

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

**Hitalessy et al., (2018)** Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

**Kamal & Abdillah, (2019)** Kinerja karyawan dimaknai sebagai hasil kerja atau kegiatan selama periode waktu tertentu yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk unit kerja atau organisasi yang berorientasi karyawan, perspektif eksternal dan internal karyawan, dan perspektif pengetahuan dan pembelajaran karyawan.

Menurut **Liyas & Primadi, (2017)** Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan keadaan atau semangat yang dimiliki oleh

seseorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Menurut **(Liyas and Primadi 2017)** kinerja karyawan merupakan perilaku yang nyata kurang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

**(Le and Lei 2019)** *In case of relationship between POS and innovation capability, some prior research showed that POS plays an important role in employees' creativity, because it arouses and increases the creative likelihood (2018) indicated that POS will generate a sense of duty of employees in caring about the organization's benefit and strive to achieve its goals in the most creative way. (Le and Lei 2019) argued that POS stimulates employees to participate in innovation and decision-making process related to innovation through its supportive mechanism. These scholars emphasized that POS can facilitate transformational leaders to unite and motivate employees to perform the organizational vision through innovation. It also ensures that employees are highly committed to the work of the organization which causes the high motivation to share more knowledge to innovate and solve firm's existing issues.*

Menurut **Ananda, (2020)** *Perceived organizational support* positif dari karyawan akan membuat karyawan bekerja lebih dari kata “cukup baik”, yaitu karyawan bekerja dengan berkomitmen pada tujuan, menggunakan intelegensi untuk membuat pilihan bagaimana cara terbaik untuk menyelesaikan suatu tugas, memonitor tingkah laku mereka untuk memastikan apa yang mereka lakukan benar dan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai dan akan mengambil keputusan

untuk mengoreksi jika diperlukan merupakan indikasi karyawan yang memiliki engagement tinggi.

Menurut **Sarianti, Fitria, and Nazara (2018)** *Perceived organizational support* adalah tingkat dimana para karyawan mempercayai bahwa perusahaan menilai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Perusahaan dengan *perceived organizational support* yang kuat lebih cenderung memiliki tingkat perilaku kewargaan organisasi yang tinggi tingkat keterlambatan yang rendah dan layanan pelanggan yang baik.

Menurut **Amalia (2020)** *Perceived organization support* adalah mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli pada kesejahteraan karyawan. Dengan menyatukan keanggotaan dalam organisasi dengan identitas karyawan, maka karyawan tersebut merasa menjadi bagian dari organisasi dan merasa bertanggung jawab untuk berkontribusi dan memberikan kinerja terbaiknya pada organisasi.

**(Ahad et al. 2021)** *Organizational commitment is "the degree to which an employee identifies with a particular organization and its goals and wishes to maintain membership in the organization", according to the definition above organizational commitment can be described as a situation where an employee is willing to perform organizational duties and want to maintain its position within the organization. According to Chai et al., (2017), someone who cannot control emotions there is someone who cannot solve the problem. For someone who has*

*a hard time solving a problem, eating that individual is someone who is hard to succeed..*

Menurut **Suryani et al., (2020)** Komitmen organisasi merupakan sikap yang menggambarkan seorang karyawan terikat pada organisasi. Komitmen organisasi juga didefinisikan sebagai keinginan yang kuat yang dimiliki seseorang untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Komitmen organisasi menunjukkan suatu keadaan yang membuat karyawan memihak terhadap tujuan organisasi dan memiliki keinginan kinerja organisasi dapat lebih efektif sehingga tujuan organisasi terwujud. Komitmen karyawan terhadap organisasi bukanlah merupakan suatu hal yang terjadi secara sepihak. Dalam hal ini organisasi dan karyawan harus secara bersama-sama menciptakan kondisi yang kondusif untuk mencapai komitmen yang dimaksud.

Menurut **Pristiwati & Sunuharyo, (2018)** Komitmen organisasi diperlukan indikator kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Komitmen organisasional tidak hanya memiliki arti loyalitas, tetapi juga melibatkan hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasi.

Menurut **Ranty Sapitri, (2016)** Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen organisasi memiliki tiga komponen berikut. Pertama, menerima nilai-nilai dan tujuan

organisasi. Kedua, keinginan untuk berusaha keras bagi organisasi. Dan ketiga, memiliki hasrat keinginan kuat untuk tetap berada dalam organisasi.

**Latief et al., (2019)** Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasikan dirinya sendiri dengan organisasi dan bagaimana individu tersebut terikat dengan tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi, mengembangkan pola pandang yang lebih positif terhadap organisasi dan dengan senang hati tanpa paksaan mengeluarkan energi ekstra demi kepentingan organisasi.

Menurut **Putra et al., (2016)** Kepuasan kerja adalah perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak atau hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dianggap penting.

**Qolbi (2020)** Kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dalam pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Menurut **Akbar, (2018)** Kepuasan kerja adalah sikap emosional seseorang yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Seseorang akan membawa serta perangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja ketika bergabung dalam suatu organisasi

sebagai seorang pekerja. Menurut **(Akbar 2018)** kepuasan kerja harus tetap dipertahankan untuk dapat meningkatkan kinerja organisasi. **(Akbar 2018)** menganjurkan untuk mengacu pada *job descriptive iIndex* (JDI), menurut indeks ini, kepuasan kerja dibangun atas dasar lima dimensi, yaitu bekerja pada tempat yang tepat, pembayaran yang sesuai, organisasi dan manajemen, penyelia dan hubungan dengan rekan sekerja.

Menurut **Chaerani and Nimran (2018)** Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Kepuasan kerja dipandang sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka dan tidak sukanya tenaga kerja dalam beberapa aspek dari pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat dan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya pengambilan keputusan yang baik dan terarah yang dipengaruhi oleh adanya kepemimpinan partisipatif dan pengalaman kerja sebagai ukuran personal individu di organisasi yang disertai peran gender sebagai salah satu faktor pendorong untuk tetap berkembang di organisasi tersebut dan memiliki pertanggung jawaban yang baik.

Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh *Perceived Organizational* dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT.Sapta Sentosa Jaya Abadi ”.

**Tabel 1. 1**  
**Data Pencapaian Kinerja**  
**PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi**

<b>No</b>	<b>Tahun</b>	<b>Target Pencapaian</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Persentase (%)</b>
1	2016	22,020,048	18,195,420	83%
2	2017	20,379,278	26,303,990	129%
3	2018	31,819,208	32,925,810	103%
4	2019	41,355,186	39,528,610	96%
5	2020	47,060,285	40,744,439	87%

*Sumber : PT Sapta Sentosa Jaya Abadi*

Berdasar hasil data pencapaian tingkat kinerja pada PT Sapta Sentosa Jaya Abadi diatas terdapat hasil yang kurang maksimum. Pada target pencapaiin setiap tahun yaitu 2016, 2017, 2018, 2019, dan 2020 tidak ada mencapai target sehingga pencapaian tidak dapat terealisasikan dengan baik dan tingkat realisasi dengan baik dan tingkat realisasi tiap tahun mengalami kondisi yang fluktuatif dan kurang stabil.

Pada hasil tabel tersebut dapat dilihat tahun 2016 realisasi pencapaian sebesar 83% dan mengalami kenaikan pada tahun 2017 sebesar 129% lalu pada tahun 2018 mrngalami penurunan yaitu sebesar 103% dan pada tahun 2019

kembali mengalami penurunan yaitu pada angka 96% dan pada tahun 2020 kembali mengalami penurunan sebesar 87%. Ketika pencapaian target tidak tercapai dan tidak terealisasi dengan baik berarti terdapat masalah yang menyebabkan penurunan kinerja yang menyebabkan penurunan kinerja yang dapat menyebabkan tidak tercapainya tujuan organisasi dan penurunan kinerja perusahaan.

Berdasarkan pernyataan diatas berarti dalam upaya menciptakan kinerja pegawai pada PT Sapta Sentosa Jaya Abadi masih terdapat kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal di PT Sapta Sentosa Jaya Abadi yakni tidak tercapainya target yang telah ditentukan tiap tahun dan kurang stabilnya tingkat realisasi yang telah dicapai oleh PT Sapta Sentosa Jaya Abadi.

Hal ini dapat disebabkan oleh kurang optimalnya penerapan *perceived organizational* dan komitmen organisasi melalui kepuasan pegawai untuk memberikan kontribusi dalam melaksanakan pekerjaannya. Serta tidak adanya kepercayaan diri dan dorongan yang kuat untuk mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dalam pembentukan kinerja pegawai ini, ada beberapa faktor pendukung yang mempengaruhi, diantaranya *perceived organizational*, yakni sebuah *perceived organizational* yang efektif dalam membentuk kinerja pegawai dikarenakan *perceived organizational* akan membuat karyawan bekerja lebih dari kata “cukup baik”, yaitu karyawan bekerja dengan berkomitmen pada tujuan,

menggunakan intelegensi untuk membuat pilihan bagaimana cara terbaik untuk menyelesaikan suatu tugas, memonitor tingkah laku mereka untuk memastikan apa yang mereka lakukan benar dan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Masih kurangnya kesadaran atau perhatian pimpinan.
2. Kepuasan kerja karyawan yang belum terpenuhi.
3. Kurangnya penghargaan perusahaan atas kontribusi karyawan di dalam perusahaan.
4. Tidak semua karyawan memiliki inisiatif yang tinggi dalam bekerja.
5. Kurangnya kepedulian serta dukungan perusahaan.
6. Kurangnya rasa empati pimpinan perusahaan membuat karyawan kurang maksimal dalam bekerja.
7. Kurangnya penghargaan perusahaan atas kontribusi karyawan di dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
8. Masih kurangnya rasa peduli dan saling membantu antar sesama karyawan.
9. Masih adanya penerimaan karyawan yang tamatan SMA.
10. Kurangnya kepuasan kerja karyawan.
11. Komitmen Organisasi masih rendah.

### 1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya dan terarahnya penelitian ini penulis hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan *Perceived Organizational* (X1), Komitmen Organisasi (X2). Sebagai variabel bebas terhadap Kinerja Karyawan (Y), sebagai variabel terikat dengan Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening pada PT.Sapta Sentosa Jaya Abadi.

### 1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh *perceived organizational* terhadap kepuasan kerja pada PT Sapta Sentosa Jaya Abadi ?
2. Bagaimanakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT.Sapta Sentosa Jaya Abadi ?
3. Bagaimanakah pengaruh *perceived organizational*, komitmen organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pada PT Sapta Sentosa Jaya Abadi ?
4. Bagaimanakah pengaruh *perceived organizational* terhadap kinerja karyawan pada PT Sapta Sentosa Jaya Abadi ?
5. Bagaimanakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sapta Sentosa Jaya Abadi ?
6. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sapta Sentosa Jaya Abadi ?

7. Bagaimanakah *perceived organizational*, komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sapta Sentosa Jaya Abadi ?
8. Bagaimanakah *perceived organizational* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Sapta Sentosa Jaya Abadi?
9. Bagaimanakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Sapta Sentosa Jaya Abadi?

## **1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan. Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *perceived organizational* terhadap kepuasan kerja pada PT Sapta Sentosa Jaya Abadi.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasa kerja pada PT Sapta Sentosa Jaya Abadi.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *perceived organizational*, komitmen organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pada PT Sapta Sentosa Jaya Abadi.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *perceived organizational* terhadap kinerja karyawan pada PT Sapta Sentosa Jaya Abadi.

5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sapta Sentosa Jaya Abadi.
6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sapta Sentosa Jaya Abadi.
7. Untuk mengetahui bagaimana *perceived organizational*, komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sapta Sentosa Jaya Abadi.
8. Untuk mengetahui bagaimana *perceived organizational* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Sapta Sentosa Jaya Abadi.
9. Untuk mengetahui bagaimana komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Sapta Sentosa Jaya Abadi.

## **1.5.2 Manfaat Penelitian**

### **1.5.2.1 Manfaat Teoritis**

1. Bagi Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan *perceived organizational*, komitmen terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

## 2. Bagi Penelitian Lain

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan yang berarti dan dapat mendorong timbulnya minat bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang berbagai dimensi dari semangat kerja sehingga pengetahuan tentang pengambilan keputusan khususnya untuk manajemen SDM menjadi bertambah luas.

## 3. Bagi pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membacanya khususnya penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang Sumber Daya Manusia.

## 4. Bagi perusahaan

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada perusahaan PT Sapta Sentosa Jaya Abadi yang berkaitan dengan pengaruh *perceived organizational*, komitmen organisasi, kepuasan kerja bagi karyawan agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan perusahaan.

### 1.5.2.2 Manfaat Prakti

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada PT Saptasentosa Jaya Abadi untuk melakukan peningkatan dan melakukan perbaikan khususnya pada *perceived organizational* dan komitmen organisasi pada kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.
2. Untuk memahami koleksi ilmiah dan semakin memahami faktor-faktor yang terkait dengan pada *perceived organizational* dan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai *variable intervening*.