerjaan, persyaratan untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang dituntut perusahaan dimana kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan PT. BPR Fajar Warapastika belum sesuai dengan standar perusahaan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan dan pencapaian hasil kerja yang kurang efisien.

Ketepatan waktu, menunjukkan ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan, sedangkan yang terjadi pada karyawan PT. BPR Fajar Warapastika adalah pekerjaan yang telah diberikan kepada karyawan tidak dapat terselesaikan tepat waktu dimana karyawan masih menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan sehingga penyelesaian pekerjaan sering tidak tepat waktu. Kehadiran, kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran dalam mengerjakan pekerjaannya dimana dalam hal ini tingkat kehadiran karyawan masih belum optimal sehingga pekerjaan yang diberikan tidak terkoordinir dalam mengerjakannya dan masih adanya karyawan yang sering terlambat datang kerja.

Kerjasama, diukur dari kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal maupun horizontal sehingga pekerjaan yang dihasilkan akan semakin baik maka karyawan dapat diandalkan, akan tetapi hal yang demikian tidak terjadi pada PT. BPR Fajar Warapastika dimana kerjasama karyawan masih kurang. Jika hal ini terus terjadi tentunya akan berdampak negatif terhadap hasil kinerja karyawan dan target hasil kerja tidak tercapai seperti yang diharapkan oleh perusahaan terhadap karyawannya.

Berikut adalah kriteria penilaian kinerja Karyawan PT. BPR Fajar Warapastika 2018-2019:

Tabel 1.1
Kriteria Penilaian Karyawan PT. BPR Fajar Warapastika

No	ASPEK	HURUF MUTU	BOBOT (%)	KETERANGAN
1	Kualitas	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
2	Loyalitas	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
3	Disiplin	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
4	Kerjasama	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
5	Tanggung jawab	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
6	Komitmen	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk

Sumber : PT. BPR Fajar Warapastika 2020

Berikut data penilaian kinerja Karyawan PT. BPR Fajar Warapastika 2018 dan 2019:

Tabel 1.2

Penilaian Kinerja Karyawan PT. BPR Fajar Warapastika 2018 dan 2019:

No	Unsur Yang Dinilai	Rata-Rata Presentase		Kategori	
		Tahun		Tahun	
		2018	2019	2018	2019
1	Kualitas	83,9	85,8	B	B
2	Loyalitas	87,2	81,5	B	B
3	Disiplin	82,1	78,3	B	C
4	Kerjasama	84,8	78,7	B	C
5	Tanggung Jawab	85,3	77,9	B	C
6	Komitmen	80,1	81,9	B	B
Total Rata-rat		83,9	80,6833		

Sumber :PT. BPR Fajar Warapastika 2020

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan mengalami fluktuatif yang cenderung mengalami penurunan yang cukup signifikan dari tahun ke tahun yaitu pada tahun 2018 sampai dengan 2019 pada PT. BPR Fajar Warapastika akan tetapi pada tahun 2019 penilaian indikator, Disiplin, Kerja sama serta Tanggung Jawab masih di bawah standar yang telah di tetapkan oleh PT. BPR Fajar Warapastika yaitu di tingkat cukup. Penilaian dihitung dengan menggunakan standar nilai yang sudah diatur oleh PT. BPR Fajar Warapastika itu sendiri.

Dari hasil tersebut penilaian kinerja karyawan pada indikator Disiplin 78,3%, Kerja sama 78,7 dan Tanggung jawab 77,9% di kategorikan cukup yang disebabkan karena kurangnya kepuasan kerja karyawan terhadap

perusahaan, kurangnya pendekatan antar karyawan, masih adanya karyawan yang tidak datang kerja dengan alasan yang tidak jelas, masih ada karyawan yang telat hadir di tempat kerja, banyaknya karyawan yang kurang berkomitmen terhadap perusahaan sehingga adanya beberapa karyawan mengundurkan diri sehingga operasional perusahaan terganggu yang kemudian berdampak pada penurunan kinerja karyawan dan kurangnya perekrutan karyawan.

Hal tersebut akan berdampak negatif pada kinerja karyawan perusahaan PT. BPR Fajar Warapastika, dan adanya sanksi yang diberikan jika tujuan yang telah ditetapkan tidak tercapai dengan baik. Jika hal ini terus terjadi maka akan menimbulkan dampak yang tidak baik bagi PT. BPR Fajar Warapastika. Adapun beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu, disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi namun peneliti hanya berfokus pada kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Kepuasan Kerja adalah penilaian ke atas suatu pekerjaan apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk di kerjakan. Bangun (2012, p.327) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya.

Mukzam dkk (2017) menyatakan kepuasan kerja merupakan keadaan secara emosional baik itu menyenangkan ataupun merasa tidak enak ketika karyawan melakukan pekerjaan. Menurut Mintardjo dkk (2018) Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup, karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja. Dapat dilihat tabel 1.2 bahwa disiplin, kerjasama dan tanggungjawab kepada tahun 2019 yaitu dalam kategori cukup.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap manajer bagian personalia dan beberapa karyawan terdapat masalah yang dihadapi oleh PT. BPR Fajar Warapastika mengenai kepuasan kerja karyawannya. Dimana didapatkan fakta bahwa terdapat karyawan yang belum puas terhadap pekerjaannya dikarenakan penempatan posisi kerja yang tidak sesuai dengan bidang keahliannya dan beban kerja yang berlebihan sehingga membuat

karyawan tidak puas terhadap pekerjaan yang diberikan. Kepuasan dengan gaji, Kepuasan terhadap pemberian gaji ini tidak hanya mencakup nominal gaji yang didapatkan akan tetapi lebih kepada kepuasan seorang karyawan pada kebijakan administrasi penggajian, adanya berbagai macam tunjangan, serta kepuasan terhadap tingkat kenaikan gaji sedangkan yang terjadi pada beberapa karyawan yang merasa belum begitu puas terhadap tingkat kenaikan gaji karyawan dan pemotongan gaji apabila karyawan tidak masuk kerja.

Kepuasan dengan sarana/fasilitas, adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dan bahan untuk mencapai tujuan dari suatu proses kinerja dimana dalam hal ini masih terdapat keluhan karyawan mengenai sarana dan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan belum optimal dan fasilitas yang sudah tidak layak digunakan sehingga menghambat kinerja karyawan. Kepuasan dengan rekan kerja, merupakan faktor yang seharusnya berjalan dengan baik antar sesama karyawan sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja dalam diri seorang, suasana kerja yang menyenangkan dan membentuk tali persahabatan antar karyawan, perasaan senang dari persahabatan yang timbul tersebut sangat berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Sedangkan yang terjadi pada karyawan PT. BPR Fajar Warapastika komunikasi belum terjalin dengan baik begitupun hubungan antar karyawannya yang terbilang individualisme dan adanya beberapa karyawan mengeluhkan tempat kerja yang kurang menyenangkan.

Jika hal ini terus terjadi dan kurangnya perhatian yang diberikan oleh pihak perusahaan tentunya akan menghambat proses pencapaian kinerja karyawan dan akan berdampak negatif terhadap perusahaan. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja selain kepuasan kerja ialah komitmen kerja karyawan, perusahaan menuntut karyawan untuk komitmen dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pihak perusahaan namun yang hal yang terjadi masih adanya beberapa karyawan yang kurang

berkomitmen dalam melaksanakan pekerjaannya dan hasil kerjanya kurang efektif dan kurang maksimal.

Herawati dkk (2018) menyatakan komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Pentingnya keadaan karyawan yang memihak perusahaan harus selalu diperhatikan, karena karyawan yang seperti itu akan berkontribusi penuh kepada perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Wibowo (2015, p.429) menyatakan bahwa komitmen adalah perasaan identifikasi, pelibatan dan loyalitas dinyatakan oleh pekerja terhadap perusahaan. dengan demikian komitmen menyangkut tiga sifat : (a) perasaan identifikais dengan tujuan organisasi, (b) perasaan terlibat dalam tugas organisasi dan (c) perasan loyal terhadap organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap manajer bagian personalia dan beberapa karyawan adanya masalah yang didapat dimana terdapat beberapa karyawan yang belum merasa senang dan nyaman terhadap perusahaan karena situasi dan kondisi yang ada diperusahaan tidak dapat menghasilkan atmosfir yang mendukung kenyamanan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebanggaan bekerja diperusahaan, kebanggaan karyawan pada organisasi disebabkan antara lain karyawan merasa bahwa organisasi mampu memenuhi kebutuhan dan menyediakan sarana dan prasarana yang diperlukan.

Selain itu juga karyawan yakin bahwa organisasi akan terus berkembang seiring dengan kemajuan informasi dan tehnologi. Dimana masih adanya beberapa karyawan belum merasakan bangga terhadap perusahaan dikarenakan pada kenyataannya perusahaan belum mampu memenuhi kebutuhan dan menyediakan sarana yang diperlukan karyawan seperti kebutuhan karyawan akan sarana yang disediakan. Loyalitas terhadap perusahaan merupakan memberikan atau menunjukkan dukungan atau kesetiaan yang tegas dan konstan kepada seseorang atau institusi.

Dalam hal ini masih terdapat beberapa karyawan yang tidak loyal kepada perusahaan, pernyataan tersebut didukung oleh fakta yang menunjukkan perusahaan kurang mendukung karyawan dalam mengembangkan kemampuan dan potensi yang dimiliki oleh karyawan yang berprestasi. Memberi kontribusi terbaik kepada perusahaan, merupakan tindakan yang dilakukan untuk membantu menghasilkan atau mencapai sesuatu bersama-sama dengan orang lain atau rekan sekerja. Dimana masih adanya beberapa karyawan yang belum bisa memberikan kontribusi terbaiknya kepada perusahaan, hal itu dinilai dari ketidaksesuaian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal dikarenakan standar kerja yang diberikan oleh perusahaan terlalu tinggi.

Bersedia bekerja diluar deskripsi pekerjaan yang diberikan merupakan pernyataan yang meliputi wewenang, tugas, tanggung jawab, serta hubungan-hubungan lini baik kebawah maupun keatas dari suatu pekerjaan tertentu. Dimana adanya karyawan yang kurang bersedia bekerja diluar deskripsi pekerjaan yang telah diberikan, karyawan hanya melakukan dan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan job description yang telah diberikan sebelumnya. Jika hal ini terus dibiarkan dan ditambah kurangnya perhatian dari perusahaan maka akan berdampak terhadap perusahaan tertuma dalam meningkat hasil kinerja dan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Ruhana dkk (2016) juga mengungkapkan komitmen organisasional sebagai keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi demi pencapaian tujuan organisasi. Adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tentunya akan berpengaruh dalam meningkatkan komitmen organisasi setiap karyawan. Apabila kedua hal telah terpenuhi maka kinerja karyawan akan terus meningkat.

Berdasarkan latar belakang serta masalah-masalah yang ada maka dapat dilihat ada keterkaitan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, yang membuat penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Fajar Warapastika Way Jepara”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT BPR Fajar Warapastika ?
2. Apakah ada pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja karyawan PT BPR Fajar Warapastika ?
3. Apakah ada pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja karyawan PT BPR Fajar Warapastika ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. BPR Fajar Warapastika.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja karyawan pada PT BPR Fajar Warapastika.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat pada penelitian ini adalah PT BPR Fajar Warapastika yang beralamat Jl. Lintas Timur Sumatera, Kec. Way Jepara, Kab. Lampung Timur.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan Oktober 2019 sd Februari 2020.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi serta kinerja karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah;

1. Untuk menguji pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT BPR Fajar Warapastika .
2. Untuk menguji pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja karyawan pada PT BPR Fajar Warapastika .
3. Untuk menguji pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja karyawan pada PT BPR Fajar Warapastika.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti, khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi serta Kinerja Karyawan.

1.5.2 Bagi PT. BPR Fajar Warapastika

Bagi PT. BPR Fajar Warapastika, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pemikiran dan informasi akan hal-hal yang meningkatkan kinerja karyawan.

1.5.3 Bagi Institut

Menambah referensi perpustakaan fakultas Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya yang berkaitan dengan Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja karyawan.

1.5.4 Bagi Ilmu Pengetahuan

Dapat menjadi bahan pendukung dan pengembangan teori – teori yang ada yang berkaitan dengan Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam bab ini, pembahasan dan penyajian hasil penelitian akan disusun dengan materi sebagai berikut.

1.6.1 Bab I Pendahuluan

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Fajar Warapastika”.

1.6.2 Bab II Landasan Teori

Bab ini menjelaskan tentang teori-teori yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

1.6.3 Bab III Metode Penelitian

Bab ini akan membahas tentang uraian variabel yang digunakan, populasi dan sampel, metode penelitian, lokasi penelitian, rancangan penelitian, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

1.6.4 Bab IV Hasil dan Pembahasan

Bab ini menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. BPR Fajar Warapastika.

1.6.5 Bab V Kesimpulan dan Saran

Bab ini akan menjelaskan tentang kesimpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi seluruh pembaca.

**LAMPIRAN
DAFTAR PUSTAKA**