

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peranan sumber daya manusia sangat penting, hal ini dikarenakan sumber daya manusia dapat mengelola, mengatur, dan memanfaatkan sumber daya lainnya seperti modal, teknologi, dan lain-lain agar meningkatkan efisiensi dan produktivitas untuk mencapai tujuan. Pengembangan perusahaan tergantung pada berapa banyak aset yang dimiliki perusahaan, dan salah satu aset utamanya adalah karyawannya. Untuk manajer perusahaan di semua tingkatan, penting untuk fokus pada karyawan karena mereka dapat mencapai keunggulan kompetitif yang signifikan melalui kinerja dan partisipasi mereka. Karyawan yang bekerja dengan cara terbaik akan memengaruhi perusahaan untuk menjadi lebih maju dan efisien dalam mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya aktif membutuhkan manajer untuk menemukan dan menyediakan cara terbaik untuk mengelola karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja organisasi.

Tujuan dari manajemen sumber daya manusia yaitu bahwa perusahaan harus dapat menyatukan pandangan atau perspektif karyawan dan pemimpin perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini, (Effendy & Fitria, 2020: 265) Karyawan adalah aset penting bagi pertumbuhan perusahaan mana pun karena perusahaan tetap mempertahankan kemampuan, energi, dan kreativitas yang dibutuhkan untuk mencapai potensinya. Temukan pekerjaan yang efektif bergantung pada kemampuan, motivasi, dan dukungan pribadi .

Jahit & Adyana (2021), *the results analysis showed that the eEffect of job satisfaction on employee performance through organizational commitment, job satisfaction has a significant effect on employee performance through organizational commitment . Therefore, job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance through organizational commitment.* Mellysa et.al (2021), *job satisfaction through organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance at the Department of*

Population Control and Family Planning, Sarolangun Regency. Where the direct effect of job satisfaction on performance is greater than the indirect effect through organizational commitment as an intervening variable. This means that organizational commitment does not play a significant role in mediating job satisfaction on performance. Hasil penelitian Erawati dan Wahyono (2019), menunjukkan komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh disiplin kerja, terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang. Namun hasil penelitian berbeda dengan penelitian Sughuli dan Riyadi (2020), bahwa komitmen organisasi tidak dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada SMP Negeri 1 Rembang Kabupaten Pasuruan. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Wijaya et.al (2023) menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi dapat memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Namun penelitian Murjan et al (2016), belum dapat membuktikan bahwa komitmen organisasional dapat memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja layanan di Hotel Jimbarwana.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja, juga selain disiplin kerja, faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Komitmen akan mencerminkan tingkat kesungguhan karyawan dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Komitmen yang tinggi dari karyawan terhadap pekerjaannya menunjukkan adanya kinerja yang baik dari karyawan tersebut. Apabila karyawan memiliki komitmen yang minim dalam pekerjaannya maka secara otomatis kinerja yang akan ditunjukkan sangat rendah pula. Dengan adanya disiplin kerja dan komitmen organisasi yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Menurut (Desi & Lestari, 2019: 108) mengatakan bahwa Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah bahwa setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, tergantung pada sistem penilaian yang berlaku untuk

semua orang. (Arda, 2017: 45) Kepuasan kerja juga telah didefinisikan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.. Karena itu kepuasan adalah evaluasi yang menggambarkan perasaan senang atau tidak puas di tempat kerja. Kepuasan kerja dan kesenangan karyawan dalam melakukan tugas atau pekerjaan mereka dianggap sebagai salah satu faktor penting karena mereka dapat langsung dikaitkan dengan kinerja karyawan.

Selain itu, kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan bekerja lebih antusias, dan pada akhirnya perusahaan akan terbantu untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Kepuasan kerja juga penting untuk realisasi diri karyawan. Karyawan dengan kepuasan kerja yang baik biasanya memiliki catatan frekuensi, pergantian kerja, dan kinerja yang baik dibandingkan dengan karyawan tanpa kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kinerja sangatlah penting dalam suatu pekerjaan yang dimana perusahaan menginginkan karyawannya berkerja dengan baik agar dapat mencapai hasil kerja yang memuaskan, jika kinerja seorang karyawan baik maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan mudah tercapai. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Isvandiari & Idris, 2018 19).Oleh karena itu kinerja penting bagi organisasi karena kinerja karyawan mengarah pada kesuksesan bisnis. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan termasuk peralatan, lingkungan kerja fisik, pekerjaan yang bermakna, prosedur operasi standar, penghargaan untuk sistem yang baik atau buruk, harapan kinerja, umpan balik tentang kinerja, selain pengetahuan, kepuasan, keterampilan dan sikap. Kinerja yang baik diperlukan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik apabila kinerjanya sesuai dengan standar kerja yang diinginkan perusahaan.

Priansa (2014) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan keyakinan yang menjadi pengikat karyawan dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditujukan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan, dan

identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Komitmen yang tinggi menjadikan individu peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi kearah yang lebih baik, sehingga dengan adanya komitmen yang tinggi kemungkinan penurunan kinerja dapat dihindari. Sebaliknya, individu dengan komitmen rendah akan mementingkan dirinya atau kelompoknya, dimana individu tersebut tidak memiliki keinginan untuk menjadikan organisasi kearah yang lebih baik, sehingga memungkinkan terjadinya penurunan kinerja. Tingkat komitmen baik komitmen instansi terhadap pegawai, maupun antara pegawai terhadap instansi sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Komitmen organisasional merupakan “perspektif yang bersifat keperilakuan dimana komitmen diartikan sebagai perilaku yang konsisten dengan aktivitas (*consistent lines of activity*)” Gozhali (2016). Sehingga semakin tinggi komitmen pegawai terhadap organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Wright (2014) mendukung bahwa semakin tinggi komitmen seseorang terhadap tugasnya maka akan semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan, yang menuju pada tingkat penilaian yang semakin tinggi. Rivai (2015) menyatakan bahwa sifat dari komitmen organisasional dapat berubah sepanjang waktu seperti dilihat dari pegawai senior dan junior. Pegawai pemerintah senior pekerjaannya lebih bervariasi dan memiliki kebebasan dalam melakukan penilaian. Pegawai pemerintah level bawah cenderung mengalami kebosanan karena pekerjaannya kurang menantang sehingga menyebabkan komitmen karyawan tersebut akan rendah. Hogan (2012) menyatakan bahwa stres karena peran dan ketidakpastian dalam pekerjaan akan menyebabkan meningkatnya ketegangan, mengurangi komitmen organisasi dan meningkatkan kecenderungan untuk berpindah.

Robbins dan Judge (2012) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Dimana loyalitas, keterlibatan, dan penerimaan terkait dengan kinerja

organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Nurjanah (2018) mengemukakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, apabila komitmen organisasinya baik, maka kinerja organisasi akan baik pula. Porter dan Smith menyatakan bahwa komitmen sebagai sifat hubungan seorang individu dengan organisasi yang memungkinkan seseorang mempunyai komitmen tinggi memperlihatkan tiga ciri, yaitu dorongan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, dan kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi, serta kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi. Bila seorang pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka berpengaruh dengan kinerja pegawai tersebut.

Terkait research gap dari studi empiris tersebut peneliti merefleksikan atau menguji kembali pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening untuk mengetahui konsistensi hasil penelitian yang dilakukan dengan obyek yang berbeda. Berdasarkan permasalahan tersebut maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian: Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan J99 Garment.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas maka rumusan masalah yang disusun dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
4. Apakah variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
5. Apakah variabel komitmen organisasi dapat memediasi hubungan antara pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ?
6. Apakah variabel komitmen organisasi dapat memediasi hubungan antara pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi
4. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi.
5. Untuk menguji komitmen organisasi dapat memediasi hubungan antara pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk menguji komitmen organisasi dapat memediasi hubungan antara pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dapat digunakan bagi peneliti maupun peneliti lain/pembaca dalam menambah wawasan ilmu pengetahuan secara praktek dilapangan berdasarkan teori-teori yang pernah diperoleh dari bangku kuliah, dan dapat digunakan sebagai bahan referensi dan bahan acuan yang akan melakukan penelitian dengan permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama pimpinan perusahaan untuk menentukan kebijaksanaan dalam mengatasi masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.