

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Meningkatnya kompetisi pada era globalisasi seperti sekarang ini telah meningkatkan pentingnya sumber daya manusia. Saat ini, perusahaan manapun yang berupaya untuk memenangkan ketatnya persaingan dalam dunia bisnis haruslah didukung oleh sumber daya manusia yang unggul. Hal ini dikarenakan kinerja organisasi secara keseluruhan sangat bergantung kepada kinerja dari masing-masing individu yang ada di dalamnya. Oleh karena itu diperlukan perhatian yang lebih dari organisasi dalam hal pengelolaan sumber daya manusia agar kinerja individu yang ada didalamnya dapat terus optimal.

Persaingan dan perubahan menuntut perusahaan agar beradaptasi dengan perubahan dan perkembangan melalui pengelolaan perusahaan. Manajer seharusnya mengerti bahwa keberhasilan dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas harus melibatkan karyawan karena karyawan tidak hanya menjadi kekuatan utama dalam mewujudkan perubahan, tetapi juga semakin aktif berpartisipasi dalam merencanakan perubahan tersebut (Robbins dan Judge, 2008).

Sumber daya yang berkompeten dapat membantu perusahaan dalam mengantisipasi perubahan – perubahan yang internal maupun eksternal pada perusahaan. Sumber daya manusia yang baik akan mampu bersaing dan bertahan pada perubahan yang ada, sumber daya manusia yang baik akan dapat dilihat dari prestasi dan kinerja yang dicapainya. Dengan kinerja yang baik maka akan memberikan hasil yang baik bagi perusahaan.

Kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh dua factor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal (Ismail, 2006). Faktor internal merupakan factor yang berasal dari dalam diri karyawan, yang meliputi kepuasan kerja, sikap kerja dan komitmen organisasi. Sedangkan factor eksternal yang berasal dari luar diri karyawan, yang meliputi kepemimpinan, keamanan dan keselamatan kerja, serta budaya organisasi.

Dalam upaya untuk mendapatkan kinerja yang maksimal dari karyawan, maka sudah menjadi tugas dari perusahaan untuk memperhatikan sikap para karyawan terhadap perusahaan. Dengan mengetahui sikap karyawan maka perusahaan akan dapat mengevaluasi tindakan yang seharusnya dilakukan agar sesuai dengan para karyawan agar terjadinya *seinerji* dan mendapatkan kontribusi yang maksimal dari karyawan.

Sikap adalah pernyataan evaluatif baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap suatu objek, individu maupun peristiwa (Ivancevich et al., 2007). Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan individu tentang sesuatu. Sikap merupakan produk dari proses sosialisasi dimana seseorang beraksi dengan stimulus yang diterimanya (McGuire dan William, 1995). Sikap mempunyai hubungan sebab akibat dengan perilaku yaitu sikap yang dimiliki individu menentukan apa yang mereka lakukan.

Sikap yang dianggap penting oleh individu cenderung menunjukkan hubungan kuat dengan perilaku, semakin khusus sikap tersebut dan semakin khusus perilaku tersebut maka semakin kuat hubungan antar keduanya. Ketidaksesuaian antara sikap dan perilaku kemungkinan besar muncul ketika tekanan sosial untuk berperilaku dalam cara-cara tertentu memiliki kekuatan luar biasa (Ivancevich et al., 2007). Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa sikap mempengaruhi keputusan individu, sikap datang dalam

berbagai sumber, dapat diukur, dapat berubah dan dapat dipengaruhi oleh pengalaman individu dari berbagai lingkungan.

Di dalam kinerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya (Handoko, 1998, dalam Widodo, 2006). Secara definisi, kepuasan kerja merupakan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja (Robin & Judge, 2008, Umam 2010). Kepuasan kerja juga memiliki hubungan erat dengan komitmen organisasi. Kepuasan kerja merupakan aspek pertama yang dicapai sebelum seseorang karyawan memiliki komitmen organisasional.

Salah satu faktor internal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan di mana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robin & Judge, 2008).

Komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. Namun demikian sifat dari kondisi psikologis untuk tiap bentuk komitmen sangat berbeda. Usaha untuk mengembangkan konsep komitmen telah berhasil dengan populernya model tiga komponen komitmen yang dikembangkan oleh Meyer and Allen (1991).

Keberhasilan sebuah organisasi ditentukan dalam mengelola SDM. Tinggi rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sangatlah menentukan kinerja yang akan dicapai organisasi. Dalam dunia kerja komitmen karyawan memiliki pengaruh yang sangat penting, bahkan ada beberapa organisasi yang berani memasukkan

unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang jabatan atau posisi yang ditawarkan. Komitmen yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik dan juga dampak dari komitmen tersebut menimbulkan promosi dalam sebuah jabatan dan sebaliknya jika komitmen rendah maka kinerja akan rendah pula dan juga sebuah organisasi akan memberikan demosi dalam jabatan tersebut.

Berdasarkan pada hasil dari penelitian terdahulu maka penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara sikap kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini juga akan membahas bagaimana sikap kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasi. penelitian ini menggunakan karyawan PT BUM Pabrik Perikanan Samudera Kendari, sebagai subjek penelitian untuk mengeksplorasi apakah sikap kerja dan kepuasan kerja serta komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan di dalam perusahaan.

Sehingga dengan demikian penulis mencoba untuk membahas hubungan antara sikap kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan dengan objek sasaran yaitu karyawan PT BUM Pabrik Perikanan Samudera Kendari. Menurut penulis hal ini akan menarik untuk dijadikan sebuah penelitian mengingat bahwa kinerja perusahaan secara keseluruhan sangat bergantung kepada kinerja masing-masing individu yang ada di dalamnya sehingga penting bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan sikap kerja, kepuasan kerja serta komitmen karyawan dalam bekerja yang dapat berdampak kepada meningkatnya kinerja para individu dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan pemikiran diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang hubungan sikap kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan dengan mengambil judul “Pengaruh Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan

Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Penghubung pada PT BUM Pabrik Perikanan Samudera Kendari”.

1.2 Rumusan Masalah

Untuk melihat lebih lanjut pengaruh sikap kerja, terhadap kinerja dengan komitmen organisasi dan kepuasan sebagai variable perantara, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah sikap kerja berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi PT. BUM Pabrik Perikanan Samudera Kendari.
2. Apakah sikap kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja PT. BUM Pabrik Perikanan Samudera Kendari.
3. Apakah sikap kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. BUM Pabrik Perikanan Samudera Kendari.
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. BUM Pabrik Perikanan Samudera Kendari.
5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. BUM Pabrik Perikanan Samudera Kendari.
6. Apakah kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. BUM Pabrik Perikanan Samudera Kendari.
7. Apakah sikap kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. BUM Pabrik Perikanan Samudera Kendari.
8. Apakah sikap kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada PT. BUM Pabrik Perikanan Samudera Kendari.

1.3 Batasan Masalah

Dari rumusan masalah yang telah ditentukan, ada batasan masalah pada penelitian ini agar penelitian ini sesuai dengan apa yang diharapkan. Maka diberikan batasan-batasan sebagai berikut:

1. Objek penelitian difokuskan pada karyawan PT. BUM Pabrik Perikanan Samudera Kendari.
2. Permasalahan difokuskan pada komitmen organisasi, sikap kerja, kinerja dan kepuasan karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh antara sikap kerja berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi PT. BUM Pabrik Perikanan Samudera Kendari.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara sikap kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja PT. BUM Pabrik Perikanan Samudera Kendari.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara sikap kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. BUM Pabrik Perikanan Samudera Kendari.
4. Untuk mengetahui pengaruh antara kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. BUM Pabrik Perikanan Samudera Kendari.
5. Untuk mengetahui pengaruh antara komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. BUM Pabrik Perikanan Samudera Kendari.

6. Untuk mengetahui pengaruh antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. BUM Pabrik Perikanan Samudera Kendari.
7. Untuk mengetahui pengaruh antara sikap kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. BUM Pabrik Perikanan Samudera Kendari.
8. Untuk mengetahui pengaruh antara sikap kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada PT. BUM Pabrik Perikanan Samudera Kendari.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang didapatkan dari penelitian ini :

1. Bagi objek penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau referensi kepada PT. BUM Pabrik Perikanan Samudera Kendari untuk menyelaraskan sikap kerjanya agar terciptanya kepuasan karyawan dan komitmen organisasi yang nantinya akan meningkatkan kinerja para karyawan pada perusahaan PT. BUM Pabrik Perikanan Samudera Kendari.

2. Bagi Penulis

Merupakan proses penerapan praktek dari teori yang selama ini didapatkan pada saat kuliah, menambah wawasan bagi peneliti dan merupakan pengalaman untuk dapat terjun langsung kedalam perusahaan PT. BUM Pabrik Perikanan Samudera Kendari.

3. Bagi Pihak Luar

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan penelitian dalam bidang akademis dan menambah referensi penelitian dimasa yang akan datang dan sebagai tambahan wawasan untuk mengaplikasikan ilmu di dunia nyata.

