

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia bisnis saat ini berubah dengan sangat cepat, sehingga perusahaan-perusahaan harus bersaing ketat satu sama lain. Sebagai sebuah organisasi bisnis perusahaan perlu siap bersaing dan berupaya meraih keuntungan yang maksimal. Sumber daya manusia menjadi aset perusahaan yang paling berharga dan berperan penting dalam membantu perusahaan mencapai tujuan-tujuannya. Sumber daya manusia dipandang mempunyai pengaruh langsung paling besar terhadap perkembangan dan kesuksesan bisnis.

Meskipun kini peran dan fungsi dari tenaga kerja telah digantikan dengan teknologi yang semakin canggih pada kenyataannya sampai saat ini tenaga kerja masih menjadi faktor utama dalam jalannya proses produksi. Sehingga suatu perusahaan perlu mengetahui bagaimana cara mengelola sumber daya manusia seoptimal mungkin. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya serta kemampuannya dalam bersaing di pasar sangat bergantung pada bagaimana perusahaan tersebut mengelola dan mengembangkan sumber daya manusianya dengan baik.

Setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja dari setiap karyawannya meningkat. Kinerja menurut Kasmir (2016:182) merupakan hasil kerja atau perilaku atas penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang telah dicapai dalam periode waktu yang telah ditentukan. Kinerja menurut Paparang et al., (2021) adalah hasil individu atau tingkat keberhasilan secara keseluruhan

dalam menyelesaikan tugas dalam jangka waktu tertentu seperti standar kinerja, target atau kriteria yang ditetapkan yang disepakati bersama.

Kinerja suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh kondisi dan tindakan karyawannya sehingga perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawan. Dengan meningkatnya kinerja pada karyawan akan membawa kemajuan pada organisasi undak dapat bertahan pada persaingan di lingkungan bisnis dan tujuan organisasi dapat dengan mudah tercapai. Kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal merupakan faktor-faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, meliputi kepuasan kerja dan komitmen organisasional (Taurisa dan Ratnawati, 2012).

Menurut Sopiah (2008) Komitmen Organisasional merupakan ikatan psikologis karyawan dengan organisasi yang didefinisikan oleh rasa kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk bekerja keras demi memajukan kepentingan organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota. Komitmen organisasional menurut Sunaryo dan Nasrul (2018) adalah Identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif tinggi dengan perusahaan. Karyawan yang berkomitmen akan cenderung lebih bertanggung jawab pada pekerjaannya. Komitmen merupakan keterkaitan antar individu dengan organisasinya, komitmen yang kuat akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh karyawan.

Selain komitmen organisasional, Faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan menurut Rosita (2016) diantaranya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja menjadi permasalahan penting yang perlu mendapatkan pemecahan masalah agar dapat meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Priansa (2016) mengemukakan kepuasan kerja adalah sekumpulan perasaan yang dimiliki oleh karyawan terkait dengan pekerjaannya, apakah mereka merasa senang dan puas atau tidak senang dan tidak puas. Hal ini merupakan hasil dari interaksi karyawan dengan lingkungan kerjanya serta penilaian karyawan terhadap pekerjaannya. Perasaan karyawan terhadap pekerjaannya ini kemudian tercermin dalam sikap dan perilaku mereka saat bekerja. Ketika karyawan merasa puas dengan apa yang telah diperoleh dari perusahaan mereka akan memberikan lebih dari apa yang dibutuhkan perusahaan dengan komitmen yang tinggi dan akan terus berusaha meningkatkan tingkat kerjanya.

Masyarakat Indonesia sebagian besar merupakan masyarakat petani. Selain beras, komunitas petani Indonesia juga memproduksi tebu yang diolah menjadi gula pasir. Ada beberapa pabrik gula yang beroperasi di Indonesia, seperti PG Kebonagung Malang, PG Candi Sidoarjo, PG Pesantren Baru Kediri, PG Rejoso Manis Indo Sidoarjo dan PG Asembagus Situbondo. Namun di Jombang, hanya ada dua pabrik gula yang masih aktif beroperasi yaitu Pabrik Gula Tjoekir dan Pabrik Gula Djombang Baru.

Alasan penulis melakukan penelitian pada Pabrik Gula Tjoekir Jombang karena Pabrik Gula Tjoekir Jombang merupakan salah satu pabrik

gula terkemuka di Indonesia yang telah berdiri sejak tahun 1884. Berlokasi di Desa Cukir Kecamatan Diwek Kabupaten Jombang Jawa Timur. Pabrik ini memiliki reputasi yang baik di industri gula nasional. Sebagai salah satu produsen gula terbesar di Jawa Timur dan Indonesia, Pabrik Gula Tjoekir Jombang telah menjadi pemain utama dalam industri gula selama lebih dari satu setengah abad. Kinerja yang baik dari pabrik ini telah memberikan dampak signifikan bagi perkembangan sektor gula di Indonesia. Dengan sejarah panjangnya, Pabrik Gula Tjoekir Jombang telah memperoleh banyak pengalaman dalam menghadapi berbagai tantangan dan perubahan di industri gula sehingga menjadikannya sebagai salah satu pabrik yang memiliki reputasi baik di tingkat nasional. Pabrik Gula Tjoekir juga merupakan salah satu Pabrik Gula (PG) terbaik dibawah naungan PT Sinergi Gula Nusantara (SGN). Pabrik Gula Tjoekir yang sebelumnya bagian pabrik gula PTPN X telah dialihkan ke PT Sinergi Gula Nusantara (SGN).

Penelitian ini bertujuan untuk mengatasi keterbatasan atau kesenjangan penelitian sebelumnya (*Research Gap*) dengan melihat hasil penelitian yang tidak konsisten dan menggunakan objek yang berbeda. Hal ini diperkuat oleh penelitian terdahulu dari tentang komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Parera et al., (2021) penelitian terkait pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Royal Coconut Air Madidi, Sulawesi Utara. Jumlah sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan yaitu 31 sampel. Hasil penelitian menyatakan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Karyawan diterima. Hal ini dikarenakan semakin tinggi komitmen organisasional yang dimiliki karyawan, maka kinerja karyawan PT. Royal Coconut Airmadidi akan meningkat.

Penelitian Aji Kresna dan Ruslan (2021) terkait pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada Departemen Building Plant T perusahaan Ban di Banten. Jumlah sampel yang digunakan adalah 80 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini disebabkan oleh fakta bahwa para pekerja percaya bahwa pekerjaan mereka saat ini membantu mereka memenuhi kebutuhan dasar mereka, yang membuat mereka peduli dengan kualitas pekerjaan yang mereka lakukan. Penelitian Ekasari et al., (2023) terkait pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur makanan dan minuman. Jumlah sampel yang digunakan yaitu 59 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini karena dengan adanya komitmen organisasional seorang pegawai akan memiliki keselarasan untuk pemenuhan tujuan perusahaan dan rasa kepercayaan dari pegawai.

Berbeda dengan penelitian Manopo (2022) terkait pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Birung Branch. Populasi pada penelitian ini adalah 160 karyawan, sampel yang digunakan yaitu 60 karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena mayoritas staf tidak

terlalu mempersoalkan masalah-masalah yang terkait dengan komitmen organisasional yang ada dalam lingkup pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Chikmawati (2019) terkait pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada perusahaan manufaktur alas kaki Surabaya. Data sampel yang digunakan adalah karyawan bagian akuntansi sebanyak 32 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian tentang kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Goldwin et al., (2019) terkait pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tanimas Soap Industries Sumatra Utara, perusahaan ini bergerak dibidang manufaktur dan eksportir sabun. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 97 orang karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Karyawan yang tidak bahagia cenderung lebih sering berhenti dan bolos kerja. Pekerja yang baik biasanya mempunyai penilaian yang lebih baik mengenai kehadiran, pergantian kerja dan pencapaian pekerjaan yang baik jika dibandingkan dengan pekerja yang tidak puas bekerja.

Penelitian Rodrigo et al., (2022) terkait pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur ABC dengan menggunakan sampel sebanyak 66 karyawan. Hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Hal ini dikarenakan perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih besar pada dua hal untuk memperoleh kinerja terbaik dari karyawannya. Penelitian Badrianto dan Ekhsan (2019) terkait pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nesinak Industri Jawa Barat, perusahaan ini bergerak dibidang pembuatan suku cadang otomotif dan elektronik berbahan dasar karet. Sampel yang digunakan sebanyak 88 karyawan pada bagian produksi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahirah dan Setiani (2022) terkait pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Indah Food Multirasa Jombang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Surya Indah Food Multirasa Jombang dengan menggunakan sampel sebanyak 70 karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja yang telah dilakukan pada karyawan di PT Surya Indah Food Multirasa terdapat beberapa karyawan merasa kurang dalam melakukan kinerja sehingga terjadi perasaan tidak puas dalam melakukan suatu pekerjaan yang ditugaskan.

Penelitian Elinda dan Sitohang (2022) terkait pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Adela Berkah Abadi Gresik perusahaan ini bergerak dalam bidang produksi spreng, bedcover dan barang-barang kebutuhan tempat tidur. Sampel yang digunakan sebanyak 30 karyawan CV. Adela Berkah Abadi Gresik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan mayoritas karyawan CV. Adela Berkah Abadi merupakan karyawan milenial yang berusia muda. Karyawan milenial dikenal dengan sekelompok perkerja yang mudah bosan, berfikir instan dan cenderung terbuka dengan penawaran perkerjaan baru yang kemudian membuat kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari *research gap* penelitian terdahulu yang hasil penelitiannya terdapat ketidakkonsistenan maka penulis tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Keuangan Dan Umum Pada Pabrik Gula Tjoekir Jombang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Agar penelitian dapat terarah maka perlu dibuat suatu rumusan yang jelas, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian keuangan dan umum pada Pabrik Gula Tjoekir Jombang?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian keuangan dan umum pada Pabrik Gula Tjoekir Jombang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka penelitian ini ditujukan :

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian keuangan dan umum pada Pabrik Gula Tjoekir Jombang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian keuangan dan umum pada Pabrik Gula Tjoekir Jombang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Memberikan kontribusi akademik atau pengembangan ilmu tentang kinerja karyawan kepada pembaca, terutama untuk penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia (SDM). Khususnya untuk penelitian mengenai komitmen organisasional, kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Dan dapat digunakan sebagai bahan referensi, yang nantinya informasi dari penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh pembaca.

2. Manfaat Praktis

Memberikan saran dan informasi dalam pengambilan keputusan yang bermanfaat, dapat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengolah strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan melalui komitmen organisasional dan kepuasan kerja.