

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di zaman modern seperti sekarang ini banyak sekali kemajuan dan perubahan yang terjadi di dalam dunia bisnis. Perubahan yang terjadi itu karena kebutuhan dan pengetahuan masyarakat yang semakin berkembang, kemajuan teknologi dan gaya hidup yang tidak lepas oleh globalisasi. Dari adanya kemajuan tersebut secara tidak langsung akan menuntut kita untuk mengimbangnya di dalam kehidupan sehari-hari. Pengaruh yang muncul dari perkembangan zaman banyak sekali, yaitu dari produk barang dan jasa yang memiliki kelebihan dan keistimewaannya masing-masing. Dalam hal ini konsumen diuntungkan karena ada banyak sekali alternatif pilihan dari produk barang dan jasa yang ditawarkan oleh produsen. Namun bagi para produsen ini adalah sebuah ancaman karena semakin banyak produk barang dan jasa yang ditawarkan maka semakin ketat pula persaingan yang ada di dunia bisnis. Menurut Agusti (2019) semakin ketatnya persaingan dalam bisnis itu akan menuntut para pelaku bisnis untuk memaksimalkan kinerja perusahaannya agar mampu bersaing di pasaran.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada

pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Kualitas kinerja karyawan dapat dilihat dari tingkat kehadiran para karyawan PT. JNE Cabang Pati sebagai berikut:

Tabel 1.1
Tingkat Kehadiran Karyawan Bulan Oktober-Desember 2020

No.	Bulan	Kehadiran	Jumlah Karyawan	Prosentase
1	Oktober	Hadir	114 orang	77,5 %
		Tidak Hadir	33 orang	22,5 %
Jumlah Pegawai			147 orang	100%
2	Novermber	Hadir	118 orang	80,3%
		Tidak Hadir	29 orang	19,7%
Jumlah Pegawai			147 orang	100%
3	Desember	Hadir	106 orang	72,1%
		Tidak Hadir	41 orang	27,9%
Jumlah Pegawai			147 orang	100%

Sumber: Majamen PT. JNE Cabang Pati, 2020.

Berdasarkan tabel 1.1 berkaitan dengan tingkat kehadiran karyawan bulan Oktober-Desember 2020 diketahui bahwa PT. JNE Cabang Pati memiliki tingkat ketidakhadiran karyawan tertinggi pada bulan Desember 2020, yaitu dari 143 karyawan hanya 106 karyawan yang hadir atau 72,1% dan karyawan yang tidak hadir sebanyak 41 orang atau 27,9%. Adanya ketidakhadiran karyawan dalam sebuah perusahaan dapat menyebabkan terganggunya kinerja perusahaan, karena beberapa aktivitas yang harus dipenuhi perusahaan tidak dapat terlaksana. Selain itu rendahnya kinerja karyawan dalam penelitian ini dipengaruhi oleh kepuasan kerja dari setiap karyawan dan beban kerja yang ada di perusahaan, serta komitmen organisasi yang terjalin antara karyawan dengan perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peranan penting untuk mengelola karyawan. Pengelolaan dilakukan agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan aturan dan *job description* yang terarah. MSDM juga perlu

dilakukan untuk mempertahankan karyawan yang potensial agar karyawan tersebut tetap komitmen pada organisasi atau perusahaan. Komitmen organisasi adalah tingkat keyakinan karyawan untuk menerima tujuan organisasi sehingga berkeinginan untuk tetap tinggal dan menjadi bagian dari organisasi tersebut.

Menurut Sutrisno (2016) komitmen organisasi adalah keadaan psikologis yang mencirikan hubungan karyawan (anggota) dengan organisasi yang dikarakteristikan oleh penerimaan anggota pada tujuan organisasi merefleksikan kekuatan individu dan keterlibatan anggota yang menunjukkan kesesuaian tujuan dan nilai-nilai organisasi. Aktivitas tersebut dilandasi oleh keyakinan moral dengan tidak mengutamakan keuntungan pribadi.

Komitmen organisasi dapat dilihat dari beberapa faktor antara lain kepercayaan dan penerimaan terhadap perusahaan, kemauan dalam pencapaian tujuan perusahaan dan keinginan untuk tetap berada dalam perusahaan (Nova, 2020). Komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat untuk berusaha keras agar sesuai dengan tujuan organisasi pada karyawan serta memiliki keinginan untuk tetap dalam perusahaan atau organisasi tersebut.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja, kepuasan akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Hendrawati (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya adalah seberapa besar perasaan positif atau negatif yang diperlihatkan karyawan terhadap pekerjaannya. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan system nilai yang berlaku pada dirinya. Jadi kepuasan kerja menyangkut psikologis individu

didalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang dirasakan dari lingkungannya.

Menurut Duha (2016) kepuasan kerja adalah keadaan menyenangkan yang dialami individu di dalam organisasi oleh berbagai hal yang menjadi penyebabnya, jadi kepuasan kerja yaitu sikap positif individu dalam hal yang berhubungan dengan pekerjaannya, karena keadaan tersebut, individu memiliki cara pandang positif terhadap organisasi melalui pemikiran, perasaan, perilaku yang ada didalamnya. Oleh karenanya, karyawan yang memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah berpikir untuk meninggalkan perusahaan. Adanya pemberian faktor tersebut akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik, para karyawan tidak hanya asal bekerja namun mereka akan merasa nyaman dan diperhatikan akan karirnya. Apabila hal tersebut terpenuhi maka penggunaan tenaga kerja berjalan dengan efektif.

Setiap individu dalam perusahaan dipastikan memiliki kebutuhan dan harapan masing--masing, beberapa diantara mereka sadar akan hal tersebut, sedangkan yang lain tidak menyadarinya. Kebutuhan dan harapan tersebut yang menstimulasi perilaku karyawan pada perusahaan. Jadi, kepuasan kerja merupakan representasi sikap dan penilaian karyawan akan pekerjaan dan pemenuhan atas harapan mereka (Rianto, 2020).

Hasil penelitian Margawi (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Nova (2020) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Ikhsan

(2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Beban kerja adalah sesuatu yang terasa memberatkan, barang-barang atau sesuatu bawaan yang dipikul, yang sukar untuk dikerjakan sebagai tanggungan (Mubarok, 2020). Beban kerja berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, mendorong, sedangkan beban kerja psikologis dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian yang dimiliki oleh seseorang dengan orang lainnya. Beban kerja yang dianggap memberatkan karyawan perbandingan kemampuan karyawan lebih rendah dengan tuntutan pekerjaan karena akan menimbulkan dampak negatif bagi karyawan sendiri. Karyawan akan bekerja semaunya dalam proses pengerjaan sekaligus menumbuhkan rasa ingin keluar dari perusahaan begitupun sebaliknya jika kemampuan lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, para pekerja akan sewenang-wenang menggunakan jabatannya untuk menentukan arah perusahaan.

Hasil penelitian Hendrawati (2020) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Mubarok (2020) juga menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Agusti (2019) menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

1.2 Rumusah Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan, dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja dari setiap pegawai yang masih berbeda-beda sesuai dengan upah yang diterima.
2. Beban kerja yang dirasakan setiap pegawai tergolong tinggi sesuai dengan tugas dan transaksi yang ada pada setiap kantor cabang.
3. Komitmen organisasi yang masih rendah ditandai dengan banyak karyawan yang tidak peduli akan kemajuan perusahaan.
4. Kinerja pegawai yang tergolong masih rendah dilihat dari tingkat kehadiran yang masih tinggi.

Rumusan Masalah berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT Tiki Jasa Nasional Entrakurir?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap komitmen organisasi pada PT Tiki Jasa Nasional Entrakurir?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Tiki Jasa Nasional Entrakurir?
4. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tiki Jasa Nasional Entrakurir?
5. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Tiki Jasa Nasional Entrakurir?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT TIKI Jasa Nasional Entrakurir.
2. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap komitmen organisasi pada PT TIKI Jasa Nasional Entrakurir.
3. Menganalisis pengaruh kpuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT TIKI Jasa Nasional Entrakurir.
4. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT TIKI Jasa Nasional Entrakurir.
5. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT TIKI Jasa Nasional Entrakurir.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat sebagai evaluasi perusahaan terhadap keinginan karyawan agar senantiasa memiliki komitmen kerja yang mampu meningkatkan kinerja karyawan.

1.4.2 Teoritis

Hasil penelitian ini akan menjadi sebuah landasan oleh peneliti untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara beban kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.