

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi modern ini, semua perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, dengan tujuan untuk bisa bersaing dan mampu mempertahankan perusahaannya melewati masalah yang ada termasuk perubahan di masa yang akan datang. Untuk menjadi perusahaan yang diidamkan oleh para karyawan atau pencari kerja (SDM) merupakan hal yang sangat penting bagi kelangsungan hidup perusahaan. Dalam rangka mewujudkan visi, misi dan tujuan perusahaan, diperlukan kinerja karyawan yang baik dan kompeten. Kinerja karyawan ini harus di sertai dengan sumber daya manusia yang berkualitas.

Untuk mengatasi berbagai permasalahan di atas, salah satu alternatifnya ialah melalui pintu perubahan perilaku dari karyawan sebagai elemen terpenting bagi perusahaan. Selain pimpinan perusahaan berupaya meningkatkan kinerja perusahaan maupun bawahan/karyawannya, sukses tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sangat bergantung pada karyawan dan pemimpin perusahaan yang memiliki kinerja yang baik dan profesional dalam mengatasi setiap permasalahan baik yang menyangkut komitmen karyawan dalam perusahaan maupun kepuasan yang dirasakan dalam bekerja di suatu perusahaan. Untuk mendapatkan kepuasan kerja dari setiap karyawan, pimpinan harus mampu membantu karyawannya untuk mendapatkan “achievement” (prestasi) agar dapat meningkatkan kinerjanya dan bisa mencerminkan sikap karyawan yang mampu bekerja keras, karena dalam setiap pekerjaan yang dijalankan karyawan membutuhkan dukungan dari pihak perusahaan untuk meningkatkan semangat dalam hal bekerja. Kepuasan kerja ini yang mendorong peningkatan kinerja para karyawan.

Kinerja karyawan sangat penting dan perlu diperhatikan dalam setiap perusahaan yang ada. Dengan adanya kualitas kinerja yang baik dari setiap karyawan/pekerja dapat menguntungkan perusahaan tersebut. Semua itu didukung oleh sikap profesional dari karyawan terlebih lagi mampu berkomitmen dalam tugas dan pekerjaan pada perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan juga

dibutuhkan kepuasan kerja dari karyawan agar dapat tercapainya tujuan dari perusahaan. Menurut (Edison, 2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. menurut (Mangkunegara, 2009) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” (Sutrisno, 2016)

Kesuksesan dalam suatu pekerjaan dapat di tentukan oleh suatu profesionalisme dan komitmen terhadap pekerjaan yang dikerjakan. Komitmen adalah sikap dan perilaku seseorang yang akan menumbuhkan rasa motivasi diri sendiri dalam menekuni suatu pekerjaan. Profesionalisme adalah sebuah istilah atau sebutan yang diberikan kepada seseorang yang dalam melaksanakan tugas yang diberikan dijalankan dengan baik dan penuh tanggungjawab dalam sebuah organisasi atau pekerjaan yang telah dijalankan, dan selalu meningkatkan kualitas yang diharapkan dalam sebuah bidang pekerjaan atau Organisasi.

Profesionalisme sangat diperlukan dalam sebuah organisasi karena setiap orang dituntut untuk bekerja secara profesional. Jika dalam sebuah bidang organisasi tidak ditemukanya profesionalisme, maka yang akan terjadi adalah timbulnya keresahan dalam organisasi tersebut dan mengakibatkan pekerjaan yang diharapkan dapat selesai menjadi terabaikan atau terbengkalai karena kurang adanya kepedulian terhadap pekerjaan tersebut. Menurut (Sutarjo 2008:58) mengungkapkan bahwa profesionalisme merupakan sebuah keahlian yang dimiliki oleh seseorang terkait dengan ilmu dan keterampilan yang dimiliki. Seorang individu yang memegang jabatan atau kedudukan tertentu dituntut memiliki profesionalisme yang tinggi agar dalam pelaksanaan pekerjaannya dapat berjalan dengan efektif. Seorang individu yang mengenali dengan baik keahlian dan keterampilan yang dimiliki akan lebih mudah menjalankan tugas dan pekerjaannya dengan lebih baik dibandingkan individu lain yang kurang mampu mengenali keahliannya.

Dalam bekerja setiap sumber daya manusia dituntut untuk memiliki profesionalisme karena didalam profesionalisme terkandung kepriawaian atau keahlian dalam mengoptimalkan ilmu pengetahuan, waktu dan tenaga. Sikap

profesional kerja ini sudah dibutuhkan saat pegawai tersebut diterima didalam suatu lembaga/instansi. Sikap profesionalisme harus dimiliki oleh seorang pegawai pada saat ia di terima di instansi tersebut.(Ike Kusdyah R., 2008:144.) Selain profesionalisme salah satu faktor yang tidak bisa kita pungkiri peranannya terhadap kinerja yaitu komitmen organisasi. Dimana Komitmen organisasi merupakan subyek yang saat ini mendapatkan peningkatan perhatian dari peneliti perilaku organisasional. Dimana Komitmen organisasi menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi (Mowday, et al dalam Trisnaningsih, 2007 : 105). Profesionalisme menunjuk kepada komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus menerus mengembangkan strategistrategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesinya (“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR Darmawati, Hidayati, & Herlina S.,” 2013).

Komitmen pada setiap karyawan sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen. Biasanya karyawan yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Komitmen organisasi adalah suatu sikap atau tingkah laku dari seseorang terhadap organisasi berupa loyalitas serta tercapainya visi, misi dan juga tujuan organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2008:100) mendefinisikan komitmen organisasi adalah suatu keadaan seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut”. Sedangkan Menurut (Akademik, Kerja, Ma, Di, & Magelang, 2015)Komitmen Organisasi merupakan sikap yang menunjukkan lebih dari sekedar keanggotaan formal, tetapi juga meliputi sikap menyukai organisasi

dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi mencapai tujuannya. menurut Moorhead dan Griffin (2013:73) definisi komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi”. Lalu menurut kreitner dan kinicki (2014:165), Komitmen organisasi (organizational commitment) mencerminkan tingkatan seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya. Dari ketiga definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang memihak organisasi dan terikat pada organisasinya serta memiliki komitmen tinggi terhadap organisasinya. Konsep komitmen organisasi telah didefinisikan dan diukur dengan berbagai cara yang berbeda, Komitmen organisasi berhubungan positif dengan kepuasan kerja (Yucel dan Bektas (2012) (Fujianti, 2012). Komitmen organisasi menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi (Mowday, et al. dalam Suryana, 2013).

Elemen selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Pentingnya kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaannya sangat mempengaruhi output pekerjaannya. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, perusahaan atau organisasi. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan taraf hidup. Sutrisno (2009:80) menyatakan bagi perusahaan kepuasan kerja didalamnya menyangkut usaha - usaha untuk meningkatkan efektifitas perusahaan, dengan cara membuat efektif perilaku karyawan dalam bekerja. Ketidakpuasan karyawan dalam bekerja akan mengakibatkan suatu situasi yang tidak menguntungkan baik bagi perusahaan maupun individual. Ketidakpuasan dalam kerja akan dapat menimbulkan perilaku agresif, atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya.

Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja (Tangkilisan, 2005, p.164). Berdasarkan

Robbins (2003, p.30), kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima, Kepuasan terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan karyawan; merupakan sikap umum yang dimiliki oleh karyawan yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan.(Soegandhi, Sutanto, & Setiawan, 2013).

Dengan adanya indikasi masalah pribadi yang terbawa dilingkungan kerja menyebabkan kinerja karyawan kurang maksimal. Maka profesionalisme itu harus dilandasi kemahiran dan ketrampilan yang mumpuni dibidang tersebut. Pelanggaran integritas terjadi dikarenakan kurangnya nilai komitmen organisasi maka dari itu derajat komitmen organisasi dalam diri karyawan harus ditingkatkan. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja adapun beberapa hal yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan PT.Lion Supeerindo kurangnya penghargaan terhadap karyawan yang berkinerja baik dan upah jam lembur terlalu sedikit sehingga beberapa karyawan mengambil jam lembur untuk menambah penghasilan mereka. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya: Profesionalisme, komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka dari itu peneliti mengambil judul “Pengaruh profesionalisme, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Lion Superindo Harapan Indah Kota Bekasi.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka masalah yang akan saya rumuskan adalah sebagai berikut :

1. Apakah profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh profesionalisme terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat penelitian

1. Manfaat Bagi Pihak Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Manfaat Bagi Pihak Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.