**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Masalah**

Perusahaan adalah suatu usaha besar yang dikelola bersama-sama yang memiliki modal cukup besar dan mempunyai suatu tujuan, perusahaan tidak dapat dikelola sendiri maka dari itu suatu perusahaan harus mempunyai karyawan untuk mencapai tujuannya bersama. Dalam hal ini karyawan adalah sumber daya yang penting bagi suatu perusahaan, oleh karena itu perlu dukungan untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Disamping itu karyawan juga perlu meningkatkan kinerja berdasarkan pada tuntutan yang ditunjukkan kepada perusahaan dan mengembangkan diri dengan tetap mempertahankan kemampuan perusahaan. Perusahaan merupakan organisasi yang menghimpun orang-orang yang disebut dengan pegawai atau karyawan untuk menjalankan kegiatan-kegiatan diperusahaan tersebut. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yang sama yaitu memaksimalkan keuntungan, dan juga meningkatkan kesejahteraan pemilik maupun karyawanya.

Karyawan merupakan yang terpenting dalam menentukan maju mundurnya perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan diperusahaan, dan karyawan tersebut harus mampu menjalankan tugas-tugas yang diberikan perusahaan. Setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan kinerja karyawan tersebut agar yang diinginkan perusahaan akan tercapai.

1

Kinerja dapat diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai kinerja yang baik. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada PT. Sarijaya Kharisma Abadi Jombang yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Distribusi sejak Tahun 2009 yang didirikan oleh Andre Chandra. Kegiatan yang dilakukan PT. Sarijaya Kharisma Abadi adalah mendistribusikan barang-barang dari produsen ke konsumen.

Dari fenomena yang terjadi, sering kali karyawan PT. Sarijaya Kharisma Abadi menunjukkan kinerja yang kurang optimal sehingga menunjukkan rendahnya kinerja karyawan yaitu :

1. Kurangnya teliti dan lalai dalam melaksanakan tugas seperti pada karyawan bagian gudang yang sering selisih stok antara sistem dengan fisik barang.
2. Masih rendahnya tanggung jawab karyawan bagian gudang terhadap pekerjaan masing-masing.
3. Rendahnya hasil kerja yang dicapai karyawan sehingga tidak memunuhi target pengiriman barang.
4. Pemanfaatan waktu kerja yang kurang efektif misalnya karyawan mengisi waktu jam kerjanya utuk istirahat atau keluar dari ruangan kerja hanya untuk mengobrol dan terlambat masuk ketika jam istirahat sudah berakhir. Berikut data tentang karyawan yang melanggar jam kerja yang telah ditentukan.

**Tabel 1.1 Keterlambatan Masuk kerja Karyawan PT. Sarijaya Kharisma Abadi**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Bulan** | **Keterlambatan masuk (orang)** | **Keterlambatan setelah istirahat** | **Jumlah karyawan** |
| **Januari** | **10 orang** | **5 orang** | **42** |
| **Februari** | **12 orang** | **6 orang** | **42** |
| **Maret** | **7 orang** | **5 orang** | **42** |
| **April** | **11 orang** | **7 orang** | **42** |
| **Mei** | **12 orang** | **5 orang** | **42** |
| **Juni** | **13 orang** | **10 orang** | **42** |
| **Juli** | **14 orang** | **9 orang** | **42** |

Sumber : PT.Sarijaya Kharisma Abadi, 2018.

Berdasarkan pada tabel diatas terlihat bahwa karyawan yang terlambat masuk kerja tiap bulannya mengalami peningkatan, ini terlihat pada bulan Januari sampai Juli jumlah keterlambatan jam masuk kerja karyawan semakin tinggi yakni 10 orang pada bulan Januari dan 14 orang pada bulan Juli. Selain keterlambatan jam masuk kerja karyawan terlihat juga keterlambatan jam masuk setelah istirahat yang jumlahnya semakin tinggi terlihat pada bulan Juni sebanyak 10 orang.

Selanjutnya yaitu mengenai hasil akhir, kinerja dapat dikatakan baik yaitu salah satunya dapat dilihat dari target pengiriman barang dan realisasi ataupun pencapaian yang sudah di dapat pada PT. Sarijaya Kharisma Abadi. Untuk membuktikan itu tentunya memerlukan beberapa data tentang apa yang terjadi pada PT. Sarijaya Kharisma Abadi. Berikut data target dan realisasi pengiriman barang :

**Tabel 1.2 Target dan Realisasi pengiriman barang pada PT. Sarijaya Kharisma Abadi**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Bulan | Target (faktur pengiriman) | Realisasi (faktur pengiriman) | % Pencapaian |
| Januari | 635 | 560 | 88% |
| Februari |  635 | 553 | 87% |
| Maret | 655 | 596 | 91% |
| April | 650 | 559 | 86% |
| Mei | 630 | 456 | 72% |
| Juni | 650 | 542 | 83 % |
| Juli | 655 | 571 | 87 % |

Sumber : PT. Sarijaya Kharisma Abadi, 2018.

Dari tabel diatas menunjukkan target dan realisasi pengiriman PT. Sarijaya Kharisma Abadi. Perusahaan telah menentukan target yang harus dicapai oleh karyawan bagian gudang pengiriman setiap bulannya. Namun berdasarkan tabel diatas tidak ada satupun realisasi yang tercapai, realisasi pengiriman buruk terjadi pada bulan Mei yakni sebesar 72%, sedangkan realisasi pengiriman terbesar yakni pada bulan Maret yakni 91%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Sarijaya Kharisma Abadi masih belum maksimal sehingga tidak ada satupun yang terealisasi pengiriman yang tercapai. Dari informasi yang diperoleh PT.Sarijaya Kharisma Abadi, dapat diketahui bahwa kinerja karyawan pada perusahaan ini masih memiliki beberapa kelemahan antara lain karyawan disini masih kurang disiplin waktu, tanggung jawab, rendahnya kepedulian dan minimnya gagasan yang muncul untuk menyelesaikan permasalahan yang timbul.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah kepuasan kerja. Ada beberapa hal yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan PT.Sarijaya Kharisma Abadi yang harus mendapat perhatian yaitu kurangnya penghargaan terhadap karyawan yang kinerjanya baik dan uang lembur terlalu sedikit sehingga kebanyakan karyawannya mengambil jam lembur untuk menambah uang penghasilan, dan banyaknya karyawan merasa tidak puas terhadap kebijakan perusahaan yaitu gaji yang lebih rendah dengan kebutuhan karyawan yang semakin meningkat.

Dengan keadaan tersebut harus diantisipasi karena jika seorang karyawan tidak puas biasanya memiliki kinerja yang rendah. Akibatnya dalam bekerjapun mereka biasanya kurang bersemangat, malas, lambat bahkan banyak melakukan kesalahan dan lain-lain hal yang bersifat negatif seperti mangkir, telat masuk kerja dan lain-lain. Maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan menjadi rendah.

Para pimpinan PT.Sarijaya Kharisma Abadi sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para karyawan dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat karyawan puas sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain kepuasan kerja adalah komitmen organisasi. Malthis dan Jackson (2000) memberikan definisi “*organizational commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization*”.

(maksudnya komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan- tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi).

Komitmen organisasi merupakan indikator untuk mengukur derajat dan sejauh mana seorang karyawan memihak pada tujuan organisasi. Ada kecenderungan dalam beberapa kasus apabila apabila seseorang mempunyai komitmen tinggi, kemungkinan untuk mencari pekerjaan di tempat lain adalah lebih kecil dibandingkan seseorang yang berkomitmen rendah.

Berdasarkan Pengamatan Peneliti, bagian gudang pada PT. Sarijaya Kharisma Abadi banyak karyawan yang kurang memiliki rasa bangga terhadap perusahaan dilihat dari rendahnya kesetiaan dan kemauan karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh. Apabila karyawan ini memiliki komitmen yang tinggi, maka mereka akan melakukan kewajiban dan memiliki pengabdian yang tinggi terhadap organisasi. Dengan memiliki komitmen pula, karyawan akan menyatu dengan pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka perusahaan harus lebih memperhatikan karyawannya, sehingga dapat menciptakan kinerja yang baik. Dengan demikian penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai **”Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sarijaya Kharisma Abadi .**

* 1. **Rumusan Masalah**
1. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
	1. **Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan deskripsi masalah yang telah diuraikan, maka penulis membatasi masalah pada penelitian ini hanya terkait tentang kepuasan kerja dan komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan bagian gudang di PT. Sarijaya Kharisma Abadi yang berjumlah 42 orang.

* 1. **Tujuan Penelitian**
1. Untuk mengetahui dan menjelaskan Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

**1.5 Manfaat Penelitian**

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Secara Teoritis .

Manfaat secara teoritis adalah diharapkan mampu memperkaya teori-teori berkaitan dengan  kepuasan kerja, komitmen organisasi maupun teori-teori berkaitan dengan kinerja.

1. Secara Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi pihak manajemen PT.Sarijaya Kharisma Abadi.