

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perusahaan untuk mencapai tujuannya membutuhkan karyawan dengan kinerja yang tinggi. Kinerja merupakan alat ukur bagi karyawan dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. PT. Muliaglass merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri kaca. Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, hak-hak perusahaan antara lain:

1. Perusahaan berhak atas hasil dari pekerjaan karyawan
2. Perusahaan berhak untuk memerintah dan mengatur karyawan atau tenaga kerja dengan tujuan mencapai target.
3. Perusahaan berhak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja, buruh, dan karyawan jika melanggar ketentuan yang telah disepakati sebelumnya.

Eksistensi sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki peranan yang sangat penting. Sumber daya manusia merupakan peran penting dan tumpuan bagi perusahaan agar tetap dapat melayani konsumen di masa pandemi ini. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan pokok yang harus diperhatikan.

Pengelolaan sumber daya manusia bukan hal mudah, karena setiap individu memiliki karakteristik dan pemikiran yang berbeda. Tidak jarang antara satu individu dengan individu lainnya mengalami perbedaan pendapat bahkan terjadi perdebatan kecil. Dalam praktiknya sumber daya manusia yaitu karyawan yang menjalankan seluruh tugas-tugas yang harus dijalankan dalam perusahaan menjadi

peran penting. Oleh karena itu, karyawan merupakan asset bagi pelaksanaan tugas-tugas untuk tujuan dan pencapaian perusahaan. Dan perusahaan harus memperhatikan bagaimana sikap para karyawan sehingga dapat menciptakan kinerja karyawan yang baik.

Kinerja karyawan merupakan hal terpenting dalam pencapaian tujuan organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah perasaan puas dan tidak puas karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan serta penilaiannya Dewi *et al* (2014) dalam Dewi, N. C. K & Frianto, A. (2020: 408). Apabila perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawan, maka kinerja karyawan menjadi tinggi. Demikian pula sebaliknya, jika perusahaan tidak memberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan. Kepuasan kerja akan memengaruhi tingkat kinerja yang berdampak kepada keberhasilan pencapaian tujuan organisasi Zulfadil *et al* (2018) dalam Dewi, N. C. K & Frianto, A. (2020:408).

Kepuasan kerja dalam perusahaan sangat penting bagi perusahaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah mereka yang yakinin harusnya mereka terima menurut Robbins (2003:78) dalam Deni, M (2018:48). Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan berpengaruh terhadap hasil dari pekerjaannya. Dengan adanya perolehan berupa gaji yang sesuai dengan pekerjaan, beban pekerjaan yang diberikan sesuai dengan bidang keahliannya dan terjalinnya hubungan yang baik antara atasan dengan karyawan dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan PT. Muliaglass juga dipengaruhi oleh komitmen organisasional, yaitu sebagai suatu keadaan seorang karyawan memihak pada organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan seorang pekerja yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sedangkan komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut menurut Robbins (2008:118) dalam Rosita, T., & Yuniati, T. (2016:4).

PT. Muliaglass merupakan perusahaan entitas anak dari PT. Mulia Industrindo yang bergerak dibidang industry kaca dengan produk kaca lembaran, glass block, kemasan kaca dan kaca pengaman otomotif. Pada departemen warehouse sendiri para karyawan tidak ada target tetap, karena target tersebut tergantung bagian marketing berhasil atau tidak menarik konsumen. Ketika marketing berhasil mendapatkan konsumen, apabila konsumen lokal meminta untuk di kirim pada 1 hari kerja maka akan diproses langsung, dan apabila ekspor maksimal waktu pengiriman 1 minggu hal tersebut juga tergantung pada kapal barang. PT. Muliaglass mengekspor hasil produksi ke beberapa negara seperti Australia, India, Arab Saudi, Jerman, Hogkong dan lain-lain.

Saat melakukan wawancara terkait hal-hal apa saja yang ada dalam perusahaan. Saat mendengar proses kerja disana, penulis melihat fenomena sekaligus menjadi bahan yang dapat dianalisis lebih lanjut, karena terdapat keluhan dari karyawan terkait dengan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional

Peneliti mendapatkan data mengenai jumlah karyawan yang ada di PT. Muliaglass pada departemen *Warehouse*. Dalam perusahaan tersebut dibagi menjadi beberapa macam departemen, diantaranya bagian Produksi, Mekanik Produksi, *Quality Control* (QC), Logistik, dan *Warehouse*.

**Tabel 1.1**

**Jumlah Departemen di PT. Muliaglass**

<b>No.</b>	<b>Departemen</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
1.	Produksi	160
2.	Mekanik Produksi	10
3.	Quality Control (QC)	15
4.	Logistik	25
5.	Warehouse	49
<b>Jumlah Karyawan</b>		<b>259</b>

Sumber: Data dari PT. Muliaglass, 2021.

Tabel 1.1 merupakan data jumlah karyawan beserta departemen yang terdapat di PT. Muliaglass. Seperti perusahaan pada umumnya, PT. Muliaglass memiliki divisi yang diperlukan saat memproduksi.

Semakin majunya teknologi dan perubahan yang terjadi menimbulkan kebutuhan organisasi kepada pemimpin yang dapat mengarahkan dan mengembangkan dalam pelayanan dengan wewenang yang dimiliki agar mencapai tujuan organisasi.

Untuk memperkuat pernyataan diatas, Peneliti melakukan suvey awal terhadap 10 responden karyawan menggunakan kuesioner melalui *google form* pada tanggal 20 April 2021 mengenai Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan berikut hasilnya:

**Tabel 1.2**  
**Survey Awal Kinerja Karyawan**

No.	PERTANYAAN	JAWABAN			
		YA		TIDAK	
<b>A.</b>	<b>Kualitas</b>				
1.	Apakah Bapak mampu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan kualitas perusahaan?	8	80%	2	20%
<b>B.</b>	<b>Kuantitas</b>				
2.	Apakah Bapak mampu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan?	7	70%	3	30%
<b>C.</b>	<b>Ketepatan Waktu</b>				
3.	Apakah Bapak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu?	7	70%	3	30%
<b>D.</b>	<b>Keefektifan Biaya</b>				
4.	Apakah Bapak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diberikan atasan (dari segi waktu dan target)?	7	70%	3	30%
<b>E.</b>	<b>Perlu Pengawasan</b>				
5.	Apakah Bapak merasa perlu untuk diberikan pengawasan pada setiap kali bekerja?	5	50%	5	50%
<b>E.</b>	<b>Kemampuan Rekan Sekerja</b>				
5.	Apakah Bapak dengan rekan kerja yang lain memiliki kerja sama yang tinggi?	10	100%	0	0%

Sumber: 10 orang karyawan departemen *warehouse* PT. Muliaglass, 2021.

Berdasarkan tabel 1.2 jawaban responden menyatakan bahwa 50% responden merasa tidak perlu diberi pengawasan setiap harinya. Dan berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, karyawan memberi pernyataan bahwa kurangnya diberi apresiasi oleh perusahaan dan kerap kali saat bukan jam sibuk atasan memberikan pengawasan yang menurut karyawan tidak perlu dilakukan, karena sedang tidak ada target yang dikerjakan. Oleh karena itu, beberapa karyawan

merasa canggung dan perasaan kurang nyaman yang dapat memicu kurang maksimalnya kinerja seorang karyawan.

Salah satu variabel yang memiliki hubungan erat dengan kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja pada PT. Muliaglass dilihat dari bagaimana perusahaan memperlakukan karyawannya, sehingga karyawan tersebut merasa nyaman dan senang berada di perusahaan tersebut.

Berikut adalah survey awal penyebaran kuesioner terhadap 10 responden karyawan PT. Muliaglass seperti tabel dibawah ini:

**Tabel 1.3**  
**Survey Awal Kepuasan Kerja**

No.	PERTANYAAN	JAWABAN			
		YA		TIDAK	
<b>A.</b>	<b>Pekerjaan itu sendiri</b>				
1.	Apakah Bapak merasa senang dengan pekerjaan yang dibebankan?	7	70%	3	30%
<b>B.</b>	<b>Gaji</b>				
2.	Apakah sistem penggajian diberikan setara dengan pekerjaan yang dibebankan?	9	90%	1	10%
<b>C.</b>	<b>Promosi</b>				
3.	Apakah Bapak diberikan penghargaan ketika memiliki kinerja yang baik?	4	40%	6	60%
<b>D.</b>	<b>Pengawasan</b>				
4.	Apakah Bapak memerlukan pengawasan setiap waktu?	7	70%	3	30%
<b>E.</b>	<b>Rekan Kerja</b>				
5.	Apakah Bapak dengan rekan kerja lainnya saling membantu satu sama lain?	10	100%	0	0%

Sumber: 10 orang karyawan departemen *warehouse* PT. Muliaglass, 2021.

Berdasarkan tabel 1.3 jawaban responden menyatakan bahwa, 60% responden menyatakan kurangnya pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi membuat para karyawan tidak ingin mengambil risiko dalam pekerjaannya. Dan berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, karyawan memberi pernyataan bahwa kurangnya diberi apresiasi oleh perusahaan meskipun kinerja mereka bagus, dan dalam 3 tahun kebelakang jarang adanya pengangkatan karyawan.

Selain faktor kepuasan kerja, faktor komitmen organisasional pun berkaitan dan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawannya. Komitmen organisasional dapat dilihat bagaimana perusahaan memberikan kesan kepada karyawan bahwa eksistensinya dan kinerjanya sangat diperlukan dalam perusahaan.

Berikut adalah survey awal penyebaran kuesioner terhadap 10 responden karyawan PT. Muliaglass seperti tabel dibawah ini:

**Tabel 1.4**  
**Survey Awal Komitmen Organisasional**

No.	PERTANYAAN	JAWABAN			
		YA		TIDAK	
<b>A.</b>	<b>Komitmen Afektif</b>				
1.	Apakah Bapak selalu dilibatkan dalam urusan pekerjaan meskipun bukan bagiannya?	5	50%	5	50%
<b>B.</b>	<b>Komitmen Normatif</b>				
2.	Apakah Bapak merasa kebutuhan dapat terpenuhi saat bekerja di dalam perusahaan?	7	70%	3	30%
<b>C.</b>	<b>Komitmen Kontinu</b>				

No.	PERTANYAAN	JAWABAN			
		YA		TIDAK	
3.	Apakah Bapak memilih menetap bekerja dalam perusahaan karena bentuk sikap loyalitas terhadap perusahaan?	4	40%	6	60%

Sumber: 10 orang karyawan departemen *warehouse* PT. Muliaglass, 2021.

Berdasarkan tabel 1.4 jawaban responden menyatakan bahwa 60% memilih bertahan dalam perusahaan bukan karena faktor sikap loyalitas terhadap perusahaan melainkan faktor untuk memenuhi kebutuhan. Berdasarkan hasil wawancara dan didukung oleh kuesioner awal, karyawan hanya merasa bahwa alasan mereka bertahan dalam perusahaan faktor kebutuhan saja, apabila mereka mendapatkan perusahaan lain dengan upah yang beda tipis atau bahkan lebih tinggi namun terlihat komitmen yang diberikan perusahaan cukup tinggi, maka karyawan akan meninggalkan perusahaan mereka bekerja saat ini. Artinya komitmen yang diberikan perusahaan masih dirasa sangat kurang, karena belum sepenuhnya karyawan menunjukkan sikap loyalitas terhadap perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, melihat bagaimana pentingnya kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional pada departemen *Warehouse*, maka dari itu peneliti tertarik untuk melanjutkan kedalam penelitian dengan judul:

**“Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen *Warehouse* PT. Muliaglass”**



## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dijelaskan diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang adalah:

1. Kurangnya penghargaan yang diberikan perusahaan untuk karyawan yang telah memberikan prestasi kerja yang baik pada departemen *warehouse* PT. Muliaglass.
2. Karyawan pada departemen *warehouse* tidak memerlukan pengawasan yang berlebih karena tidak setiap hari divisi *warehouse* memiliki jam sibuk.
3. Alasan karyawan bertahan dalam perusahaan adalah faktor kebutuhan semata, artinya perusahaan masih sangat kurang membentuk komitmen organisasional kepada karyawan.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gambaran terkait kepuasan kerja, komitmen organisasional, serta kinerja karyawan pada departemen *warehouse* PT. Muliaglass.
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial pada departemen *warehouse* PT. Muliaglass.
3. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial pada departemen *warehouse* PT. Muliaglass.

4. Seberapa besar pengaruh antara kepuasan kerja berpengaruh dan komitmen organisasional secara simultan terhadap kinerja karyawan pada departemen *warehouse* PT. Muliaglass.

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan maksud ingin mengumpulkan data dan informasi-informasi terkait dengan variabel penelitian, yaitu Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen *Warehouse* PT. Muliaglass, serta penulis dapat menerapkan ilmu yang didapat selama melakukan penelitian.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja, komitmen organisasional, serta kinerja karyawan pada departemen *warehouse* PT. Muliaglass.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada departemen *warehouse* PT. Muliaglass.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan secara parsial pada departemen *warehouse* PT. Muliaglass.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara simultan terhadap kinerja karyawan pada departemen *warehouse* PT. Muliaglass.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

Dalam penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara praktis maupun akademis, yaitu:

### **1.4.1 Kegunaan Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkannya, diantaranya:

#### 1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi perusahaan dan dapat menentukan untuk penerapan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening pada departemen *warehouse*.

### **1.4.2 Kegunaan Akademis**

Secara akademis penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat seperti:

#### 1. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan dengan mengimplementasikan yang telah penulis peroleh secara teori saat perkuliahan.

#### 2. Bagi Peneliti lain

Untuk peneliti lain diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan acuan untuk pembuatan atau pengembangan dalam penelitian yang serupa dan dapat menambah pengetahuan mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening.

#### 3. Bagi Universitas

Untuk universitas diharapkan dapat memberikan tambahan referensi bagi peneli selanjutnya, sehingga dapat memperjelas dan memperluas tinjauan

dalam penelitiannya dan dapat meneruskan penelitian ini agar menjadi lebih efektif.

## **1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian**

### **1.5.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Muliaglass yang beralamatkan di Mulia Industry Estate Jl. Raya Tegal Gede Lemah abang Cikarang, Bekasi 17550, Indonesia.

### **1.5.2 Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan mulai bulan Maret 2021 sampai dengan bulan Agustus 2021. Adapun jadwal peneliti sebagai berikut :

**Tabel 1.5**  
**Pelaksanaan Penelitian**

No.	Uraian	Waktu Kegiatan																											
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1.	Survei tempat penelitian	■	■																										
2.	Melakukan penelitian			■																									
3.	Mencari data				■																								
4.	Membuat proposal					■	■	■	■	■	■	■	■																
5.	Seminar												■	■															
6.	Revisi													■															
7.	Penelitian lapangan														■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■				
8.	Bimbingan																■	■	■	■	■	■	■	■	■				
9.	Sidang																					■	■	■	■				