

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada dasarnya di perusahaan tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang sigap dan terampil, tetapi yang sangat penting lagi, perusahaan mengharapkan karyawannya mau bekerja dengan rajin dengan keinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan dengan faktor sumber daya manusianya. Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi (Setiyawan dan Waridin, 2006). Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Komitmen organisasi sebagai sebuah sikap mengenai loyalitas pekerja kepada organisasi mereka dan merupakan suatu proses terus menerus yang dengan proses ini para anggota organisasi mengungkapkan perhatian mereka terhadap keberhasilan organisasi serta kesejahteraan (Luthan, 1992). Tinggi rendahnya komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sangat menentukan dalam mencapai tujuan organisasi. Pemahaman terhadap komitmen sangatlah penting bagi organisasi supaya tercipta kondisi kerja yang kondusif dan organisasi berjalan dengan efektif dan efisien. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan melakukan usaha yang maksimal dan keinginan yang kuat dalam mencapai tujuan organisasi dan sebaliknya jika karyawan yang memiliki komitmen rendah akan melakukan usaha yang tidak maksimal dengan keadaan terpaksa.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins, 2008 :99). Menurut Martoyo (2000:142) bila kepuasan karyawan terjadi maka pada umumnya tercermin pada perasaan karyawan pada pekerjaannya, yang sering diwujudkan dalam setiap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala

sesuatu yang di hadapi yang sudah di tugaskan kepadanya dilungkungan kerjanya. Dalam hal ini apakah karyawan PT. Padmatirta Wisesa Sudah merasakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan memiliki perasaan-perasaan yang positif mengenai pekerjaan yang dijalannya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2015) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam komitmen organisasi, sedangkan menurut Naderi (2011) ditemukan adanya korelasi positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. sehingga jika seorang karyawan sudah menemukan rasa puas terhadap hasil kerjanya maka dapat di asumsikan setiap individu akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan yang dijalannya.

Selain faktor kepuasan kerja, Disiplin kerja juga merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Disiplin kerja adalah keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja (Setiawan dan Waridin, 2006). Sedangkan Menurut Haiman dalam Nawawi (2006:330) adalah suatu kondisi yang tertib, dengan anggota organisasi yang berperilaku sepantasnya dan memandang peraturan-peraturan organisasi sebagai perilaku yang dapat diterima. Disiplin dapat mencerminkan tingkat kesungguhan dan besarnya rasa tanggung jawab seorang dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan. Pegawai yang disiplin dapat diketahui dengan cara menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang diberikan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dan juga menerima sanksi-sanksi apabila karyawan melanggar tugasnya. Sehingga dapat dikatakan semakin baik disiplin yang dimiliki karyawan maka semakin baik pula komitmen organisasinya. Hal ini dibuktikan dengan penelitian Pratama (2015) yang mengatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan pada disiplin kerja terhadap komitmen organisasi.

PT. Padmatirta Wisesa cabang Jember Merupakan Distributor beberapa produk seperti Bumbu masak, Coklat Snikers, Dan lain-lain. Fenomena dari penelitian ini adalah PT. Padmatirta Wisesa cabang jember yang sudah berdiri sejak lama di kota jember dan mempunyai kantor pusat di jakarta, dan produk-

produk yang di keluarkan sudah banyak yang dikenal masyarakat Jember dan sekitarnya. Maka dari itu peneliti ingin mengetahui kepuasan dan disiplin kerja yang dimiliki para karyawan terhadap komitmen mereka dalam melakukan pemasaran ataupun melakukan pekerjaan mereka.

Dalam pra penelitian yang telah dilakukan, peneliti memperoleh data absensi karyawan PT.Padmatirta WisesaJember yaitu pada bulanSeptember 2016 s/d Agustus2017.

Tabel 1.1. Daftar ketidakhadiran karyawan bulanSeptember 2016 s/d Agustus 2017

| Bulan     | Jumlah Karyawan | Rata rata Hari Kerja | Jumlah Ketidak Hadiran Karyawan | Presentase (%) |
|-----------|-----------------|----------------------|---------------------------------|----------------|
| September | 79              | 26                   | 16                              | 12,83%         |
| Oktober   | 79              | 26                   | 8                               | 25,67%         |
| November  | 79              | 26                   | 13                              | 15,80%         |
| Desember  | 79              | 27                   | 7                               | 30,47%         |
| Januari   | 79              | 26                   | 9                               | 22,82%         |
| Februari  | 79              | 24                   | 11                              | 17,23%         |
| Maret     | 79              | 27                   | 11                              | 19,39%         |
| April     | 79              | 25                   | 6                               | 32,91%         |
| Mei       | 79              | 27                   | 11                              | 19,39%         |
| Juni      | 79              | 26                   | 13                              | 15,80%         |
| Juli      | 79              | 26                   | 19                              | 10,81%         |
| Agustus   | 79              | 27                   | 15                              | 14,22%         |

(Sumber: PT.PadmatirtaWisesaCabangJember)

Menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan dalam periode 1 tahun dari bulan September 2016 s/d Agustus 2017 relatif tidak stabil dan cenderung mengalami peningkatan. Absensi karyawan paling tinggi terjadi pada bulan April 2017 mencapai 32,91%.

## 1.2 Rumusan Masalah

Merujuk pada penelitian Devi (2009) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, dan pada peneliti Pratama (2015) kepuasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Dengan mengacu pada dua peneliti tersebut, dapat diperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Padmatirta Wisesa Cabang Jember?
- b. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Padmatirta Wisesa Cabang Jember?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah :

- a. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT. Padmatirta Wisesa
- b. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT. Padmatirta Wisesa

## 1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian diharapkan dapat memberi manfaat secara langsung maupun tidak langsung terhadap :

- a. Bagi Peneliti

Sebagai bahan masukan bagi para peneliti yang akan mengadakan penelitian lebih mendalam tentang kepuasan kerja dan disiplin kerja. Penelitian ini juga untuk memperluas informasi serta menambah wawasan dan sebagai dasar perbandingan teori yang diperoleh selama perkuliahan.

- b. Bagi Perusahaan

Dengan hasil penelitian ini, diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan perusahaan Padmatirta Wisesa untuk mengadakan evaluasi dalam mengambil keputusan, demi perkembangan dan kemajuan perusahaan.

c. Bagi Akademisi

Sebagai sumbangan pustaka yang dapat menjadi referensi bagi pembaca tentang pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap komitmen organisasional, sehingga dapat menjadi acuan untuk peneliti selanjutnya.

