BAB I

PENDAHULUAN

1.1 latar belakang penelitian

Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang maksimum apabila tidak didukung oleh sumber dayamanusia yang berkualitas. Salah satu faktor utama yang dianggap paling relevan dalam mengukur kualitas sumber daya manusia adalah kinerja karyawan Notoatmodjo (2009:124). Dalam upaya mengembangkan usaha, setiap perusahaan harus senantiasa memperhatikan sumber daya yang dimiliki salah satunya adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah yang terpenting. Manusia merupakan sumber daya paling penting dalam usaha organisasi mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia ini menunjang organisasi dengan karya, bakat, kreativitas dan dorongan. Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan-tujuan organisasi dapat dicapai. Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah istilah modern untuk menggantikan istilah manajemen personalia atau administrasi personalia, karena beberapa penulis menganggap bahwa ruang lingkup manajemen personalia lebih sempit daripada manajemen sumber daya manusia. mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja Simamora (2004:3).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja yang dimiliki, hal tersebut dikemukakan dalam penelitian sebelumnya olehAmilin dan Rosita Dewi (2008) yaitu karyawan yang puas dipengaruhi sisi internal,akan menyangkut komitmennya dalam bekerja, baik komitmen profesional maupun komitmen organisasional sedangkan dari sisi eksternal, dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja, baik dari atasan, bawahan maupun setingkat. Komitmen anggota organisasi menjadi hal penting dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi. Menurut Robbins (2006) kualitas SDM yang berpengaruh kuat terhadap kinerja organisasi adalah komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi memiliki potensi untuk memperbaiki kinerja baik secara individual, kelompok maupun organisasi. .Luthan (2006) menyimpulkan, terdapat hubungan sebab-akibat antara kepuasan dan kinerja, dimana kepuasan lebih mempengaruhi kinerja dari pada kinerja mempengaruhi kepuasan, terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan dengan kinerja berupa produktivitas, kepuasan pelanggan dan bahkan profit. Dengan kata lain karyawan yang mendapatkan kepuasan dalam bekerja akan berimplikasi terhadap kegairahan kerja yang pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan

Simply Valore Hotel adalah salah satu Hotel , dengan kamar 3 tempat tidur tiga yang merupakan konsep baru hotel berantai dengan menawarkan kenyamanan, kemudahan, dan harga terjangkau. Simply Valore Hotel adalah konsep Studio Tel, campuran apartement tipe eksekutif dan operasi hotel. Simply Valoremerupakan bagian dari kompleks real estate terpadu dari The Superblock Edge. Fasilitas yang

ditawarkan termasuk pusat bisnis, lift, fasilitas orang cacat, layanan laundry, coffee shop, kolam renang, sauna, dan gym/fasilitas kebugaran. semua kamar tamu memiliki sejumlah kenyamanan seperti internet (wireless), ruang makan terpisah, dapur kecil, televisi LCD/layar plasma, ruang duduk. Mine Home Hotel adalah pilihan yang cerdas bagi para wisatawan ke Bandung, dengan menawarkan penginapan yang nyaman setiap saat.

Setelah penulis melakukan survey awal terhadap karyawan pada Simply Valore Hotel Cimahisebanyak 10 orang adapun hasil survey awal karyawan yang dapat dilihat di table dibawah ini

TABEL 1.1
HASIL SURVEI PENDAHULUAN VARIABEL KEPUASAN KERJA

No	Pertanyaan	Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1.	Jumlah Gaji yang diterima perusahaan sesuai dengan harapan saya	5	50%	5	50%
2.	Insentif yang diberikan perusahaan kepada saya meningkatkan kesejahteraan hidup saya	3	30%	7	70%
3.	Tingkat kepuasan terhadap partisipasi, kerjasama dan bantuan yang diberikan oleh rekan/kelompok kerja	6	60%	4	40%

4.	Tingkat kepuasan terhadap promosi yang diterima untuk menempati suatu posisi/jabatan	2	20%	8	80%
5.	Jumlah Gaji yang diberikan perusahaan kepada saya sesuai dengan beban kerja dan kontribusi saya	5	50%	5	50%

Sumber : HRD personalia Simply Valore Hotel Cimahi

Pada Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa ada sebagian besar responden memberi tanggapan TIDAK pada no 2 (70%) atas pernyataan "Insentif yang diberikan perusahaan kepada saya meningkatkan kesejahteraan hidup saya". dan TIDAK pada no 4 (80%) atas pernyataan "Setiap karyawan memiliki kesempatan sama untuk dipromosikan". Oleh karna itu ditarik kesimpulan dari hasil survey bahwakepuasan kerja yang rendah terlihat dari insentif gaji dan promosi kurang memenuhi kebutuhan.

TABEL 1.2
HASIL SURVEI PENDAHULUAN VARIABEl KOMITMEN ORGANISASI

No	Pertanyaan	Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1.	Bersedia melaksanakan tugas tugas dalam pekerjaan yang diperintahkan pimpinan demi tercapainya tujuan perusahaan	5	50%	5	50%

2.	Selalu mengerahkan seluruh usaha melebihi yang diharapkan untuk membantu kesuksesan pekerjaan	4	40%	6	60%
3.	Saya merasa adanya rasa memiliki terhadap perusahaan tempat saya bekerja sekarang ini	8	80%	2	20%
4.	Saya akan bertahan untuk bekerja pada perusahaan ini	5	50%	5	50%
5.	Mengikuti aturan yang telah disepakati bersama	3	30%	7	70%

Sumber : HRD personalia Simply Valore Hotel Cimahi

Pada Tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa ada sebagian besar responden memberi tanggapan TIDAK pada No 5(70%)atas pernyataan "Mengikuti aturan yang telah disepakati bersama". Dan TIDAK Pada No 2 (60%) atas pernyataan "Selalu mengerahkan seluruh usaha melebihi yang diharapkan untuk membantu kesuksesan pekerjaan."Oleh karna itu ditarik kesimpulan bahwa komitmen organsasi masih rendah terlihatdari Sebagian besar karyawan berniat untuk keluar dari perusahaan dan belum bersedia memberikan keinginan kuat untuk terus menjadi anggota organisasi

Berdasarkan wawancara penulis dengan Manajer HRD Personalia Clara Aprianti Taulo,S.Hfenomena mengenai komitmen karyawan Simply Valore Hotel Cimahi, hal ini dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang melanggar peraturan-peraturan yang ada di perusahaan seperti halnya banyak karyawan datang terlambat dan Banyaknya karyawan yang kurang serius dalam bekerja. lalu Fenomena

selanjutnya wawancara singkat dengan salah satu karyawan yaitu melihat dari proses penerimaan karyawan atau recruitment di Simply Valore Hotel Cimahi yang cenderung tidak selektif terhadap calon karyawan yang akan ditempatkan, hal ini dilihat darilatar belakang pendidikan karyawan yang tidak sesuai dengan penempatan kerja yang diberikan oleh Simply Valore Hotel Cimahi sehingga dampaknya pada kemampuan, keterampilan dan minat karyawan untuk mendukung kemajuan Simply Valore Hotel Cimahi cenderung kurang. Apabila hal ini tidak ditindak lanjuti dengan baik dan cepat maka bisa menghambat terhadap perkembangan kemampuan daripada karyawan itu sendiri.

Hasil data yang diberikan oleh Manajer HRD Personalia diketahui bahwa tidak sedikit karyawan yang alpa, izin maupun sakit, sertamasih ada beberapa bentuk ketidakhadiran atau pelanggaran lainnya, seperti terlambat, cutidan keluar saat jam kerja. Kondisi demikian menggambarkan bahwa kehadiran karyawan pada Simply Valore Hotel masih belum baik. Adapun data mengenai ketidakhadiran karyawan dapat diihat pada Tabel 1.3

Tabel 1.3
Data Absen Karyawan Simply Valore Hotel Cimahi tahun 2011- 2013

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari kerja	Alpa		Ijin		Sakit		Total	
			x	%	x	%	x	%	x	%
2011	158	313	73	0,46	90	0,56	150	0,94	3131,98	
2012	160	313	165	1,03	1851,15		1681,05		5363,35	
2013	169	313	2391,41		220 1,30		120 0,71		579	3,42

Sumber : HRD personalia Simply Valore Hotel Cimahi

Pada Tabel 1.3 di atas,total rata-rata angka ketidakhadiran(absensi)karyawan mengalami peningkatan yangburuk dan melebihi target konduite absensi yang ditetapkan oleh perusahaan sebesar 2%. .Secara berturut-turut persentase absensi karyawan dari tahun 2011 sampai 2013 adalah 1.98%, 3,35%, dan 3,42%. Tingginya absensi karyawan yang tidak masuk kerja baik dalam karena sakit, ijin atau tanpa keterangan akan berdampak buruk pada kinerja karyawan Karena setiap hari karyawan yang tidak masuk berdampak pencapaian kinerja akan terganggu.

Adapun data mengenai Penilaian kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 1.4

Tabel 1.4
Hasil Penilaian Kinerja karyawantahun 2011-2013
Pada Simply Valore Hotel Cimahi

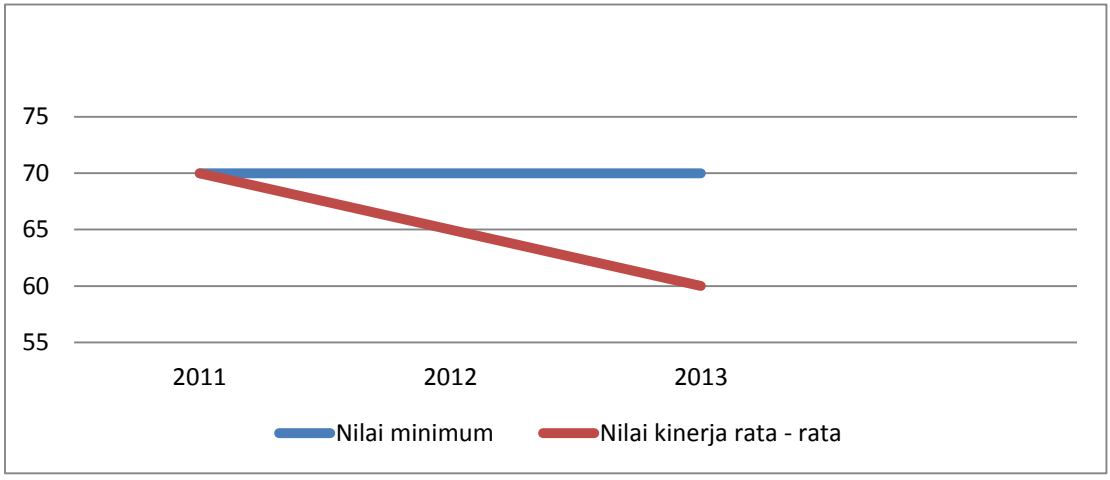
Tahun	Nilai rata rata kinerja	Nilai Minimum	Aspek yang dinilai
2011	**70**	**70**	Keahlian/ kemampuan ketekunan ketelitian, kepemimpinan dan pengawasan
2012	**65**	**70**	
2013	**60**	**70**	

Sumber : HRD personalia Simply Valore Hotel Cimahi

80–95,99 = Sangat baik
75–79,99 = Baik
70–74,99 = Cukup baik
65–69,99 = Sedang
60–64,99 = Kurang
≤60 = Tidak bisa dipakai

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari tahun 2011 sampai 2013 dilihat Dari hasil nilaimenunjukkan Kinerja karyawan yang rendah terlihat dari tingginya absensi karyawan dilihat dari hasil dan disamping itu penilaian kinerja masih dibawa rata rata minimum yaitu sedang

Adapun hasil presentase penilaian kinerja karyawan pada Simply Valore HotelCimahi yang terlihat pada table dan bambar grafik dibawah ini :



Sumber : HRD personalia Simply Valore Hotel Cimahi

Grafik1.1
Persentase Hasil penilaian kinerja karyawan

Berdasarkan fenomena di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SIMPLY VALORE HOTEL CIMAHI".

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, penulis mengidentifikasi masalah yang.yaitu :

1. Kepuasan kerja belum sesuai dengan gaji yang diterima oleh karyawan dan kurangnya promosi yang diberikan oleh perusahaan.
2. Proses penerimaan karyawan di Simply Valore Hotel Cimahi yang cenderung tidak selektif terhadap calon karyawan yang akan ditempatkan, hal ini dilihat dari latar belakang pendidikan karyawan yang tidak sesuai dengan penempatan kerja
3. Komitmen organsasi yang masih rendah terlihat dari kurangnya semangat karyawan mengerahkan seluruh usaha dan melakukan pekerjaannya serta kurangnya mengikuti aturan yang ditetapkan oleh perusahaan.
4. Banyaknya karyawan yang kurang serius dalam bekerja
5. Banyaknya karyawan yang melanggar peraturan-peraturan yang ada di Perusahaan seperti halnya banyak karyawan datang terlambat
6. Kinerja karyawan yang masih berkisar di bawah rata rata sedang
7. Tingginya tingkat absensi karyawan akan berdampak terhadap penilaian kinerja karyawan akan menurun

1.2.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain :

1. Bagaimana kepuasan kerja pada Simply Valore Hotel Cimahi
2. Bagaimana komitmen organisasi pada Simply Valore Hotel Cimahi
3. Bagaimana kinerja karyawan pada Simply Valore Hotel Cimahi
4. Apakah ada hubungan secara signifikan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada Simply Valore Hotel Cimahi
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawaan pada Simply Valore Hotel Cimahi
6. Apakah Komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Simply Valore Hotel Cimahi
7. Apakah kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan pada Simply Valore Hotel Cimahi

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Mengumpulkan data dan berbagai informasi yang terkait dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada pada Simply Valore Hotel Cimahi

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui kepuasan kerja pada Simply Valore Hotel Cimahi
2. Untuk mengetahui komitmen organisasi pada Simply Valore Hotel Cimahi
3. Untuk mengetahui Kinerja karyawan pada Simply Valore Hotel Cimahi
4. Untuk mengetahui ada hubungan secara signifikan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada Simply Valore Hotel Cimahi
5. Untuk mengetahui secara signifikan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Simply Valore Hotel Cimahi
6. Untuk mengetahui secara signifikan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Simply Valore Hotel Cimahi
7. Untuk mengetahui secara signifikan pengaruh kepuasan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Simply Valore Hotel Cimahi

1.4 Kegunaan Penelitian

Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai maka hasil penelitian inidiharapkan dapat berguna untuk:

1.4.1 Kegunaan Praktis

1. Bagi Penulis

   Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai pengaruh kepuasan kerja komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui

penerapan ilmu dan teori yang penulis peroleh selama di perkuliahan dan mengaplikasikannya kedalam penelitian ini sehingga bisa bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi masyarakat umumnya

2. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk peneliti lain semoga dapat membantu untuk dapat dijadikan masukan mengenai pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dan lebih tertarik lagi untuk mengembangkannya sehingga dapat dijadikan acuan yang bermanfaat bagi masyarakat umum.

1.4.2 Kegunaan Akademis

1.Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui penerapan ilmu dan teori yang penulis peroleh selama di perkuliahan dan mengaplikasikannya kedalam penelitian ini sehingga bisa bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi masyarakat umumnya.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk peneliti lain semoga dapat membantu untuk dapat dijadikan masukan mengenai pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dan lebih tertarik lagi untuk mengembangkannya sehingga dapat dijadikan acuan yang bermanfaat bagi masyarakat umum

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Simply Valore Hotel Cimahi di Jl.Raya Baros No. 57 Cimahi Telpon (022)-8888-6990 .

1.5.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang dilakukan oleh peneliti sampai penyusunan selesai yaitu selama 5 bulan, mulai dari Oktober 2013 sampai bulan Febuari 2014

Tabel 1.5

Tabel Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																			
		Oktober				November				Desember				Januari				Februari			
1.	Penelitian Pendahuluan																				
2.	Penulisan Usulan Penelitian																				
3.	Pengumpulan Data																				
4.	Pengolahaan Data																				
5.	Penulisan Penelitian																				