

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan zaman modern saat ini yang penduduknya semakin padat menuntut beberapa orang untuk membuka lapangan pekerjaan, oleh karena itu semakin banyak perusahaan baru yang muncul. Perusahaan-perusahaan baru yang semakin menjamur berlomba-lomba untuk mencetak prestasi baik dari sisi produk maupun kinerja karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut. Salah satu perusahaan yang sangat membutuhkan kinerja karyawan dalam meningkatkan kualitas perusahaan adalah perusahaan spring bed. Pertumbuhan penduduk yang semakin pesat menuntut perusahaan untuk memenuhi permintaan konsumen yang baru menggunakan maupun yang sudah pernah menggunakan. Karyawan yang dibutuhkan untuk memproduksi produk juga akan semakin meningkat demi memenuhi permintaan pasar. Permintaan produk yang semakin meningkat tidak hanya dikarenakan oleh konsumsi pribadi melainkan semakin banyaknya usaha perhotelan yang baru dibangun, baik hotel bintang 1 hingga hotel bintang 5. Kepuasan yang dirasakan konsumen dalam mengkonsumsi produk tidak lepas dari kualitas karyawan yang bekerja dalam perusahaan.

Dalam penelitian ini penulis akan membahas tentang dampak kepuasan kerja, sikap kerja karyawan terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang semakin baik diharapkan dapat membawa dampak yang positif bagi kinerja organisasi (Handayani dan Suhartini, 2005). Semakin banyak penduduk yang produktif menuntut perusahaan-perusahaan untuk selalu meningkatkan kualitas para karyawan, agar Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki perusahaan bekerja

dengan kemampuan yang maksimal dan memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi baik atau buruk pekerjaan seorang karyawan, menurut Ahmad, Ahmad, Shah (2010), beberapa faktor tersebut adalah kepuasan kerja yang diukur melalui kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya, kerja keras, penyelesaian pekerjaan, dan keyakinan untuk bertahan dalam perusahaan, sikap kerja karyawan yang diukur melalui performa yang baik, produktivitas yang tinggi, dan karyawan dapat bekerja dengan baik, komitmen organisasi yang diukur melalui karyawan selalu mengambil bagian dari perusahaan, bangga menjadi karyawan perusahaan, merekomendasikan perusahaan, dan kontribusi terhadap perusahaan, dan yang terakhir adalah kinerja karyawan yang dapat diukur melalui keseimbangan antara kualitas dan kuantitas dan cara bagaimana mengatasi suatu masalah dalam perusahaan. Variabel–variabel yang saling berhubungan ini sangat penting untuk meningkatkan kualitas perusahaan.

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan memahami betapa penting untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga karyawan dalam perusahaan mempunyai prestasi kerja yang baik melalui beberapa hal-hal kecil yang tidak banyak disadari oleh perusahaan–perusahaan yang sudah lama berdiri atau baru berdiri. Perusahaan diharapkan dapat lebih memperhatikan dan memperbaiki sistem yang ada untuk dapat bersaing dengan perusahaan–perusahaan pesaing.

Motowidlo *et al.* (1997), Viswesvaran & Ones (2000), Jimoh (2008) dalam Kristianto, Suharnomo, Ratnawati (2012), menyatakan bahwa:

“kinerja karyawan merupakan tindakan, perilaku dan hasil yang dapat diukur di mana karyawan terikat atau yang dilakukan karyawan yang berhubungan dengan tujuan organisasi dan berkontribusi pada tujuan organisasi.”

Menurut Thompson (2003) dalam Jimoh, (2008) dalam Kristianto, Suharnomo, Ratnawati (2012), “untuk mengukur kinerja karyawan diperlukan pengamat yang membuat keputusan penilaian terhadap kecenderungan perilaku orang yang dievaluasi yang berhubungan dengan kontribusi pada tujuan organisasi.” Menurut Tsui et al. (1997) dalam Kristianto, Suharnomo, Ratnawati (2012), “kinerja karyawan dapat diukur dengan kuantitas, kualitas, efisiensi, standar professional, kemampuan, penilaian, ketepatan, pengetahuan, dan kreativitas.”

Menurut Mowday, Porter, dan Steers, (1982), Ahmad dkk, (2010) dalam Susanty, Miradipta, dan Jie, (2013) menyatakan bahwa, “Attitude is termed as a hypothetical construct that represent an individual’s like or dislike for any behavior.” Artinya, sikap dianggap sebagai sebuah hipotetis membangun yang mewakili individu suka atau tidak suka. Menurut Allport (1935) dalam Susanty, Miradipta, dan Jie, (2013), definisi sikap adalah:

“Defined an attitude as a mental or neural state of readiness, organized through experience, exerting a directive or dynamic influence on the individual’s response to all objects and situations to which it is related. A simpler definition of attitude is a mindset or a tendency to act in a particular way due to both an individual’s experience and temperament. How people behave at work often depends on how it feels about being there. Therefore, making sense of how people behave depends on understanding their work attitudes.”

Mendefinisikan sebagai sikap mental atau kesiapan, melalui pengalaman yang diperoleh, menanggapi semua obyek dan situasi yang terkait. Definisi yang lebih sederhana dari sikap adalah sebuah pola pikir atau kecenderungan untuk bertindak dengan cara tertentu karena dua sebab yaitu pengalaman dan temperamen. Bagaimana seorang karyawan

berperilaku di tempat kerja sering bergantung pada bagaimana keadaan tempat karyawan tersebut bekerja.

Menurut Meyer dan Allen, (1988) dalam Susanty, Miradipta, dan Jie, (2013), *"Organizational commitment is a feeling of dedication to one's employing organization, willingness to work hard for that employer, and the intent to remain with that organization."* Artinya, Komitmen organisasional adalah suatu perasaan yang didedikasikan seseorang untuk sebuah organisasi, kesediaan untuk bekerja keras untuk perusahaan, dan setia bekerja untuk perusahaan. Menurut Raju dan Srivastava, (1994) dalam Susanty, Miradipta, dan Jie, (2013),

"Organizational commitment as the factor that promotes the attachment of the individual to the organization. Employees are regarded as committed to an organization if they willingly continue their association with the organization and devote considerable effort to achieving organizational goals."

Menurut Sharma dan Bajpai, (2010) dalam Susanty, Miradipta, dan Jie, (2013), *"The high levels of effort exerted by employees with high levels of organizational commitment would lead to higher levels of performance and effectiveness of both the individual and the organizational level."* Artinya, tingginya tingkat usaha yang diberikan oleh karyawan terhadap komitmen organisasi suatu perusahaan akan meningkatkan kinerja dan efektivitas individu didalam perusahaan.

Menurut Locke (1976) dalam Susanty, Miradipta, dan Jie, (2013), *"Job satisfaction is a pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one's job and job experiences. The happier the individual, the higher is level of job satisfaction."* Artinya, kepuasan kerja adalah keadaan menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari suatu pekerjaan dan pengalaman kerja. Tingkat kepuasan kerja seorang karyawan dapat

diukur melalui apakah individu tersebut bahagia atau puas dengan pekerjaannya. Menurut Linz (2002) dalam Susanty, Miradipta, dan Jie, (2013),

”Job satisfaction is influenced by attitudes toward work and organizational commitment. It is assumed that positive attitude towards work and greater organizational commitment increases job satisfaction which in return enhances performance of the individual.”

Artinya kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh sikap kerja dan komitmen organisasi. Diasumsikan bahwa sikap kerja yang positif dan komitmen organisasi lebih besar meningkatkan kepuasan kerja yang dapat meningkatkan kinerja individu. Menurut Nelson (2006) dalam Ahmad, Ahmad, Shah (2010),

“an employee’s satisfaction is priceless. The frustrated or discouraged employees negatively influence the willingness to do the job. The unsatisfied employees are less committed to the organization which affects their performance and eventually the performance of the firm.”

Artinya, karyawan yang merasakan kepuasan tak ternilai harganya. Frustrasi atau putus asa karyawan berdampak negatif dalam keinginan untuk melakukan pekerjaan. Karyawan yang kurang berkomitmen untuk organisasi dapat mempengaruhi kinerja dalam perusahaan dan akhirnya mempengaruhi kinerja perusahaan.

Penelitian terdahulu pertama yang menjadi acuan adalah *Relationship between Job Satisfaction, Job Performance, Attitude towards Work and Organizational Commitmen*, yang dilakukan oleh Habib, Khursheed and Ali Shah. Penelitian dilakukan Tahun 2010 di *International Islamic University, Islamabad, Pakistan*. Alat statistik yang digunakan adalah SPSS 15.0 yaitu regresi linear, dalam penelitian tersebut, peneliti

meneliti hubungan antara kepuasan kerja, prestasi kerja, sikap kerja dan komitmen organisasi dalam dunia pendidikan, hasil dari penelitian menemukan:

“The study also explains that employees having greater organizational commitment perform well and employees having good attitude towards work are highly satisfied as compared to employees who are less inclined towards their work.”

Dari pembahasan di atas dapat diketahui bahwa karyawan memiliki komitmen organisasi yang besar dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan memiliki sikap yang baik dalam menjalankan pekerjaan, karyawan akan merasa sangat puas dengan pekerjaan yang dikerjakan.

Penelitian terdahulu berikutnya yang digunakan sebagai acuan adalah *Analysis of the Effect of Attitude toward Works, Organizational Commitment, and Job Satisfaction, on Employee’s Job Performance*, yang dilakukan oleh Susanty, dkk. Penelitian dilakukan Tahun 2013 di Universitas Diponegoro, Tembalang, Semarang. Alat statistik yang digunakan adalah AMOS 20.0 yaitu *Structural Equation Modeling (SEM)*, dalam penelitian tersebut, peneliti meneliti bagaimana efek yang diberikan oleh faktor-faktor berikut, yaitu sikap kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja, terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan. Hasil penelitian menemukan:

“The results of this study suggest that managers should focus on the factor that have a significant effect on employee job satisfaction, if they want to enhance their businesses. Based on the results for the standardized values, this study able to revealed that organizational commitment has a more significant effect to job satisfaction and employee’s job performance at PT. X than attitude towards work.”

Dari pembahasan diatas dapat diketahui bahwa perusahaan harus fokus pada faktor yang memiliki efek besar pada kepuasan kerja karyawan, jika perusahaan ingin meningkatkan kualitas perusahaan. Penelitian ini menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki efek yang lebih besar untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan dibandingkan dengan sikap kerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang ada, serta teori kepuasan kerja, sikap kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan, peneliti memilih judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Sikap Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan Pada PT. Duta Abadi Primantara, Surabaya” karena topik menarik untuk diteliti yang disebabkan pentingnya kepuasan kerja, kinerja karyawan, sikap kerja dan komitmen organisasional bagi perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawan dan kualitas perusahaan untuk menghadapi persaingan di dunia usaha dan penelitian terdahulu menyatakan bahwa faktor kepuasan kerja, kinerja karyawan, sikap kerja dan komitmen organisasional sangat berpengaruh terhadap peningkatan kualitas karyawan dan perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan judul yang ingin diteliti, maka terdapat beberapa rumusan masalah:

1. Apakah kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap komitmen organisasional di perusahaan spring bed PT. Duta Abadi Primantara?
2. Apakah sikap kerja karyawan berpengaruh terhadap komitmen organisasional di perusahaan spring bed PT. Duta Abadi Primantara?

3. Apakah kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan spring bed PT. Duta Abadi Primantara?
4. Apakah sikap kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan spring bed PT. Duta Abadi Primantara?
5. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan spring bed PT. Duta Abadi Primantara?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasional di perusahaan spring bed PT. Duta Abadi Primantara.
2. Pengaruh sikap kerja karyawan terhadap komitmen organisasional di perusahaan spring bed PT. Duta Abadi Primantara.
3. Pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di perusahaan spring bed PT. Duta Abadi Primantara.
4. Pengaruh sikap kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di perusahaan spring bed PT. Duta Abadi Primantara.
5. Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan di perusahaan spring bed PT. Duta Abadi Primantara.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan judul penelitian yang akan diteliti dapat ditarik beberapa manfaat penelitian:

1. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengalaman dan dapat mempelajari lebih dalam tentang ilmu di bidang Manajemen Sumber

Daya Manusia, sehingga dapat membandingkan antara teori yang ada dengan kenyataan yang terjadi.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan masukan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan-keputusan manajerial di perusahaan spring bed PT. Duta Abadi Primantara.

1.5 Sistematika Skripsi

Sistematika penulisan disusun dalam lima bab berdasarkan urutan pembahasan. Adapun urutan masing-masing bab adalah:

Bab 1 Pendahuluan

Bab ini dijelaskan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, serta manfaat penelitian dan sistematika skripsi.

Bab 2 Tinjauan Pustaka

Berisi tentang penelitian terdahulu, penjelasan tinjauan pustaka pada skripsi.

Bab 3 Metode Penelitian

Penjelasan tentang metode penelitian pada riset, penjelasan tentang metode penelitian pada skripsi.

Bab 4 Analisis dan Pembahasan

Analisis dan pembahasan terdiri dari karakteristik obyek penelitian, deskripsi data, analisis data, dan pembahasan.

Bab 5 Simpulan dan Saran

Pada bab ini terdiri dari simpulan dan saran.