

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Perkembangan dunia usaha dalam bidang properti dirasakan semakin maju dan berkembang pesat membawa dampak pada persaingan usaha yang semakin kompetitif. Situasi seperti ini akan terus memacu khususnya bagi industri keramik dalam meningkatkan kapasitas produksinya guna memenuhi permintaan keramik yang terus meningkat, sekaligus untuk mengurangi importasi keramik dari sejumlah negara. Adapun untuk mewujudkan semua tujuan itu perlu dilakukan upaya strategis yang dapat membawa industri keramik ke arah yang lebih produktif. Seiring dengan dihadapkannya pada kondisi yang cukup sulit yang terjadi akhir-akhir ini, seperti naiknya tarif dasar listrik dan harga gas, naiknya upah minimum tenaga kerja, adanya kendala pasok serta munculnya pesaing-pesaing baru, membuat industri keramik dituntut untuk menerapkan manajemen yang lebih efektif agar mampu menjadi industri yang unggul dan bertahan ditengah situasi persaingan.

Menurut Elly Sinaga, Ketua Umum Asosiasi Aneka Industri Keramik Indonesia (Asaki), (dalam Bisnis, 2012), menyatakan bahwa prospek industri keramik masih akan positif pada tahun depan seiring dengan pertumbuhan ekonomi dan geliat industri properti yang masih akan terjaga. Pendapat tersebut

Mela Meliana, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Persepsi Karyawan pada Departemen Produksi II PT. Chang Jui Fang Indonesia Indramayu)
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

bisa dijadikan sebagai dorongan bagi industri keramik untuk lebih meningkatkan kinerjanya melalui pendayagunaan berbagai sumber daya yang dimiliki secara optimal. Selain dituntut untuk menggunakan teknologi canggih, memiliki cukup modal, menambah pasokan bahan baku dan sumber daya energi secara bijak, pengusaha pun harus mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusianya dengan maksimal, karena mereka menempati posisi penting dan utama dalam suatu organisasi/perusahaan. Mereka yang memprakarsai terbentuknya organisasi, mereka yang membuat keputusan untuk semua fungsi, dan mereka juga yang menentukan kelangsungan hidup perusahaan itu sendiri. Sehingga patut disadari bahwa faktor sumber daya manusia harus dikelola sebaik mungkin agar apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai. Kegagalan dalam mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan perusahaan, baik dalam kinerja, perolehan keuntungan, maupun kelangsungan hidup perusahaan itu sendiri.

Rivai (2008:309) menyatakan bahwa:

Di dalam dunia usaha yang berkompetisi secara global, perusahaan memerlukan kinerja tinggi. Pada saat yang bersamaan, karyawan memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku di masa yang akan datang.

Dari pernyataan tersebut tersirat bahwa jika perusahaan ingin dapat berkompetisi secara global, maka kinerja karyawan dalam hal ini harus selalu diperhatikan. Bukan hanya dengan dibekali sejumlah pengetahuan, keterampilan, pelatihan, maupun bentuk input lain agar karyawan lebih baik lagi dalam

Mela Meliana, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Persepsi Karyawan pada Departemen Produksi II PT. Chang Jui Fang Indonesia Indramayu)
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

mencapai hasil kerja mereka. Akan tetapi, perusahaan pun harus mampu menanam nilai-nilai positif sebagai panduan bagi karyawan guna menciptakan sikap positif yang pada akhirnya akan membentuk perilaku yang diharapkan.

Kondisi umum saat ini banyak perusahaan masih mencari berbagai metode atau cara untuk meningkatkan potensi karyawan mereka guna memperbaiki dan meningkatkan kinerja yang kurang maksimal. Hal ini tidak akan tercapai, jika mereka tidak dapat mengidentifikasi penyebab rendahnya kinerja karyawan tersebut, kurangnya pemahaman dan pengenalan terhadap sumber permasalahan, serta tanpa adanya rencana dan program yang baik dan tepat bagi karyawan. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan dituntut untuk membangun dan mengembangkan kinerja dalam lingkungan serta manajemen yang memadai untuk menghasilkan karyawan yang berkinerja tinggi.

Karyawan yang memiliki kinerja tinggi adalah mereka yang bersedia dan mampu menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan baik, mereka memahami apa yang seharusnya mereka kerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Selain itu, bagi mereka yang memiliki kinerja tinggi akan lebih mampu memberikan hasil kerja secara maksimal sesuai standar yang telah ditetapkan atau yang telah disepakati bersama. Namun, untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi tidaklah mudah karena setiap karyawan memiliki kemampuan, keterampilan, dorongan, kesempatan serta motivasi yang berbeda-beda.

Permasalahan mengenai kinerja karyawan menjadi menarik untuk diamati

karena banyak memberikan manfaat, baik bagi pihak perusahaan, karyawan itu

Mela Meliana, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Persepsi Karyawan pada Departemen Produksi II PT. Chang Jui Fang Indonesia Indramayu)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

sendiri, maupun bagi masyarakat luas. Bagi perusahaan, kinerja karyawan dipergunakan untuk melakukan penilaian secara periodik mengenai efektivitas operasional perusahaan dan karyawan berdasarkan standar yang telah ditetapkan sehingga menghasilkan suatu informasi. Adanya informasi mengenai kinerja tersebut, perusahaan dapat mengambil berbagai tindakan yang diperlukan seperti perbaikan atas kebijakan, mengarahkan tujuan dan tugas utama perusahaan, merumuskan berbagai bahan untuk perencanaan, dan lain-lain. Sedangkan bagi karyawan, pencapaian kinerja yang tinggi dapat memotivasi dirinya sendiri dengan adanya umpan balik yang diperoleh. Atas hasil yang mereka capai akan diperoleh sejumlah imbalan jasa materiil selain imbalan non materiil lainnya, sehingga dapat memacunya untuk memberikan kinerja yang lebih baik lagi. Sementara bagi masyarakat luas, kinerja karyawan dapat memberikan manfaat dalam bentuk kuantitas dan kualitas produk yang dinikmati oleh masyarakat. Banyak manfaat yang dapat diambil dengan adanya kinerja karyawan, oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengangkat kinerja karyawan sebagai masalah yang diteliti.

PT. Chang Jui Fang Indonesia (CJFI) Indramayu merupakan salah satu perusahaan keramik lantai dan dinding, tidak terlepas pula dari masalah terkait dengan kinerja karyawannya. Menurut hasil wawancara dengan Kepala Seksi Personalia, masalah kinerja karyawan untuk beberapa tahun terakhir ini belum teratasi secara maksimal, khususnya pada Departemen Produksi II. Ini disebabkan

oleh masih adanya beberapa karyawan yang belum sepenuhnya menguasai teknik

Mela Meliana, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Persepsi Karyawan pada Departemen Produksi II PT. Chang Jui Fang Indonesia Indramayu)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

kerja dengan baik terutama bagi karyawan baru, loyalitas karyawan masih rendah, ketidakhadiran tinggi serta ada beberapa fenomena sikap karyawan yang masih belum baik. Hal tersebut dapat dibuktikan dari data-data perusahaan yang diperoleh dari hasil kegiatan pra penelitian seperti data rekapitulasi nilai kinerja karyawan, rekapitulasi hasil produksi, dan rekapitulasi absensi karyawan. Menurut hasil rekapitulasi penilaian kinerja karyawan pada Departemen Produksi II pada tahun 2009 hingga 2011 diperoleh angka sebagaimana tercantum dalam Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1. Rekapitulasi Nilai Kinerja Karyawan Dept. Produksi II PT. CJFI Indramayu Tahun 2009–2011

Tahun/ Semester	Nilai Rata-rata Kinerja	Kriteria	Nilai Minimum	Aspek yang Dinilai
2009	I	75,6	Sedang	Keahlian/kemampuan; Ketekunan dan ketelitian; Kepribadian dan kooperatif; Kreativitas dan inisiatif; Kepemimpinan dan pengawasan.
	II	73,9	Sedang	
2010	I	76,3	Sedang	
	II	73,5	Sedang	
2011	I	75,9	Sedang	
	II	74,6	Sedang	

Sumber: Dept. Personalia PT. CJFI Indramayu

Keterangan:

> 95 = Bagus sekali 80 – 84,99 = Baik 65 – 69,99 = Sedang
 90 – 94,99 = Bagus 75 – 79,99 = Sedang 60 – 64,99 = Kurang
 85 – 89,99 = Bagus 70 – 74,99 = Sedang < 60 = Tidak bisa dipakai

Pada Tabel 1.1 diketahui bahwa nilai rata-rata kinerja karyawan pada Departemen Produksi II tahun 2009 hingga 2011 berada pada kriteria sedang, yaitu dengan kisaran nilai 70 sampai 79,99. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan perlu untuk lebih ditingkatkan, sebab nilai rata-rata kinerja karyawan tersebut tidak menunjukkan peningkatan yang signifikan dan terjadi penurunan

Mela Meliana, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Persepsi Karyawan pada Departemen Produksi II PT. Chang Jui Fang Indonesia Indramayu)
 Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

hampir di setiap akhir tahunnya. Pimpinan perlu mengetahui faktor apa saja yang menjadi penyebab masalah kinerja karyawan tersebut melalui sistem penilaian yang mampu mengenali, mengembangkan dan memanfaatkan potensi para karyawannya guna memperbaiki kinerja yang kurang baik apabila perusahaan ingin tetap *survive*, maju dan berkembang.

Kinerja karyawan juga dapat dilihat melalui kuantitas dari hasil (Mathis dan Jackson, 2009:378). Kuantitas dari hasil dalam hal ini dapat diketahui dari jumlah produk yang dihasilkan. Berikut ini rekapitulasi hasil produksi pada Departemen Produksi II tahun 2009 hingga 2011:

Tabel 1.2.Rekapitulasi Hasil Produksi Dept. Produksi II PT. CJFI Indramayu Tahun 2009–2011

Tahun	Semester	Target (m ²)	Realisasi (m ²)	Pencapaian (%)	Pencapaian per tahun
2009	I	3.191.615	2.911.937	91,2	91%
	II	3.438.293	3.120.472	90,8	
2010	I	4.498.563	3.987.821	88,6	87,9%
	II	4.458.870	3.885.395	87,1	
2011	I	4.402.640	3.797.152	86,2	84,9%
	II	4.868.320	4.069.443	83,6	

Sumber: Dept. Personalia PT. CJFI Indramayu

Pada Tabel 1.2 menunjukkan bahwa hasil produksi pada Departemen Produksi II tahun 2009 hingga 2011 mengalami penurunan dan tidak memenuhi target yang sudah ditetapkan. Secara berturut-turut hasil produksi hanya sebesar 91% (tahun 2009), 87,9% (tahun 2010) dan 84,9% (tahun 2011). Penurunan pencapaian target produksi ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan masih belum baik. Sementara baik buruknya kinerja karyawan dalam hal ini sangat

Mela Meliana, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Persepsi Karyawan pada Departemen Produksi II PT. Chang Jui Fang Indonesia Indramayu)
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

menentukan keberhasilan dalam kegiatan operasionalnya yang pada akhirnya akan berdampak pada kuantitas dan kualitas produk yang dihasilkan.

Selain dilihat dari hasil penilaian kinerja dan jumlah hasil produksi, kinerja karyawan juga dapat dilihat dari kehadirannya (Mathis dan Jackson, 2009:378). Menurut hasil wawancara dengan Kepala Seksi Personalia diketahui bahwa tidak sedikit karyawan yang alpa, izin maupun sakit, serta masih ada beberapa bentuk ketidakhadiran atau pelanggaran lainnya, seperti terlambat, cuti dan keluar saat jam kerja. Kondisi demikian menggambarkan bahwa kehadiran karyawan pada Departemen Produksi II masih belum baik. Adapun data mengenai ketidakhadiran karyawan dapat dilihat pada Tabel 1.3:

Tabel 1.3.Rekapitulasi Absensi Karyawan Dept. Produksi II PT. CJFI Indramayu Tahun 2009–2011

Tahun	ΣKaryawan Rata-rata	ΣHari Kerja	Alpa		Izin		Sakit		Total	
			x	%	x	%	x	%	x	%
2009	102	313	73	0,23	90	0,28	231	0,72	394	1,23
2010	188	313	265	0,45	230	0,39	309	0,53	804	1,37
2011	158	313	405	0,82	236	0,48	390	0,79	1031	2,08

Sumber : Dept. Personalia PT. CJFI Indramayu

Keterangan : Target konduite absensi 1%

Pada Tabel 1.3 di atas, total rata-rata angka ketidakhadiran (absensi) karyawan mengalami peningkatan yang cukup signifikan dan melebihi target konduite absensi yang ditetapkan oleh perusahaan sebesar 1%. Secara berturut-turut persentase absensi karyawan dari tahun 2009 sampai 2011 adalah 1,23%, 1,37% dan 2,08%. Tingginya absensi karyawan tersebut dapat mengganggu berlangsungnya proses produksi dan secara langsung dapat mempengaruhi kinerja

Mela Meliana, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Persepsi Karyawan pada Departemen Produksi II PT. Chang Jui Fang Indonesia Indramayu)
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

karyawan yang bersangkutan. Seperti Bycio (dalam Panggabean, 2004:142) berpendapat bahwa ‘Ketidakhadiran dapat mengakibatkan rendahnya kinerja.’ Agar semua yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai, dalam hal ini kehadiran karyawan di tempat kerja sangat dibutuhkan untuk menunjang peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan pada hasil pengumpulan data yang peneliti lakukan di lokasi penelitian tersebut, menunjukkan bahwa ada beberapa fenomena kinerja karyawan pada Departemen Produksi II yang masih belum baik. Apabila masalah kinerja karyawan ini tetap dibiarkan, maka akan berdampak pada semakin buruknya kinerja perusahaan secara keseluruhan, dan apabila kinerja perusahaannya kurang baik mengakibatkan perusahaan tidak memiliki keunggulan dalam bersaing dan akan mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu, permasalahan mengenai kinerja karyawan perlu dikaji lebih dalam dengan melihat berbagai faktor yang mempengaruhinya, diantaranya menurut pendapat beberapa ahli faktor tersebut adalah kepuasan kerja (Gibson, dalam Umam, 2010:190; Judge, *et. al.*, dalam Robbins dan Judge, 2008:113; Kreitner dan Kinicki, 2005:275) dan komitmen organisasi (Amstrong dan Baron, dalam Wibowo, 2009:99; Mowday *et. al.*, Mathieu dan Zajac, Meyer dan Allen, Benkhoff, Somers, dan Lum *et. al.*, dalam Luthans, 2006:250).

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah sikap emosional positif seseorang terhadap berbagai aspek pekerjaannya, dimana sikap tersebut terbentuk karena

Mela Meliana, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Persepsi Karyawan pada Departemen Produksi II PT. Chang Jui Fang Indonesia Indramayu)
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

adanya kesesuaian antara harapan dan kenyataan yang diterima karyawan di tempat kerja. Karyawan yang merasa puas senantiasa akan bekerja lebih optimal dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan sehingga hasil kerja yang dicapai diharapkan dapat memenuhi standar perusahaan, bahkan Robbins dan Judge (2008:113) berpendapat bahwa “...Organisasi yang mempunyai karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan organisasi yang mempunyai karyawan yang kurang puas.” Oleh karena itu, kepuasan kerja penting untuk ditingkatkan karena dapat memberikan keuntungan bagi karyawan maupun perusahaan itu sendiri dalam mencapai efektivitas kerja yang diharapkan.

Menurut hasil pra penelitian, kepuasan kerja karyawan diduga masih belum optimal dalam menunjang kinerja karyawan. Pada Tabel 1.4 dapat diketahui bahwa ada sebagian karyawan yang merasa puas dan ada sebagian karyawan lain yang merasa tidak puas terhadap aspek-aspek pekerjaan, seperti pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja, dan kondisi kerja. Berikut ini hasil rekapitulasi penyebaran angket yang dilakukan pada 20 orang karyawan pada Departemen Produksi II mengenai kepuasan kerja.

Tabel 1.4. Rekapitulasi Angket Pra Penelitian Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan Dept. Produksi II PT. CJFI Indramayu

PERNYATAAN	SP	P	KP	TP	STP
Tingkat kepuasan terhadap tugas/pekerjaan yang dilakukan saat ini	10%	30%	45%	15%	-
Tingkat kepuasan terhadap gaji yang diterima dari perusahaan	-	20%	15%	50%	15%
Tingkat kepuasan terhadap promosi yang diterima untuk menempati suatu posisi/jabatan	-	10%	40%	45%	5%
Tingkat kepuasan terhadap cara pimpinan/penyelia	-	55%	35%	10%	-

Mela Meliana, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Persepsi Karyawan pada Departemen Produksi II PT. Chang Jui Fang Indonesia Indramayu)
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

memberikan pengawasan dalam pekerjaan					
Tingkat kepuasan terhadap partisipasi, kerjasama dan bantuan yang diberikan oleh rekan/kelompok kerja	5%	45%	35%	15%	-
Tingkat kepuasan terhadap kondisi kerja yang mendukung dalam melakukan pekerjaan	10%	35%	40%	15%	-

Sumber: Hasil Pengolahan Data Angket Pra Penelitian, 2011

Keterangan :

SP = Sangat Puas

P = Puas

KP = Kurang Puas

TP = Tidak Puas

STP = Sangat Tidak Puas

Dari data tersebut, karyawan yang merasa tidak puas lebih dominan pada aspek gaji dan promosi. Kondisi ini muncul ketika karyawan merasakan adanya ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan yang mereka peroleh dari perusahaan terkait dengan gaji yang mereka peroleh dan promosi yang diterima untuk menempati suatu posisi/jabatan tertentu. Kurang terpenuhinya kepuasan kerja karyawan ini akan berpotensi menurunkan kinerja karyawan yang bersangkutan. Karyawan yang seharusnya dapat bekerja dengan baik bisa menjadi kurang produktif akibat kurangnya kepuasan kerja yang dinikmatinya. Menurut Gibson, *et. al.* (dalam Karsono, 2008:156) menyatakan bahwa:

Karyawan yang merasa tidak puas dapat pula mengurangi usaha untuk menyelesaikan pekerjaan. Mereka merasa bahwa usaha yang dilakukan tidak sebanding dengan hasil yang mereka harapkan. Oleh karena itu mereka lebih memilih mengurangi usaha untuk menyelesaikan pekerjaan agar sebanding dengan hasil yang mereka peroleh.

Oleh karena itu, kepuasan kerja harus selalu diperhatikan karena seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan dipengaruhi oleh faktor-faktor perasaan serta pandangannya terhadap pekerjaan. Perasaan maupun pandangan karyawan terhadap pekerjaannya tersebut harus tetap terjaga pada sisi positif, atau dengan

Mela Meliana, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Persepsi Karyawan pada Departemen Produksi II PT. Chang Jui Fang Indonesia Indramayu)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

kata lain karyawan tersebut harus memiliki dan menjaga kepuasan kerjanya agar kinerjanya dapat terus ditingkatkan.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komitmen organisasi. Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai suatu bentuk loyalitas yang lebih nyata yang dapat dilihat dari sejauh mana individu mencurahkan perhatian, gagasan, dan tanggung jawab dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Adanya komitmen organisasi yang tinggi dalam diri karyawan membuat mereka memiliki tanggung jawab besar untuk memberikan segala kemampuannya demi keberhasilan organisasi, sehingga dengan sendirinya munculah rasa memiliki (*sense of belonging*) terhadap organisasi tersebut. Perasaan inilah yang akan membuat karyawan mampu bekerja lebih giat dan berusaha untuk menghindari perilaku yang kurang produktif. Oleh karena itu, komitmen organisasi ini menjadi aspek penting karena dapat memberi dorongan pada karyawan untuk memiliki perilaku yang mengarah pada pencapaian kinerja yang lebih baik. Berikut ini hasil rekapitulasi penyebaran angket yang dilakukan pada 20 orang karyawan pada Departemen Produksi II mengenai komitmen organisasi.

Tabel 1.5. Rekapitulasi Angket Pra Penelitian Mengenai Komitmen Organisasi Karyawan Dept. Produksi II PT.CJFI Indramayu

PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Saya bersedia melaksanakan tugas-tugas dalam pekerjaan yang diperintahkan pimpinan demi tercapainya tujuan perusahaan	25%	50%	25%	-	-
Saya selalu mengerahkan seluruh usaha melebihi yang diharapkan untuk membantu kesuksesan pekerjaan	5%	45%	45%	5%	-
Jika saya dikeluarkan dari perusahaan, saya akan tetap menjaga rahasia perusahaan	10%	60%	25%	5%	-

Mela Meliana, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Persepsi Karyawan pada Departemen Produksi II PT. Chang Jui Fang Indonesia Indramayu)
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Saya akan bertahan untuk bekerja pada perusahaan ini	10%	35%	55%	-	-
Saya merasa adanya rasa memiliki terhadap perusahaan tempat saya bekerja sekarang ini	15%	55%	25%	5%	-

Sumber: Hasil Pengolahan Data Angket Pra Penelitian, 2011

Keterangan :

SP = Sangat Puas TP = Tidak Puas
P = Puas STP = Sangat Tidak Puas
KP = Kurang Puas

Pada Tabel 1.5 di atas menunjukkan bahwa ada sebagian besar responden memberi tanggapan kurang setuju (55%) atas pernyataan “Saya akan bertahan untuk bekerja pada perusahaan ini” dan kurang setuju (45%) atas pernyataan “Saya selalu mengerahkan seluruh usaha melebihi yang diharapkan untuk membantu kesuksesan pekerjaan.” Dari pernyataan tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berniat untuk keluar dari perusahaan dan kurang bersedia memberikan kontribusi lebih dari yang diharapkan perusahaan dalam menunjang kesuksesan pekerjaannya.

Kondisi komitmen organisasi pada karyawan Departemen Produksi II ini harus mendapat perhatian lebih dari pihak manajemen karena dapat menimbulkan berbagai dampak yang lebih jauh seperti tingkat kinerja organisasi yang bersangkutan. Sopiah (2008:166) mengemukakan bahwa “Karyawan yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi.” Oleh karena itu, apabila perusahaan ingin memperoleh manfaat dari komitmen organisasi para karyawannya seperti peningkatan kinerja karyawan maupun kinerja organisasi secara keseluruhan, maka perusahaan harus bisa menjembatani dan mempunyai komitmen untuk menciptakan suatu lingkungan

Mela Meliana, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Persepsi Karyawan pada Departemen Produksi II PT. Chang Jui Fang Indonesia Indramayu)
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

kerja yang sangat mendukung kegiatan karyawan sehari-hari. Salah satu upaya yang perlu dilakukan oleh pihak perusahaan dalam hal ini adalah mendorong karyawan untuk memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasinya dan memberikan kebijakan yang lebih memperhatikan kebutuhan karyawan, bukan lewat gaji dan fasilitas kerja semata, melainkan juga sikap terbuka diantara kedua belah pihak.

Berdasarkan berbagai permasalahan yang telah diuraikan di atas, peneliti menilai bahwa kinerja karyawan pada Departemen Produksi II PT. CJFI Indramayu tergolong rendah. Pemilihan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam penelitian ini karena diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Departemen Produksi II PT. CJFI Indramayu. Mengingat juga bahwa kinerja dapat berhubungan dan dipengaruhi oleh kepuasan kerja (Luthans, 2006:246; Robbins, 2006:105; Robbins dan Judge, 2008:113), begitupun halnya dengan komitmen organisasi (Rodwell, dalam Sopiah, 2008:198; Mowday *et. al.*, Mathieu dan Zajac; Meyer dan Allen, Benkhoff, Somers, dan Lum *et. al.*, dalam Luthans, 2006:250). Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Persepsi Karyawan Pada Departemen Produksi II PT. Chang Jui Fang Indonesia Indramayu).”**

Menurut judul tersebut, objek penelitiannya adalah karyawan departemen produksi, khususnya pada Departemen Produksi II. Penelitian ini tidak bermaksud untuk mengabaikan kedudukan karyawan pada departemen lain, namun bagi

Mela Meliana, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Persepsi Karyawan pada Departemen Produksi II PT. Chang Jui Fang Indonesia Indramayu)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

perusahaan, karyawan pada Departemen Produksi merupakan sumber daya perusahaan yang memerlukan perhatian lebih. Pada hakekatnya, karyawan departemen produksi mempunyai posisi strategis dalam siklus aktivitas perusahaan, dengan kata lain lancar atau tidaknya aktivitas perusahaan dalam menghasilkan produk sangat bergantung pada karyawan pelaksana produksi tersebut. Menurut hasil pra penelitian yang telah diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa karyawan pada Departemen Produksi II memiliki masalah yang cukup serius mengenai kinerja karyawannya. Oleh karena itu, perlu dilakukan suatu penelitian mengenai masalah kinerja karyawan dengan mengfokuskan pada karyawan Departemen Produksi II sebagai objeknya.

1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah

Kinerja karyawan memiliki arti yang sangat penting dalam sebuah organisasi/perusahaan, karena jika kinerja karyawan baik maka perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan baik pula. Namun, pada kenyataannya cukup sulit menciptakan kinerja karyawan yang tinggi karena karyawan juga memiliki keterbatasan-keterbatasan baik dalam hal kemampuan, keahlian, dorongan, sikap, kesempatan serta motivasi untuk melakukan suatu pekerjaan. Masalah rendahnya kinerja karyawan yang dialami oleh PT. CJFI Indramayu, khususnya pada Departemen Produksi II terbukti dari adanya permasalahan, seperti nilai rata-rata kinerja karyawan tidak menunjukkan peningkatan yang signifikan dan terjadi penurunan hampir di setiap akhir tahunnya, menurunnya pencapaian target

Mela Meliana, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Persepsi Karyawan pada Departemen Produksi II PT. Chang Jui Fang Indonesia Indramayu)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

produksi, dan tingginya absensi karyawan. Tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya menurut pendapat ahli faktor tersebut adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Menurut hasil pra penelitian, kepuasan kerja karyawan dirasa masih belum optimal dalam menunjang kinerja karyawan, karena ada sebagian karyawan yang merasa tidak puas terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kondisi seperti ini perlu diperhatikan karena kepuasan kerja karyawan dapat menentukan seberapa baik kinerja karyawan itu sendiri. Selain itu, komitmen organisasi juga diduga sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut hasil pra penelitian, komitmen organisasi yang dimiliki karyawan dirasa masih belum optimal dalam menunjang kinerjanya, karena ada sebagian besar karyawan yang memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan dan kurang bersedia memberikan kontribusi lebih dari yang diharapkan perusahaan dalam menunjang kesuksesan pekerjaannya. Apabila kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan tinggi, maka akan tercipta kinerja yang tinggi pula.

Dari uraian di atas, dalam penelitian ini penulis dapat menyajikan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tingkat kepuasan kerja pada Departemen Produksi II PT. CJFI Indramayu?
2. Bagaimana gambaran tingkat komitmen organisasi pada Departemen Produksi II PT. CJFI Indramayu?

Mela Meliana, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Persepsi Karyawan pada Departemen Produksi II PT. Chang Jui Fang Indonesia Indramayu)
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

3. Bagaimana gambaran tingkat kinerja karyawan pada Departemen Produksi II PT. CJFI Indramayu?
4. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Departemen Produksi II PT. CJFI Indramayu?
5. Adakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Departemen Produksi II PT. CJFI Indramayu?

1.3. Tujuan Penelitian

Merujuk pada rumusan masalah tersebut, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran tingkat kepuasan kerja pada Departemen Produksi II PT. CJFI Indramayu.
2. Untuk mengetahui gambaran tingkat komitmen organisasi pada Departemen Produksi II PT. CJFI Indramayu.
3. Untuk mengetahui gambaran tingkat kinerja karyawan pada Departemen Produksi II PT. CJFI Indramayu.
4. Untuk mengetahui adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Departemen Produksi II PT. CJFI Indramayu.
5. Untuk mengetahui adakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Departemen Produksi II PT. CJFI Indramayu.

1.4. Kegunaan Penelitian

Mela Meliana, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Persepsi Karyawan pada Departemen Produksi II PT. Chang Jui Fang Indonesia Indramayu)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Penelitian ini diharapkan dapat berguna, baik secara teoritis maupun praktis.

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan terutama dalam memperkuat teori manajemen sumber daya manusia, dengan pendekatan perilaku organisasi, khususnya teori mengenai sikap kerja yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi Departemen Produksi II PT. Chang Jui Fang Indonesia Indramayu, terutama dalam memperhatikan faktor kepuasan kerja dan komitmen organisasi untuk menghadapi permasalahan terkait dengan kinerja karyawannya. Upaya ini dilakukan agar kualitas sumber daya manusia perusahaan di masa yang akan datang dapat menjadi lebih baik.

Mela Meliana, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Persepsi Karyawan pada Departemen Produksi II PT. Chang Jui Fang Indonesia Indramayu)
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu