

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai fungsi yang penting dalam pencapaian kinerja karyawan yang baik. Faktor yang penting dalam suatu pekerjaan lebih banyak bergantung dari unsur manusianya. Oleh karena itu, tenaga kerja perlu dipacu kinerjanya, meningkatkan sumber daya manusia yang mengatur atau mengelola sumber daya yang lainnya. Prestasi karyawan sangat penting dalam pencapaian kinerja karyawan yang baik, maka perlu diupayakan faktor-faktor yang baik untuk mendukung tenaga kerja agar dapat bekerja secara optimal. Kepuasan kerja seseorang terhadap fenomena psikologis seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya berdasarkan persepsi yang bersangkutan terhadap berbagai dimensi lingkungan pekerjaan, antara lain tugas-tugas yang dilakukan, rekan sekerja, lingkungan kerja dan kompensasi pekerjaan, setiap perusahaan maupun organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Organisasi atau perusahaan hanya akan berhasil mencapai tujuan dan sasarannya, apabila semua komponen organisasi berupaya menampilkan kinerja yang optimal termasuk peningkatan produktivitas kerjanya dan apabila terdapat keyakinan dalam dirinya bahwa dengan demikian berbagai harapan, keinginan, keperluan, dan kebutuhan akan tercapai.

Sumber daya manusia adalah aspek dalam perusahaan memegang peranan utama dalam keberhasilan perusahaan. dalam mencapai tujuan perusahaan sangat bergantung pada kualitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki. Untuk itu,

perusahaan harus bisa mengelola SDM yang ada guna meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dengan mudah tercapai. SDM dalam sebuah perusahaan sangat untuk dikembangkan kualitasnya sehingga mampu mencapai kinerja yang optimal (**Tandaju Christian Daniel, 2019**).

Penerapan Sumber daya manusia (SDM) yang baik untuk mencapai kinerja yang optimal, tentu harus terdapat kepemimpinan yang tepat dengan menerapkan budaya organisasi yang sesuai. Budaya organisasi akan mengatur seluruh sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi yang tunduk kepada norma-norma maupun nilai-nilai organisasi. Dengan demikian di dalam organisasi dapat tercipta kinerja yang baik dan didukung dengan kepemimpinan yang transformasional. Melalui transformasi ide atau gagasan yang diterima oleh bawahan dari sosialisasi yang dilakukan pemimpin. Tentu menunjukkan keharmonisan kerja yang dapat menciptakan kinerja yang sesuai dengan tujuan organisasi, (**Panjaitan, 2016**).

Perusahaan perlu memberikan perhatian terhadap kesejahteraan dan pengembangan sumber daya manusianya. Dengan demikian, akan terjalin perasaan saling keterkaitan antara perusahaan dengan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia pada suatu perusahaan akan merasakan bahwa perusahaan tempat mereka bekerja adalah perusahaan yang peduli dan menjadi tempat kerja yang terbaik untuk bekerja.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses menentukan kebutuhan akan tenaga kerja berdasarkan peramalan, pengembangan, pengimplementasian dan pengontrolan kebutuhan tersebut yang berintegrasi dengan rencana organisasi agar tercipta jumlah pegawai (**Amalia et al., 2016**).

Komitmen organisasi merupakan kesediaan seseorang untuk mengikatkan diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi (**Dewanggana et al., 2016**).

Sumber daya manusia dipandang sebagai aset perusahaan yang penting, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam mengatur sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya dengan efektif serta senantiasa menjaga dan menciptakan kondisi yang nyaman dan semangat dalam bekerja. Sehingga dalam pengelolaan sumber daya yang mencakup penyediaan tenaga kerja yang bermutu dan mempertahankan kualitas. Kinerja organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia, baik dilihat dari segi kompetensinya maupun komitmennya (**Kurniawan, 2016**).

Pada penelitian yang dilakukan oleh (**Prabayanthi & Widhiyani, 2018**) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen kerja adalah pengembangan karir, kompensasi, lingkungan dan kondisi kerja, semangat kerjasama, dan hubungan dengan manajemen. Komitmen kerja karyawan akan terbentuk apabila karyawan merasa dirinya memiliki ruang untuk mengembangkan karirnya dalam perusahaan.

Komitmen kerja karyawan pada organisasi yang tinggi akan mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan (**Dewanggana et al., 2016**).

(**Prabayanthi & Widhiyani, 2018**) pekerja yang memiliki komitmen organisasi biasanya akan mempunyai catatan kehadiran baik, menunjukkan keinginan kesetiaan pada kebijakan perusahaan, dan mempunyai *turnover rate* rendah. Komitmen dapat menurun atau meningkat.

Menurut (**Ozora et al., 2019**) pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka diperusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Menurut (**Waspodo, 2019**) menyatakan usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seseorang.

Menurut (**Karir & Kerja, 2018**) pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dapat dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir yang telah direncanakan. Tujuan pengembangan karir untuk menyesuaikan kebutuhan pegawai dengan kesempatan karir yang tersedia disuatu organisasi atau instansi pemerintah.

Menurut (**Tandaju Christian Daniel, 2019**) arti dari pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seorang untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Selanjutnya pendapat yang dikemukakan oleh (**Karir & Kerja, 2018**) pada hakekatnya pengembangan karir

merupakan suatu kondisi tertentu yang berubah menjadi bentuk atau keadaan yang baru menuju kearah positif (sesuai dengan yang dikehendaki), dan perubahan tersebut berkaitan dengan kemampuan menyelesaikan pekerjaan.

Kepuasan kerja setiap karyawan atau SDM dalam suatu perusahaan mempunyai pikiran, perasaan, serta keinginan yang dapat memengaruhi sikap sikap dalam bekerja.

Menurut **(Dewanggana et al., 2016)** kepuasan kerja merupakan perasaan yang umum seorang pekerja terhadap pekerjaannya, mereka akan membawa sikap positif pada pekerjaannya, apabila seorang memiliki kepuasan yang tinggi maka akan bersifat positif pada pekerjaannya dan orang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan memiliki sifat negatif terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja diartikan sebagai suatu sikap positif akan hasil kerja seseorang, seseorang akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi jika ia memandang pekerjaan dalam hal positif. Sedangkan individu yang memiliki tingkat kepuasan yang rendah atau tidak puas akan memiliki nilai negatif terhadap pekerjaannya **(Susanto, 2019)**.

Menurut **(Nuryasin et al., 2016)** prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut **(Kuncoro et al., 2018)** mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang yang mencakup pada pekerjaannya. Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Menurut **(Dewanggana et al., 2016)** faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah : Faktor psikologis, Faktor sosial, Faktor fisik, Faktor finansial.

Menurut penelitian terdahulu **(Prabayanthi & Widhiyani, 2018)** Hasil penelitian bahwa pengaruh pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada pt.indah cargo logistic pekanbaru masih dalam kategori yang rendah hal ini berdasarkan dari koefesien determinasi.

(Budiman et al., 2019) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa moivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Temprina Media Grafika Jawa Pos Grup Cabang Semarang.

(Kustiadi & Gery, 2017) Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kinerja yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.hal yang sama juga ditunjukkan dalam pengaruhnya secara persial,dengan nilai signifikansi masing-masing dibawah 0.05.

PT. Pasoka Sumber Karya merupakan perusahaan yang mengembangkan usaha bisnisnya, dengan aktivitas usaha utama perusahaan ini adalah jasa penyalur tenaga kerja, adapun usaha lainnya seperti jasa transportasi dan jasa pemeliharaan, jasa pergudangan dan kontruksi, serta jasa penjualan bahan bangunan.

Solusi manajemen *Enterprise Resource Planning* (ERP) yang dirancang untuk melayani dan mendukung berbagai fungsi dalam perusahaan, sehingga pekerjaan menjadi lebih efesien dan dapat memberikan pelayanan lebih bagi

konsumen, yang akhirnya dapat menghasilkan nilai tambah dan memberikan keuntungan maksimal bagi semua pihak yang berkepentingan atas perusahaan.

PT. Pasoka Sumber Karya memiliki beberapa unit usaha diantaranya : jasa tenaga kerja, rental kendaraan, jasa angkutan distributor semen, pengelolaan gudang, jasa konstruksi, plaza bangunan.

Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan perusahaan dalam menjawab tantangan bisnis dimasa mendatang. Setiap organisasi harus menerima kenyataan, bahwa ekstensinya dimasa depan tergantung pada SDM yang kompetitif. Sebuah organisasi atau perusahaan akan mengalami kemunduran dan akhirnya dapat tersisih karena tidak mampu menghadapi pesaing.

Tidak banyaknya prestasi kerja yang di dapat oleh karyawan yang ada di PT. Pasoka Sumber Karya Padang menyebabkan kemunduran kinerja dari perusahaan itu sendiri. Masalah komunikasi juga menyebabkan karyawan dengan karyawan lainnya tidak ada rasa saling menghormati sesama karyawan, maka karyawan PT. Pasoka tersebut harus menjalin komunikasi sesama karyawan. Banyak nya timbul kecemburuan sosial pada karyawan maka timbul konflik antar karyawan yang mengakibatkan nama perusahaan tersebut menjadi buruk. Maka dari itu perusahaan harus memberikan komitmen kepada karyawan supaya tidak terjadi kesalahan dalam menjalankan pekerjaan.

Banyak karyawan yang bekerja pada PT. Pasoka tidak mendapat kepastian untuk pengembangan karirnya, banyak karyawan yang telah lama bekerja tidak menjamin untuk meningkatkan prestasi, salah satunya mengakibatkan kurangnya

tenaga kerja disetiap bidang yang ada pada perusahaan dan kurangnya menginformasikan kepada public untuk merekrut karyawan yang berpengalaman dibidangnya.

PT. Pasoka Sumber Karya padang terletak di Jl. Raya Indarung, Padang Besi, Kec. Lubuk Kilangan, Kota Padang, Sumatera Barat 25157.

Tabel 1.1
Data Tingkat Ketidak Hadiran Karyawan PT. Pasoka Sumber Karya
Padang
Tahun 2013-2017

| Tahun | Jumlah Karyawan | Jumlah Ketidakhadiran Karyawan | Presentase |
|-------|-----------------|--------------------------------|------------|
| 2013 | 98 orang | 12 orang | 1,04 % |
| 2014 | 98 orang | 23 orang | 1,88% |
| 2015 | 98 orang | 18 orang | 1,35% |
| 2016 | 98 orang | 26 orang | 1,95% |
| 2017 | 98 orang | 12 orang | 1,04% |

Sumber : PT. Pasoka Sumber Karya Padang

Dari data Tabel diatas terlihat bahwa persentase ketidakhadiran karyawan pada tahun 2014 cukup tinggi yakni sebesar 1,88% pada tahun 2015 ketidakhadiran karyawan mulai cukup rendah sebesar 1,35% dilanjutkan pada tahun 2016 ketidakhadiran karyawan mulai tinggi kembali yakni sebesar 1,95% pada tahun 2017 ketidakhadiran karyawan mulai rendah kembali yakni sebesar 1,04%. Hal ini terkait dengan pengembangan karir karyawan PT.Pasoka Sumber Karya Padang maksimal mengaplikasikan prestasi kerjanya, tingkat

ketidakhadiran karyawan tentu saja berpengaruh terhadap kepuasan kinerja karyawan PT. Pasoka Sumber Karya, Selain itu terdapat beberapa pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Penelitian masih melihat beberapa karyawan masih melakukan pelanggaran (tidak berpakaian seperti aturan) dan beberapa karyawan masih suka merokok di area bebas rokok, dan masih banyaknya karyawan telat masuk kerja ,padahal hal tersebut sudah jelas dilarang dan memiliki aturan-aturan yang berlaku. Namun tidak ada tindakan atau sanksi yang jelas membuat hal tersebut menjadi sebuah kebiasaan yang tidak dianggap sebagai pelanggaran lagi.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti ingin melakukan penelitian mengenai masalah tersebut dengan judul

“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KINERJA KARYAWAN DENGAN PRESTASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN PT. PASOKA SUMBER KARYA, PADANG”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang permasalahan yang akan diteliti maka identifikasi masalah yang dapat ditetapkan sebagai berikut :

1. Masih kurangnya tenaga kerja pada PT. Pasoka Sumber Karya, Padang
2. Tidak adanya kepastian pengembangan karir bagi karyawan

3. Kurangnya prestasi kerja karyawan pada PT. Pasoka Sumber Karya, Padang
4. Tidak ada komitmen antara anggota organisasi pada PT. Pasoka Sumber Karya, Padang
5. Sering timbul konflik antar karyawan PT. Pasoka Sumber Karya, Padang
6. Kurangnya komunikasi antar karyawan dengan karyawan lainnya

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas Agar terfokusnya penelitian ini penulis hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan Komitmen Organisasi (X1), dan Pengembangan Karir (X2), terhadap Kepuasan Kinerja (Y) dengan Prestasi Kerja (Z) sebagai Variabel Intervening pada karyawan PT. Pasoka Sumber Karya, Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dari permasalahan yang diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pasoka Sumber Karya, Padang ?
2. Bagaimana pengaruh Pengembangan Karir terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pasoka Sumber Karya, Padang ?
3. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kepuasan kinerja karyawan pada PT. Pasoka Sumber Karya, Padang ?

4. Bagaimana pengaruh Pengembangan Karir terhadap kepuasan kinerja karyawan pada PT. Pasoka Sumber Karya, Padang ?
5. Bagaimana pengaruh Prestasi Kerja terhadap kepuasan kinerja karyawan pada PT. Pasoka Sumber Karya, Padang ?
6. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi Di Intervening Oleh Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan pada PT. Pasoka Sumber Karya Padang
7. Bagaimana pengaruh Pengembangan Karir Di Intervening Oleh Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan pada PT. Pasoka sumber Karya padang

1.5 Tujuan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini penulis mempunyai tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pasoka Sumber Karya, Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pasoka Sumber Karya, Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kepuasan kinerja karyawan pada PT. Pasoka Sumber Karya, Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap kepuasan kinerja karyawan pada PT. Pasoka Sumber Karya, Padang.
5. Untuk mengetahui pengaruh Prestasi Kerja terhadap kepuasan kinerja karyawan pada PT. Pasoka Sumber Karya, Padang.

6. Untuk mengetahui Komitmen Organisasi Di Intervening Oleh Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan pada PT. Pasoka Sumber Karya Padang
7. Untuk mengetahui Pengembangan Karir Di Intervening Oleh Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan pada PT. Pasoka sumber Karya padang

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pasoka Sumber Karya, Padang Berkaitan dengan pengaruh komitmen organisasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kinerja karyawan dengan prestasi kerja agar dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat mencapai target yang diinginkan.

2. Manfaat Bagi Penulis

Diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai pengaruh komitmen organisasi dan pengembangan karir sebagai bahan perbandingan antara teori dan praktek. Serta memberikan gambaran bagaimana penerapan ilmu yang didapat di bangku kuliah pada masyarakat, perusahaan dan umum.

3. Manfaat Bagi Akademik

Manfaat bagi akademisi yang diharapkan adalah bahwa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu pemerintahan, dan Berguna untuk menjadikan referensi bagi mahasiswa yang melakukan kajian atau penelitian