

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya. Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Pada era globalisasi yang selalu ditandai dengan terjadinya perubahan – perubahan pesat pada kondisi ekonomi secara keseluruhan, telah menyebabkan munculnya sejumlah tuntutan yang tidak bisa ditawar bagi para pelaku ekonomi maupun industri. Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau di dorong untuk mencapai suatu organisasi yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefesienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat. Setiap perusahaan apapun bentuk bisnisnya, memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan berfikir, bertindak serta terampil dalam menghadapi persaingan bisnis, untuk itu, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya sehingga terjadi peningkatan kinerja karyawan dan sekaligus dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja perusahaan. Perbaikan kondisi internal ini juga dapat memperkuat diri dan meningkatkan daya tahan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Karyawan dengan komitmen organisasi yang

tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan yang berkomitmen rendah. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen, dan rendahnya tingkat keluar – masuk (*turnover*) karyawan. Karyawan yang berkomitmen tinggi akan memiliki produktifitas tinggi (Luthans,2002). Komitmen organisasi mendorong karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya (Greenberg,1996). Sebaliknya, komitmen karyawan yang rendah memiliki dampak negatif. Setiap organisasi akan mengalami kesulitan jika komitmen karyawannya rendah. Karyawan dengan komitmen yang rendah tidak akan memberikan yang terbaik kepada organisasi dan dengan mudahnya keluar dari organisasi (Riady,2003). Selain itu, karyawan dengan komitmen organisasional yang rendah dapat menciptakan suasana tegang dan memicu konflik (Smither,1998).

Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Somers (1998) juga menyatakan bahwa hubungan karyawan dengan pekerjaannya tergantung pada komitmen yang dimiliki, komitmen yang dimiliki ini juga berpengaruh terhadap kinerja yang ditampilkan oleh karyawan. Temuan – temuan ini sesuai dengan pendapat yang dikatakan oleh Elangovan (2001) yaitu, komitmen yang dimiliki oleh karyawan merupakan instrumen yang penting untuk meningkatkan *performance* atau kinerja. Berdasarkan hasil temuan tersebut peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian mengenai kedua variabel itu.

Kepuasan kerja merupakan pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas organisasi baik langsung maupun tidak langsung. Menurut Robbins dan Judge (2008) kepuasan adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan, dan kebijakan organisasi, standar kerja, kondisi kerja, dan sebagainya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kinerja itu, dan sebaliknya. Lebih lanjut lagi, Robbins dan Judge (2008) yang mengatakan bahwa seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kinerja itu, dan sebaliknya. Menurut AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2007:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Disinilah akan muncul kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan itu sendiri dan berimbas terhadap perusahaan tersebut. Sedarmayanthi (2010:260) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Baik buruk hasil

kerja karyawan dapat dilihat dari standar kinerja yang telah ditetapkan perusahaan. Jika karyawan memberikan hasil kerja sesuai standar kinerja yang telah ditetapkan, maka kinerja karyawan tergolong baik.

Kabupaten Jember merupakan kota yang memiliki cukup banyak perusahaan, salah satunya Perusahaan Roti MBO (*Morlano Balibond Orlendy*) Jember. Perusahaan ini terletak di Kecamatan Tanggul atau tepatnya di Desa Manggis. Produksi rotinya dulu bermerek Morisan, kemudian saat ini berubah menjadi Morlano. Nama MBO merupakan singkatan dari *Morlano Balibond Orlendy*. Perusahaan Roti ini merupakan perusahaan yang cukup sukses di Jember. Pemasaraannya sudah mencakup Pulau Madura sampai Pulau Bali.

Pabrik roti ini sudah berdiri selama 10 tahun dengan jumlah karyawan mencapai 115 orang, dari 115 karyawan tersebut memiliki kinerja yang berbeda – beda akan tetapi mereka mempunyai komitmen organisasi yang baik dimana nantinya menjadikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dan pada akhirnya kinerja karyawan yang semakin baik akan menjadikan pabrik roti tersebut berkembang dimasa yang akan datang. Perusahaan ini adalah salah satu perusahaan Roti yang berfokus pada pasar menengah kebawah di Jember ada banyak perusahaan Roti yang berfokus pada pasar menengah kebawah, tapi perusahaan ini adalah perusahaan yang menjadi barometer kabupaten Jember dilihat dari jumlah armada atau jumlah kendaraan yang beroperasi dibandingkan perusahaan Roti yang lain.

Hal ini menjadikan pabrik Roti MBO Tanggul – Jember ini dituntut untuk terus meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik, tidak saja berfokus kepada komitmen organisasi tetapi perusahaan ini juga dituntut untuk memberikan kepuasan kerja bagi karyawan yang bersifat terus – menerus atau *continue*.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari sisi fisik atau fasilitas yang ada namun juga dari komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang diperoleh oleh karyawan terhadap pabrik roti tersebut. Untuk itu perlu adanya umpan balik dari karyawan supaya perusahaan ini bisa meningkatkan penjualan roti tersebut agar bisa diterima oleh konsumen.

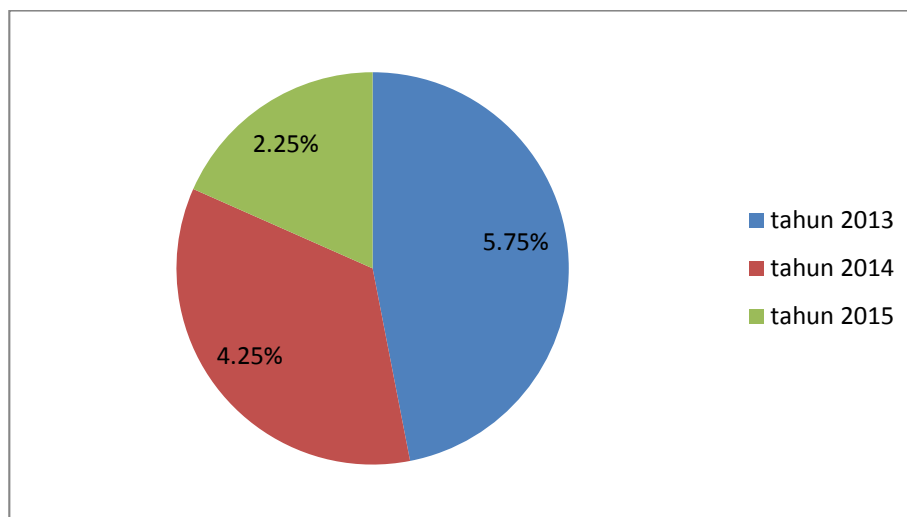
Tabel 1.1 Daftar Perusahaan Roti di Jember Yang Berfokus Pada Pasar Menengah Kebawah

No.	Nama Perusahaan	Alamat	Jumlah Armada
1	Morlano	Tanggul	7
2	Aloha	Sumber Sari	3
3	Prima	Gebang	2
4	Sarindo	Rambipuji	5
5	Balqis	Arjasa	3

Sumber: Perusahaan Roti MBO Jember

Tabel 1.1 menunjukkan jumlah perusahaan Roti yang berada di kabupaten Jember beserta jumlah armada yang memilikinya, maka peneliti disini berfokus pada perusahaan No 1, karena perusahaan tersebut paling besar di kabupaten Jember. Disini peneliti berusaha meneliti perusahaan tersebut karena semakin besar perusahaan, semakin besar pula tingkat pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerjanya.

1.1 Gambar Persentase Tingkat Kehadiran Karyawan Perusahaan Roti MBO Bakery Periode 2013 s.d 2015



Gambar : Data internal perusahaan Roti MBO Bakery Jember

Gambar 1.1 menunjukkan persentase tingkat kehadiran karyawan sepanjang tahun 2013 s.d 2015 pada perusahaan Roti MBO Jember tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadiran karyawan menurun pada setiap tahunnya. Selain itu, persentase kehadiran karyawan Roti MBO juga masih dibawah persentase yang di harapkan perusahaan, yaitu 90%. Seperti yang dikemukakan Mangkunegara (2007:118) bahwa pegawai – pegawai yang

kurang puas cenderung tingkat ketidhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan tidak logis dan subjektif. Selain absensi, *turnover* karyawan dalam sebuah organisasi juga termasuk kedalam salah satu variabel yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan.

Tabel 1.2 Data Gaji atau Upah Karyawan 3 Tahun Terakhir

Tahun	Bagian	Gaji/bulan	Keterangan
2013 – 2015	Admin	Rp. 2.500.000	Tidak ada kenaikan gaji
2013 - 2015	Pemasaran	Rp. 2.225.000	Tidak ada kenaikan gaji
2013 - 2015	Produksi	Rp. 1.500.000	Tidak ada kenaikan gaji

Sumber : data diolah Perusahaan Roti MBO Jember

Berdasarkan Tabel 1.1. menunjukkan bahwa sepanjang tahun 2013 – 2015 gaji atau upah karyawan tidak mengalami kenaikan, Menurut Robbins dan Judge (2008) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, maka dapat disimpulkan bahwa pegawai cenderung kurang mendapatkan kepuasan kerja mereka disetiap bagian pekerjaan mereka masing – masing.

Tabel 1.3 Data Penjualan 3 Tahun Terakhir

Tahun	Target Penjualan	Jumlah penjualan
2013	2.215.000 bungkus	1.895.400 bungkus
2014	2.311.100 bungkus	1.791.200 bungkus
2015	2.000.100 bungkus	1.776.500 bungkus

Sumber : data diolah Perusahaan Roti MBO Jember

Data penjualan roti pada tahun 2013 sampai 2015 mengalami penurunan, hal ini salah satunya ada hubungannya dengan faktor sumber daya manusia seperti kinerja karyawan. Oleh karena itu, perlu meningkatkan kualitas kinerja karyawan sehingga dapat bersaing dengan perusahaan kompetitor. Perusahaan Roti MBO Jember memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen dan menghargai karyawan yang memiliki semangat kerja dan berkontribusi terhadap pekerjaannya dengan tujuan untuk menciptakan karyawan yang mempunyai kinerja yang baik terhadap perusahaan. Menurut Prawirosentono (dalam Sutrisno, 2010:176) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Efektifitas dan Efisiensi yaitu baik dan buruknya kinerja dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan sedangkan Efektif adalah jika tujuan dapat tercapai, sedangkan efisiensi adalah jika hal yang dilakukan merumuskan sebagai pendorong untuk mencapai tujuan, otoritas dan tanggung

jawab yaitu dalam organisasi harus ada kejelasan mengenai wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam organisasi, disiplin yaitu menunjukkan kondisi atau sikap hormat karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas atau ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kinerja baik maka Perusahaan Roti MBO Jember memberikan komitmen dan kepuasan kerja pada karyawan perusahaan Roti MBO.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas diajukan rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Roti MBO?
- b. Apakah komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Roti MBO?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Roti MBO.
- b. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Roti MBO.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak – pihak sebagai berikut:

1. Bagi Lembaga

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan sebagai dasar pertimbangan dalam usaha bisnis pada umumnya dan dapat memberikan masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi wawasan dan pengalaman bagi penulis dalam mempraktekkan teori yang telah didapat diperkuliahan. Melalui penelitian ini, penulis mampu mengimplementasikan hasil temuan penelitian ini khususnya pada tingkat pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja di tempat penulis bekerja. Sehingga secara tidak langsung memberikan sumbangsih keilmuan antara teori dan praktek langsung.

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini merupakan proses pembelajaran untuk dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama ini dan diharapkan dapat menambah pengetahuan, pengalaman, wawasan mengenai pengaruh variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Roti MBO Jember. Sehingga penelitian ini dapat menjadi informasi yang nyata dilapangan.