

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan teknologi yang semakin maju membawa dampak luar biasa dalam berbagai bidang baik dibidang industri maupun bidang jasa industri adalah usaha kegiatan pengolahan bahan mentah menjadi barang setengah jadi lalu selanjutnya diproses menjadi barang jadi, barang jadi yang menjadi nilai tambah untuk mendapatkan keuntungan.

Faktor yang paling penting dalam menjamin kelancaran proses produksi adalah tenaga kerja. Tenaga kerja sebagai sumber daya manusia sangat penting didalam suatu organisasi. Suatu organisasi akan lebih maju dan berkembang apabila mempunyai tenaga kerja yang handal dan mampu dijadikan partner kerja oleh pemimpinnya dalam menjalankan suatu tugas yang menjadi bagian masing-masing.

Komitmen organisasional merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Karyawan yang mempunyai komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melakukan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap organisasi. Dalam komitmen terkandung keyakinan, pengikat, yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik secara nyata. Komitmen berdampak pada performa kinerja sumberdaya manusia dan pada akhirnya juga berpengaruh terhadap kinerja suatu organisasi. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh komitmen terhadap bidang pekerjaan yang ditekuni.

Komitmen mempunyai peran yang penting dalam meningkatkan kinerja suatu karyawan dalam sebuah organisasi. Tingginya komitmen akan berimbas pada kinerja karyawan yang semakin meningkat. Komitmen organisasional merupakan kesediaan seseorang untuk mengikat diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi (Wibowo, 2016:188). Komitmen organisasi

mempengaruhi apakah seorang pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mengejar pekerjaan lain. Komitmen organisasi sangat penting, karena karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan akan menunjukkan kinerja terbaiknya dalam mengemban pekerjaan.

Selain itu disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2018:93) disiplin adalah kesadaran seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin seharusnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan – aturan perusahaan, semakin disiplinnya karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Komitmen organisasi mempunyai peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Menurut Wirawan (2013:713) Komitmen organisasional merupakan perasaan keterkaitan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasinya dengan keterkaitan psikologis tersebut pegawai merasa senang, bangga dan puas dalam bekerja atau untuk menjadi anggota organisasi, selanjutnya dengan terpenuhinya harapan kerja ini akan menimbulkan kepuasan kerja. Komitmen organisasional dalam hal ini mempengaruhi kepuasan kerja, ini didukung teori dari Bagia (2015), yang menyatakan “ apabila komitmen organisasional tinggi maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat pula. Disiplin kerja memiliki keterkaitan dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja ialah keefektifan atau sentimental yang positif pada beraneka aspek pekerjaan (Afandi,2018:73). Kondisi persaingan saat ini semakin kompetitif, hal ini menuntut perusahaan atau organisasi untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai peningkatan produktivitas secara kualitas dan kuantitas sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lain bahkan mampu berada diatas perusahaan lain. Sumberdaya manusia atau karyawan memberikan peranan penting dalam mencapai tujuan bagi perusahaan atau organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017:117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan

dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Hal ini menuntut perusahaan atau organisasi selalu berusaha menemukan cara dan kebijakan yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satu upaya yang dapat dilakukan dengan melaksanakan penilaian kinerja karyawan.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya Nurhayati (2019:41). Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2014). Kinerja seseorang merupakan kemampuan, usaha dan kesempatan yang dinilai dari kerjanya.

Selain kinerja karyawan keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh adanya tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan. Kepuasan yang dirasakan setiap karyawan akan mengakibatkan peningkatan dalam kinerja seorang karyawan. Karena menganggap pekerjaannya sebagai suatu yang menyenangkan. Menurut Purwakaltsum et al., (2021) dalam kepuasan kerja sebagai tanggapan emosional yang berbentuk kesenangan ketika keinginan tercapai, rekan kerja, promosi dan gaji yang diinginkan sesuai dengan yang diharapkan.

PT. Qvesarum Asia yang beralamat di Desa Bawu, Kecamatan Batealit, Kabupaten Jepara merupakan perusahaan yang bergerak dibidang furniture. Perusahaan ini memproduksi bahan mentah kayu yang kemudian di produksi menjadi perabotan rumah. PT. Qvesarum Asia mengerjakan berbagai macam produk seperti kursi, meja, lemari dll. Berdasarkan hasil observasi dengan Direktur PT. Qvesarum Asia, didapatkan informasi bahwa komitmen organisasional pada PT. Qvesarum Asia masih rendah. Data di dapat dari direktur PT. Qvesarum Asia. Berikut ini data karyawan yang resign.

Tabel 1.1 Data Resign karyawan PT. Qvesarum Asia 2022

No	Bulan	Jumlah Karyawan Resign
1	Juli	5
2	Agustus	1
3	September	3
4	Oktober	2
5	November	2
6	Desember	2

Sumber : PT Qvesarum Asia 2022

Berdasarkan tabel 1.1 data yang dikeluarkan PT. Qvesarum Asia dapat dilihat jumlah karyawan yang keluar masih banyak, hal ini menunjukkan rendahnya komitmen organisasional dari karyawan PT. Qvesarum Asia untuk tetap berada di perusahaan, dikarenakan karyawan mempertimbangkan keuntungan bekerja ditempat lain, sehingga karyawan memutuskan untuk mencari kerja baru ditempat lain. Berikut ini data jumlah karyawan resign pada PT. Qvesarum Asia. Selain masalah komitmen organisasional yaitu berkaitan dengan disiplin terdapat karyawan yang izin tidak masuk kerja. Berikut ini data Absensi karyawan pada tahun 2022.

Tabel 1.2 Data Absensi PT. Qvesarum Asia Tahun 2022

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Absensi (Izin tidak masuk kerja)
1	Januari	94	22
2	Februari	94	25
3	Maret	94	15
4	April	94	13
5	Mei	94	20
6	Juni	94	20
7	Juli	94	16
8	Agustus	94	17
9	September	94	12
10	Oktober	94	14
11	November	94	21
12	Desember	94	18

Sumber : PT Qvesarum Asia Tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.2 data absensi yang dikeluarkan PT. Qvesarum Asia dapat dilihat bahwa jumlah absensi setiap bulan mengalami fluktuatif atau naik turun. Pada bulan februari jumlah karyawan yang tidak hadir yang

paling besar terjadi yaitu sebesar 25 orang dan paling sedikit pada bulan oktober yaitu 10 orang. Hal ini menjadi masalah karena telat dan izin kerja tersebut dapat berdampak negatif terhadap perusahaan seperti waktu yang dibutuhkan untuk mengerjakan suatu pekerjaan menjadi lebih lama. Selain itu disebabkan kurang disiplin karyawan dalam menggunakan waktu dengan baik. Hasil wawancara peneliti dengan Ibu Eti masih ditemukan karyawan yang telat masuk kerja sekitar 15 menit.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti terhadap Ibu Eti selaku Direktur PT Qvesarum Asia terkait dengan rendahnya kinerja karyawan disebabkan belum adanya kemauan karyawan bekerja secara maksimal. Hal tersebut terlihat dari pesanan yang diminta oleh konsumen tidak bisa dikerjakan tepat waktu dalam pengerjaannya. Disisi lain tingkat kepuasan karyawannya belum terpenuhi dikarenakan Upah yang diterima dianggap tidak sesuai dengan tingkat pekerjaannya, dimana pekerjaan yang dilakukan memiliki resiko kecelakaan yang cukup tinggi karena berhubungan langsung dengan mesin produksi.

Ada beberapa hasil penelitian yang berbeda (*research gap*) dari variabel yang diteliti yaitu. sedangkan menurut Yusra et al (2018) komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan menurut Prasetyo, dkk (2020) komitmen organisasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut menurut Prameiswari, dkk (2022), menyatakan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Nurhaningsih, et al., (2021) komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Alwi, dkk (2019) Terdapat pengaruh positif signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, sedangkan menurut Pratama, dkk (2020) disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Menurut Siregar, dkk (2021) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan

menurut Filliantoni, dkk, (2019) disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan.

Menurut Farmi, dkk (2021) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut Prasetya, dkk (2020) kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari beberapa paparan di atas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul pengaruh komitmen organisasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Quvesarum Asia.

1.2. Ruang Lingkup

1.2.1. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah PT. Qvesarum Asia, tempatnya yang berada di Bawu, Kecamatan Batealit, Kabupaten Jepara. Perusahaan ini bergerak dalam bidang Furniture. pada penelitian ini akan diteliti Pengaruh Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada perusahaan tersebut.

1.2.2. Variabel yang diteliti

Variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel Eksogen yaitu Komitmen organisasional dan disiplin kerja pada PT. Qvesarum Asia
2. Variabel Endogen yaitu Kinerja Karyawan pada PT. Qvesarum Asia
3. Variabel Intervening yaitu Kepuasan kerja pada PT. Qvesarum Asia

1.2.3. Responden

Responden yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di dalam PT. Qvesarum Asia.

1.2.4. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama kurun waktu 3 bulan, mulai bulan September 2023 sampai November 2023.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas masalah yang terjadi pada perusahaan ini adalah rendahnya komitmen karyawan PT. Qvesarum Asia untuk tetap berada di perusahaan, dikarenakan karyawan mempertimbangkan keuntungan bekerja di tempat lain. Selain itu masalah yang terjadi berkaitan dengan disiplin kerja kurang disiplin karyawan dalam menggunakan waktu dengan baik dikarenakan telat dan izin kerja.

Adapun masalah lainnya adalah belum adanya kemauan karyawan bekerja secara maksimal. Belum maksimalnya kinerja karyawan dilihat dari pesanan yang diminta konsumen tidak bisa dikerjakan tepat waktu dalam pengerjaannya. Selain itu rendahnya tingkat kepuasan karyawan ditandai dengan upah yang diterima dianggap tidak sesuai dengan tingkat pekerjaannya, dimana pekerjaan yang dilakukan memiliki resiko kecelakaan yang cukup tinggi karena berhubungan langsung dengan mesin produksi.

1. Bagaimana komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Qvesarum Asia?
2. Bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Qvesarum Asia?
3. Bagaimana komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Qvesarum Asia?
4. Bagaimana Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Qvesarum Asia?
5. Bagaimana Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Qvesarum Asia?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas maka penulis ini dilaksanakan dengan beberapa tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja PT. Qvesarum Asia
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja PT. Qvesarum Asia
3. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT. Qvesarum Asia
4. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Qvesarum Asia
5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Qvesarum Asia

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang dapat diambil dari kajian dan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

a) Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan dan pengembangan bagi PT. Qvesarum Asia di dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan yang positif bagi pihak PT. Qvesarum Asia supaya peningkatan kinerja karyawan dimasa mendatang dapat berjalan secara maksimal sehingga memperoleh hasil yang baik

b) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengembangan ilmu pengetahuan khususnya terkait dengan pengaruh komitmen organisasional, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening yang di harapkan. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan informasi yang berguna bagi akademisi sebagai bahan referensi untuk mendukung bagi pelaksanaan pembelajaran maupun penelitian dalam bidang yang sama dikemudian hari.