

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan mempunyai tujuan untuk meningkatkan perusahaan kearah yang lebih baik dalam bersaing di dunia bisnis yang semakin ketat, untuk itu harus dilakukan strategi peningkatan perusahaan. Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan dalam mencapai tujuannya adalah faktor sumber daya manusia (SDM). Sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya menentukan kinerja yang bagus dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisien, efektifitas, atau kualitas yang tinggi. Pegawai dalam perusahaan kami cenderung mengalami stres kerja yang tinggi karena sebagian waktu mereka dihabiskan ditempat kerja dan dengan pekerjaan yang sama. Oleh karena itu, instansi perlu mengidentifikasi dan menyediakan umpan balik yang bisa membantu organisasi dalam pengambilan keputusan yang akan berdampak pada kinerja dan pegawai.

Kinerja yang maksimal merupakan salah satu hasil yang diperoleh perusahaan apabila karyawan tersebut merasa nyaman dan puas segala perlakuan perusahaan yang telah dia terima (Tribudi, 2018).

Kepuasan kerja dalam pekerjaan merupakan hasil kerja yang dinikmati dalam bentuk pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang nyaman. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan meningkatkan kinerja baik kualitas maupun kuantitas, serta cenderung lebih setia dan lebih loyal terhadap perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Loyalitas tersebut yang dapat menjadikan karyawan memiliki komitmen organisasi. Kepuasan kerja merupakan variabel yang tergantung karena dua alasan, yaitu menunjukkan hubungan dengan faktor kinerja dan merupakan profesi nilai yang dipegang banyak peneliti perilaku

organisasi. selain itu juga memandang positif tentang kepuasan apabila karyawan yang puas lebih produktif dari pada karyawan yang tidak puas.

Selain kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja akan secara otomatis tumbuh apabila tingkat kepuasan kerja terpenuhi oleh perusahaan. Disiplin kerja kondisi kendali dari karyawan dan perilaku tertib yang menunjukkan tingkat kerja sama tim sesungguhnya dalam suatu organisasi (Mondy, 2008).

Setiap lembaga atau pun perusahaan pasti memiliki peraturan yang wajib dipatuhi oleh setiap karyawannya. Peraturan dibuat untuk mengatur segala tata tertib di perusahaan. Seperti halnya apa yang harus dilakukan serta apa yang tidak harus dilakukan dalam bekerja sebuah perusahaan. Peraturan yang ada di dalam perusahaan diberikan keseluruh karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut dan dilaksanakan dengan dengan adil. Apabila karyawan melanggar peraturan tersebut yang telah ditentukan maka pertama kali karyawan akan diberikan sanksi hukuman secara tegas dan adil.

Komitmen organisasi sebagai sikap kesetiaan pegawai terhadap organisasinya yang merupakan proses terus menerus yang bertujuan untuk mengekspresikan perhatian terhadap organisasinya yang mencerminkan kesuksesan dan kesejahteraan, Komitmen organisasi yang tinggi akan membuat karyawan setia pada perusahaan dan akan bekerja keras untuk kemajuan perusahaan. Menurut Robbins dan Judge (2015) “komitmen organisasional (*organizational commitment*) adalah suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut”. Ketiga variabel diatas sangat erat kaitannya dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja sebuah organisasi. Pencapaian kinerja yang maksimal menggambarkan jauh mana visi, misi, target maupun sasaran dari organisasi dapat tertuang ke dalam strategi planning suatu organisasi.

PT. Nusantara Sakti Demak merupakan suatu perusahaan yang tergabung dalam Nusantara Sakti Group, bergerak dalam unit usaha dealer resmi motor Honda, bengkel resmi AHASS, dana pembiayaan motor dan

mobil, jasa pengiriman, Honda Genuine Parts, Honda Geunine Oil, Indoparts, Federal Oil, Ivaro Furniture dan properti yang berusaha tetap bertahan dan menjadi salah satu perusahaan terkemuka dibidang sepeda motor. PT. Nusantara Sakti Demak menginginkan agar semua karyawan dapat melakukan pekerjaan dan tugasnya dengan baik. Salah satu upaya yang dilakukan agar kinerja karyawan tetep baik yaitu dengan memberikan vasilitas yang memadai untuk karyawan, misalnya pemberian *reward* untuk karyawan yang dapat melakukan pekerjaannya melebihi target kerja yang ditentukan namun dalam beberapa hal tertentu ternyata masih ditemukan kondisi yang kontradiktif yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan misalnya adanya kondisi karyawan yang rentang mengalami kejenuhan akibat pekerjaan monoton yang dijalani. Hal ini menunjukkan karyawan belum bisa bekerja secara efektif dan efisien.

PT. Nusantara Sakti Demak salah satu organisasi yang sejahterakan masyarakat seharusnya memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat melalui kinerja yang baik khususnya kinerja karyawan. Pada akhir – akhir ini terdapat beberapa karyawan sering tidak mengikuti kanvas atau turun ke lapangan untuk memberikan penjelasan produk perusahaan kepada masyarakat, sehingga menunjukkan rendahnya kesadaran organisasi karyawan. Hal tersebut mencerminkan bahwa kinerja karyawan pada perusahaan tersebut belum dapat mencapai tujuan organisasi dengan baik. Pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan baik sengaja maupun tidak sengaja menunjukkan loyalitas yang dimiliki karyawan masih rendah.

Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang bisnis PT. Nusantara sakti Demak ingin memberikan pelayanan yang baik bagi pelanggannya. Kinerja karyawan yang baik dapat menunjang kenyamanan dan kesetiaan pelanggan PT. Nusantara Sakti Demak. Perusahaan tersebut berupaya menjaga kinerja karyawannya agar tetap baik untuk menghadapi persaingan bisnis yang ketat di PT Nusantara Sakti Demak.

Penting bagi perusahaan untuk menjaga kestabilan perusahaan yaitu dengan cara dilakukan agar memberikan fasilitas yang menandai karyawan.

Berikut ini yang disajikan penjualan motor Honda PT. Nusantara Sakti periode 2010-2014.

Tabel 1.1
Penjualan Sepeda Motor Tahun 2010 - 2014

No	Tahun	Target	Penjualan (unit)	Persentase (%)
1	2010	200	173	86,50
2	2011	225	185	82,22
3	2012	250	221	88,40
4	2013	275	222	80,73
5	2014	300	256	85,33

Sumber : PT Nusantara Sakti, 2019

Berdasarkan tabel di atas setiap tahun target penjualan sepeda motor Honda PT. Nusantara Sakti masih belum tercapai. Tahun 2010-2014 diawali dengan jumlah penjualan sepeda motor sebanyak 173 unit tercapai sebesar 86,50% dari target penjualan. Pada tahun 2011 penjualan sepeda motor sempat menurun sebesar 82,22%, tetapi pada tahun 2012 PT. Nusantara Sakti mengalami kenaikan sebesar 88,40% dalam penjualannya. Sedangkan pada tahun 2013 perusahaan ini mengalami penurunan penjualan lagi sebesar 80,73%. Pada tahun terakhir 2014 PT. Nusantara Sakti mengalami peningkatannya dalam penjualan 85,33%. Meningkatkan volume penjualan PT. Nusantara Sakti mengidentifikasi adanya kinerja yang baik dan sangat berpengaruh positif terhadap perusahaan dan rata – rata penjualan pada tahun 2011- 2014 sebesar 84,63%.

Dari data di atas nampak jelas bahwa pada tahun 2011 terjadi penurunan dibandingkan tahun 2010 sebesar 82,22%. Demikian pada tahun 2013 terjadi penurunan dibandingkan pada tahun 2012 yang sebesar 80,73%. Penurunan penjualan pada tahun 2011 dan 2013 menurut manajer PT. Nusantara Sakti berdasarkan hasil survey pendahuluan terhadap manajer disebabkan karena kepuasan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi yang belum diterapkan secara baik. Menurut manajer untuk menerapkan kepuasan kerja dibutuhkan jumlah gaji, aspek organisasi dan rekan kerja.

Seperti yang diketahui bahwa gaji merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja, hal ini dapat dilihat dalam kepuasan kerja karyawan yang tinggi dengan adanya gaji yang layak dengan kinerja yang diberikan karyawan.

Sedangkan kedisiplinan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Manajer PT. Nusantara Sakti menerapkan disiplin kerja sangatlah penting bagi perusahaan dan karyawan juga harus mematuhi peraturan yang ada di kantor. Dengan ini ada beberapa karyawan yang menggunakan jam kerja mereka untuk kepentingan pribadi, misalnya pada saat waktu jam makan siang, ada beberapa karyawan pergi dan kembali ke kantor tidak tepat waktu. Maka dari itu jam kerja tidak dipergunakan dengan baik sehingga waktu terbuang percuma dapat menyebabkan hasil kerja mereka tidak maksimal.

Komitmen organisasi terhadap karyawan PT. Nusantara Sakti juga didapat kesungguhan itu sendiri dalam melakukan suatu pekerjaan. Seperti pada saat waktu – waktu tertentu lembur, maka karyawan menyediakan waktu untuk bekerja lembur demi mengurus berkas pelanggan. Hal ini menunjukkan pada PT. Nusantara Sakti, karyawan memiliki komitmen, bekerja secara total, pikiran, tenaga, waktu dan mengerjakan pekerjaan sesuai apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Diketahui dari kepuasan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasiterhadap kinerja karyawan terdapat *research gap* positif dan negatif sehingga mengacu penelitian. Penelitian terdahulu yang berbeda-beda yang dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh Akmal (2011) dan Dotulong (2016) mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan Supriyanto (2015) kepuasan kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sajangbati (2013), Sahanggamu dan Mandey (2014) mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adolfina dan Mekel (2014) Disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Carmeli dan Freund (2006) mengatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Pahmi, Idrus dan Mahlia (2011) mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan mengambil judul : **“Pengaruh Kepuasan kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Sakti Kota Demak”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Nusantara sakti.
2. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Nusantara Sakti
3. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Nusantara sakti?
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja, Disiplin kerja dan komitmen organisasi pada kinerja karyawan PT Nusantara sakti?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: apakah komitmen organisasi dan ketidakpastian lingkungan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Nusantara sakti Demak.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nusantara Sakti Demak.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nusantara Sakti Demak.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Nusantara Sakti Demak.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Nusantara Sakti Demak.

1.4 **Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Memberikan sumbangan sebagai sarana untuk mempraktekan ilmu pengetahuan yang peneliti terima dibangku kuliah dalam pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. sebagai pijakan dan referensi pada penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Dapat menambah wawasan, pengalaman langsung dan pengetahuan tentang kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja kerja, maka diharapkan dapat memperoleh pengalaman mengenai pembelajaran secara fisik, kreatif. Sebagai pertimbangan bagi manajer PT Nusantara Sakti Demak dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan dengan kinerja karyawan.