

# **BAB I PENDAHULUAN**

## **1.1 Latar Belakang Permasalahan**

Sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi dan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui usaha kooperatif sekelompok orang didalamnya. Sehingga suatu perusahaan perlu mengetahui bagaimana cara mengelola sumberdaya manusia seoptimal mungkin. Pencapaian tujuan perusahaan dan kemampuan bersaing suatu perusahaan bergantung pada baik dan buruknya program pengelolaan dan pengembangan sumberdaya manusia yang dilaksanakan oleh perusahaan. Sumberdaya manusia yang dimaksud adalah karyawan yang ada dalam sebuah perusahaan.

Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu tercapainya suatu kinerja yang baik sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan pada suatu organisasi tersebut. Namun, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi dalam mewujudkan kinerja yang diinginkan seperti kepuasan kerja, kepemimpinan dan komitmen organisasi.

Setiap individu yang bekerja berharap memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Karyawan yang puas dengan apa yang diperoleh dari perusahaan

akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan perusahaan dengan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya karyawan yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjenuhkan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan asal-asalan dan tidak sepenuh hati. Kepuasan kerja terlihat dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya, sebaliknya karyawan yang tidak terpuaskan oleh dimensi-dimensi yang berkaitan dengan pekerjaan nampak memiliki sikap negatif yang mencerminkan kurangnya komitmen mereka terhadap perusahaan seperti sering bolos kerja, keproduktivitasan rendah, tingginya tingkat kerusakan, perpindahan karyawan, timbul kegelisahan serta terjadinya tuntutan-tuntutan yang berakhir dengan mogok kerja.

Robbins dan Judge *dalam* Indrasari (2017:39) mendefinisikan “Kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.” Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan. Sebaliknya seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan.

Pemimpin juga akan sangat berperan yang nantinya berdiri digaris terdepan untuk memunculkan semangat yang nantinya menjadi contoh yang baik bagi para pekerja pekerja yang ada. Pemimpin juga harus memiliki pemikiran jauh kedepan untuk memikirkan nasib perusahaan itu bagaimana nantinya dan juga bertanggung jawab atas segala keputusan

apapun yang nanti diambil untuk kemajuan perusahaan itu sendiri untuk bisa bertahan dalam perekonomian yang sedang menurun ini. Menurut Dubin *dalam* Thoha (2020:5) ialah “Kepemimpinan kadangkala diartikan sebagai pelaksanaan otoritas dan pembuatan keputusan.” Terry *dalam* Thoha (2020:5) juga mengartikan “Kepemimpinan adalah suatu inisiatif untuk bertindak yang menghasilkan suatu pola konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari suatu persoalan bersama.” Yang berarti tidak mudah menjadi seorang pemimpin yang nantinya akan memegang kendali atas perusahaan yang sedang dibawah kendali nya tersebut.

Komitmen Organisasi berperan pula untuk menentukan masa depan bagi perusahaan. Komitmen yang dimiliki dari setiap individu itu sedang diuji apakah karyawan tersebut akan setia memikirkan persoalan yang ada ialah bertahan di masa pandemi ini untuk bertahan di perusahaan atau bahkan karyawan tersebut memilih untuk meninggalkan perusahaan yang sedang dilanda kemunduran karena dampak virus corona ini. Semua itu tergantung kepada komitmen pada diri setiap individu karyawan yang ada, apakah mau berjuang bersama sama perusahaan atau memilih *resign* dan memilih perusahaan yang masih lebih baik daripada perusahaan sebelumnya. Menurut Samsuddin (2018:61) “Komitmen adalah janji (perjanjian/kontrak) untuk melakukan sesuatu.” Janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang. Jika misalnya

watak yang sebenarnya dari diri seseorang karyawan tersebut tidak kuat maka karyawan tersebut memilih untuk meninggalkan perusahaan tersebut.

Kepuasan kerja, kepemimpinan dan komitmen organisasi merupakan 3 aspek yang saling berhubungan yang jika perusahaan tidak bisa menjaga dan menciptakan akan berdampak pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik sangat dibutuhkan oleh perusahaan guna memajukan suatu perusahaan. Beberapa permasalahan yang muncul sebagai akibat dari menurunnya kinerja terlihat dari munculnya keluhan dari para karyawan seperti hubungan teman kerja yang kurang harmonis, pemimpin yang kurang memotivasi karyawannya, kurangnya komitmen yang timbul membuat karyawan malas bekerja yang membuat turunnya kinerja. Menurut Sudaryo, (2018:205) “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberi kontribusi kepada organisasi”. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Menurut Purwanto dkk (2020) Pemimpin mempunyai peran yang dominan dalam memotivasi dan mengelola karyawannya. Pemimpin perlu memberikan perhatian khusus terhadap prestasi yang diperoleh oleh karyawan dengan cara memberikan *reward* (hadiah), imbalan, dan

penghargaan) dan motivasi untuk bekerja penuh semangat, memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya, sehingga suatu perusahaan akan mudah dalam memenuhi tujuan yang direncanakan.

Penelitian tentang Kepuasan Kerja sebelumnya pernah dilakukan oleh Ruhayu dkk (2020), Armanto dan Gunarto (2020) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Kepemimpinan sebelumnya pernah dilakukan oleh Purwanto dkk (2020) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen Organisasi pernah diteliti oleh Riris dkk (2020), Agtovia dan Lawu (2020) yang menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Melihat penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan, peneliti tertarik untuk meneliti kembali apakah kepuasan kerja, kepemimpinan, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PT. Ngoro Hui Ding Plastic Mojokerto merupakan salah satu perusahaan yang memproduksi berbagai macam produk yang berbahan dasar plastik. Perusahaan ini berlokasi di Ngoro Industri Persada Blok V No. 6-7, Ngoro, Mojokerto, Jawa Timur. Perputaran kebutuhan masyarakat yang kian masif terutama di bidang produk-produk yang berbahan dasar plastik menjadikan banyaknya penawaran-penawaran dari berbagai perusahaan dalam berlomba-lomba memenuhi kebutuhan pasar kian cukup besar. Tak dapat dipungkiri sebuah perusahaan yang pandai

dalam membaca situasi pasar akan menjadi peluang yang menjanjikan untuk kelangsungan hidup perusahaan ke depannya. Namun di balik berhasilnya tercipta penawaran berbagai macam produk berbahan dasar plastik merupakan campur tangan penuh dari para SDM di perusahaan terkait. Tercapainya sebuah tujuan perusahaan perlu ditelusuri bagaimana kepuasan kerja para karyawan, kepemimpinan yang diterapkan, serta komitmen organisasi yang menjadi perekat dalam mencapai sebuah visi merupakan hal yang sangat penting dibedah di dalamnya.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ngoro Hui Ding Plastic Mojokerto”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan suatu permasalahan sebagai berikut:

- a. Kepuasan Kerja, Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi adakah pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ngoro Hui Ding Plastic Mojokerto?
- b. Kepuasan Kerja, Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi adakah pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ngoro Hui Ding Plastic Mojokerto?
- c. Apakah Kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ngoro Hui Ding Plastic Mojokerto?

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka peneliti membatasi masalah agar mengarah pada tujuan yang akan dicapai.

Batasan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Penelitian ini hanya membahas tentang kepuasan kerja, kepemimpinan, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.
- b. Karyawan yang akan menjadi fokus dalam penelitian ini adalah karyawan bagian jahit 2 PT. Ngoro Hui Ding Plastic Mojokerto
- c. Karyawan bagian jahit dijadikan responden karena lebih banyak memiliki waktu

### **1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang dikemukakan, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja, Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ngoro Hui Ding Plastic Mojokerto.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja, Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ngoro Hui Ding Plastic Mojokerto.

- c. Untuk mengetahui variabel Kepuasan Kerja, Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ngoro Hui Ding Plastic Mojokerto.

#### **1.4.2 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada:

- a. Akademisi

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan yang ada untuk diterapkan pada dunia kerja serta sebagai referensi peneliti selanjutnya.

- b. Praktisi

Dapat dipergunakan sebagai bahan acuan dan studi banding kepada para mahasiswa dalam melakukan penelitian (*research*) lain yang sejenis

#### **1.5 Asumsi Penelitian**

Sebelum peneliti memecahkan masalah yang ada, terlebih dahulu akan dikemukakan beberapa asumsi sebagai penunjang agar tidak terjadi kesimpangsiuran yang dapat mengaburkan pelaksanaan hipotesis, maka perlu adanya asumsi. Asumsi penelitian ini adalah

- a. Kepuasan Kerja yang timbul dalam diri setiap karyawan PT. Ngoro Hui Ding Plastic Mojokerto tidak sama.
- b. PT. Ngoro Hui Ding Plastic Mojokerto telah menetapkan Kepemimpinan yang tegas agar karyawan mampu menghasilkan produk yang sesuai yang telah ditetapkan.



- c. Komitmen Organisasi karyawan PT. Ngoro Hui Ding Plastic Mojokerto berbeda beda.