

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tahun 2021 ini, dunia digemparkan oleh adanya wabah yang membuat resah seluruh dunia. Wabah ini diakibatkan oleh adanya virus yang bernama covid 19. Dengan adanya wabah ini, aktivitas di setiap negara menjadi kacau. Dampak dari wabah ini mengacaukan kegiatan di berbagai sektor, salah satu sektor yang paling terimbas oleh dampaknya adalah sektor ekonomi. Banyak perusahaan-perusahaan di dunia mengalami penurunan pendapatan dari adanya wabah ini. Selain penurunan pendapatan aktivitas perusahaan juga di batasi, dengan mengutamakan protokol kesehatan. Selain itu perusahaan-perusahaan yang diizinkan tetap beroperasi juga dibatasi, tidak semua perusahaan diizinkan beroperasi secara bebas. Untuk perusahaan yang beroperasi harus mematuhi protokol kesehatan yang ada. Untuk mengatasi hal ini perusahaan membuat pembagian aktivitas kerja karyawannya. Sebagian karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut ada yang dirumahkan sementara dan ada juga yang bekerja di rumah (Work From Home).

Dalam suatu perusahaan ada beberapa faktor penting yang harus diperhatikan, di masa pandemi covid 19 yaitu, kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi kemajuan suatu perusahaan. Karena dengan kinerja karyawan yang baik suatu organisasi dapat mempertahankan eksistensi dan menunjang keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan yang diharapkan,

Sehubungan dengan hal tersebut, suatu organisasi hendaknya memberikan perhatian lebih pada kinerja karyawannya, terutama pada karyawan yang memiliki kinerja di bawah standar yang ditetapkan oleh organisasi yang bersangkutan. Sumber daya manusia yang masih memiliki kinerja di bawah standar organisasi tersebut, harus terus dibina dan diarahkan untuk dapat menunjang keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan meningkatkan kinerja karyawan, pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Dinnor (2014), sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi nilai kinerja karyawan telah banyak dilakukan oleh para ahli sebelumnya. Antara lain penelitian yang dilakukan oleh Nurnaningsih, Wahyono (2017) menggunakan tiga variabel independen untuk mengetahui variabel apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Fernanda, Sagoro (2016) yang meneliti menggunakan empat variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu,

kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan. Hasil yang didapatkan dari penelitian tersebut adalah kompensasi, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari berbagai penelitian yang telah dilakukan di atas, yang membedakan penelitian satu dan penelitian dua yaitu dimana hasil penelitian pertama menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang kedua menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Itu artinya masih ada ketidak konsistenan dari beberapa penelitian terdahulu.

PT Putra Muda Brother adalah perusahaan yang dimiliki PT Jawa Pos Agro yang bergerak di perkebunan kelapa sawit. PT Putra Muda Brother berlokasi di desa Sungai Lingkar, Kecamatan Maro Sebo Ulu Kabupaten Batanghari Jambi.

Salah satu permasalahan yang ada di PT Putra Muda Brother yaitu Disiplin kerja. penyelesaian tugas pekerjaan yang tidak tepat waktu khususnya dibagian administrasi. Hal ini dikarenakan kurang karyawan dibagian administrasi sehingga menyebabkan sejumlah pekerjaan tidak selesai tepat waktu, sehingga keterlambatan pengimputan data-data perusahaan. Keterlambatan tersebut juga disebabkan belum adanya tahapan atau standar baku yang digunakan untuk memonitor setiap aktivitas pekerjaan.

Berdasarkan hasil observasi di lokasi penelitian, maka dapat diidentifikasi bahwa karyawan dalam melaksanakan pekerjaan belum maksimal. Hal ini ditunjukkan dalam perilaku sebagian besar karyawan yang kurang disiplin, tidak

adanya kejelasan pekerjaan yang dijalankan, hal ini yang dapat mengakibatkan banyaknya kerugian bagi perusahaan dikarenakan kinerja tidak seperti yang diharapkan perusahaan.

Ada beberapa kendala yang harus di hadapi oleh PT Putra Muda Brother, diantaranya yaitu masalah kinerja karyawan yang dapat dilihat dari kepuasan kerja yang rendah yang dapat dilihat dari tingkat disiplin karyawan yang rendah, motivasi kerja yang dapat dilihat dari masih terdapat karyawan yang tidak bersedia untuk lembur, berinovasi dan belajar, komitmen organisasi dengan cara meningkatkan loyalitas karyawan dan memberi kesadaran bahwa karyawan memiliki peran penting dalam memajukan perusahaan.

Kepuasan kerja tetap mempunyai peran penting dalam rangka mendukung tercapainya tujuan perusahaan di masa pandemic covid 19. Kepuasan kerja memberikan sumbangan yang besar terhadap ke efektifan organisasi, serta merangsang semangat kerja dan loyalitas. Menurut Windryanto dalam Utomo (2011) Kepuasan kerja atau job satisfaction pada dasarnya merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, dan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan ini nampak pada perilaku dan sikap pegawai dalam kehidupan sehari-hari, biasanya ditunjukkan dalam hal tanggapan yang positif dalam bekerja. Perlu disadari bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang mendorong pegawai/karyawan lebih giat bekerja dan sekaligus sebagai motivasi dalam bekerja. Penelitian (Tangkilisan, dalam Krisnaldy, et al. 2019). Kepuasan kerja merupakan tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang

setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja.

Motivasi yang rendah cenderung akan melemahkan semangat karyawan dalam bekerja sehingga berakibat pada menurunnya kinerja karyawan. Motivasi merupakan salah satu komponen penting dalam meraih keberhasilan suatu proses kerja, karena memuat unsur pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan sendiri maupun kelompok (Suwardi dan Utomo, 2011). Karyawan dalam bekerja sehari-hari pasti akan mengharapkan sebuah motivasi dari perusahaan tempat mereka bekerja salah satunya dari seorang pimpinan kerja (Suwardi dan Utomo, 2011). Peran pemimpin dalam sebuah organisasi bukan lah hal yang mudah, namun sebagai seorang pemimpin untuk berbuat adil merupakan pekerjaan yang sulit, mengingat setiap karyawan memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Perilaku adil bagi seorang karyawan belum tentu dinilai adil oleh karyawan lainnya. Hubungan yang dekat serta komunikasi yang baik antara seorang pemimpin dan karyawan nya merupakan salah satu cara yang dapat memberikan motivasi kerja kepada karyawan sehingga karyawan merasa dihargai. (Tania dan Sutanto 2013).

Keterkaitan karyawan terhadap organisasi/perusahaan dikenal dengan istilah komitmen organisasi. Karyawan dengan komitmen yang tinggi diharapkan akan memperlihatkan kinerja yang optimal. Komitmen mencakup penerimaan dan kepercayaan akan nilai dan tujuan organisasi, perasaan leterlibatan, dan rasa kesetiaan terhadap organisasi. Komitmen organisasi menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai organisasi. Dengan kata lain komitmen organisasi adalah rasa keterkaitan dan dukungan penuh

terhadap organisasi dan tujuan-tujuannya. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan memberikan seluruh kemampuannya untuk organisasi dimana dia berada agar organisasi tersebut terus berjalan ke arah yang lebih baik. Komitmen organisasi membuat karyawan lebih berhati-hati dan teliti dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan mereka.

Beberapa alasan mengapa organisasi harus melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan derajat komitmen organisasi dalam diri karyawan. Pertama, semakin tinggi tingkat komitmen karyawan maka akan semakin tinggi pula usaha karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya. Kedua, semakin tinggi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi/perusahaan semakin tinggi pula produktivitasnya. Ketiga, dengan adanya komitmen pengunduran diri karyawan akan berkurang, perusahaan jadi tidak perlu membuang waktu dan biaya yang tinggi untuk melakukan pergantian karyawan. Keempat, dengan adanya komitmen tidak perlu adanya pengawasan dan proses pemantauan yang kaku, menyita banyak waktu dan mahal. (Adiftiya, 2014).

Berdasarkan latar belakang yang ada maka saya tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **”Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Putra Muda Brother di Jambi Masa Pandemi Covid - 19 ”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada batasan masalah diatas, maka penulis akan merumuskan permasalahan antara sebagai berikut :

- a. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Putra Muda Brother?
- b. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Putra Muda Brother ?
- c. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT.Putra Muda Brother ?
- d. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasional secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT.Putra Muda Brother ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

- a. Menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Muda Brother.
- b. Menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Muda Brother.
- c. Menganalisis pengaruh Komitmen Organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Muda Brother.
- d. Menganalisis Pengaruh Kepuasan, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasional secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Muda Brother.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi Kinerja dengan membandingkan teori dan kenyataan yang ada di lapangan agar dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya sebagai acuan bagi rekan peneliti lain dalam penelitian yang mengambil topik pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah saran dan informasi bagi para ahli strategis, dan setiap organisasi yang tertarik dalam memanfaatkan sistem manajemen sumber daya. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi Pimpinan PT.Putra Muda Brother untuk meningkatkan kinerja karyawan PT.Putra Muda Brother.

1.5 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini dibuat agar peneliti ini tidak menyimpang dari arah dan sasaran penelitian, serta dapat mengetahui sejauh mana hasil penelitian dapat dimanfaatkan. Batasan masalah dalam penelitian ini antara lain:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diteliti melalui variabel kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasional.
2. Tempat penelitian ini di PT Putra Muda Brother
3. Penelitian ini dibatasi hanya untuk seluruh karyawan maupun yang bekerja di PT Putra Muda Brother.