

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era modernisasi ini, kegiatan perekonomian khususnya dalam dunia bisnis hampir sudah tidak ada batasan jarak lagi. Akibatnya, para pelaku bisnis dituntut untuk memiliki strategi dan inovasi-inovasi baru dalam menghadapi persaingan yang begitu ketat dengan cara membenahi manajemen organisasinya supaya tidak tergerus oleh para pesaing (Haryanto, 2007). Pada kondisi seperti ini, dimana dunia bisnis menjadi sangat kompetitif dan iklim ekonomi yang bergerak begitu cepat, menuntut organisasi untuk menyiapkan strategi yang tepat agar kelangsungan organisasi dapat berumur panjang (Devi, 2009).

Dengan keadaan demikian, perusahaan yang siap berkompetisi haruslah memiliki manajemen yang efektif. Keefektifan manajemen dapat diperoleh melalui dukungan dari sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan itu sendiri. Dukungan dari karyawan yang merupakan aset perusahaan tersebut berasal dari kinerja karyawannya. Karyawan harus memiliki jiwa kompeten yang tinggi agar selaras dengan apa yang ingin dicapai perusahaan (Parwanto & Wahyudin, 2011).

Karyawan merupakan salah satu kunci sukses dari berdirinya sebuah organisasi. Peran vitalnya didalam organisasi atau perusahaan dapat menentukan kemana arah perusahaan tersebut akan berlayar dan juga sebagai alat penentu keberhasilan perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Sutanto (2011), kinerja karyawan

merupakan pengendali operasi perusahaan, sehingga jika kinerja karyawan baik maka kinerja perusahaan akan meningkat, sebaliknya jika kinerja karyawan menurun maka kinerja perusahaan juga mengalami penurunan.

Sumber daya manusia dalam menjalankan perannya pada sebuah organisasi memiliki ragam sikap kerja dan perilaku kerja ditempat mereka bekerja. Antara karyawan satu dengan yang lainnya tidaklah sama dalam mengapresiasi sikap kerja mereka. Budaya yang dibawa oleh tiap karyawan mempengaruhi karyawan tersebut dalam bersikap. Sikap kerja berisi evaluasi positif atau negatif yang dimiliki seseorang tentang aspek-aspek lingkungan kerja mereka. Dalam ilmu manajemen sumber daya manusia, sebagian besar penelitian difokuskan pada tiga sikap yaitu kepuasan kerja, keterlibatan pekerjaan dan komitmen organisasional (Robbins, 2006).

Para karyawan terkadang menghadapi masalah didalam lingkungan kerja mereka, baik dengan rekan sekerja, atasan atau bahkan dengan pekerjaan itu sendiri. Keadaan tersebut tentu saja memicu terjadinya penurunan kinerja karyawan, yang berakibat pada menurunnya produktifitas perusahaan. Tiap individu memiliki cara sendiri dalam menyikapi masalah yang mereka hadapi. Perusahaan harus ikut andil dalam menyelesaikan keadaan tersebut agar tercipta suasana kerja yang kondusif, sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Handoko (2001, dalam Parwanto & Wahyudin 2011) mengatakan bahwa kepuasan kerja sebagai respon emosional menunjukkan perasaan yang menyenangkan berkaitan dengan pandangan karyawan terhadap pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan terkait dengan kepuasan kerja, komitmen organisasional, keterlibatan kerja dan kinerja sebelumnya dilakukan oleh Dongoran (2006) dengan menjadikan industri perhotelan di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta khususnya hotel bintang sebagai sampel penelitiannya, yang menguji sikap kerja (kepuasan kerja, komitmen organisasional dan keterlibatan kerja) terhadap kinerja telah menemukan hasil bahwa sikap kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pada hotel bintang di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. Ditambahkan lagi oleh penelitian Chungtai (2008) terhadap anggota fakultas yang mengajar di 53 universitas yang beroperasi di lima kota besar di Pakistan. Rangkuman penelitian terdahulu mengenai kepuasan kerja, komitmen organisasional, keterlibatan kerja dan kinerja ditunjukkan dalam Tabel 1.1.

Tabel 1.1

**Beberapa Penelitian yang Pernah dilakukan Oleh Peneliti-Peneliti Sebelumnya
Berkaitan dengan Kinerja**

No	Peneliti dan Tahun	Hubungan Antar Variabel	Hasil	Sampel
1.	Dongoran (2006)	1.Kepuasan kerja 2.Komitmen organisasional 3.Keterlibatan kerja 4.Kinerja	Kepuasan kerja, komitmen organisasional, keterlibatan kerja saling berhubungan dan berpengaruh terhadap kinerja.	Industri perhotelan di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta.
2.	Khan, Ziauddin, Jam, Ramay (2010)	1.Komitmen organisasi 2.Komitmen normatif 3.Komitmen afektif 4.Komitmen Keberlanjutan 5.Kinerja karyawan	Komitmen organisasi, komitmen normatif, komitmen afektif, komitmen keberlanjutan saling berhubungan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Karyawan OGDCL, OMV dan SNGPL di Pakistan.
3.	Chughtai (2008)	1.Keterlibatan kerja 2.Komitmen organisasi 3. <i>Organizational citizenship behaviour</i> 4.Kinerja	1.Keterlibatan kerja, komitmen organisasional, OCB saling berhubungan dan berpengaruh terhadap kinerja. 2.Komitmen organisasi akan memediasi hubungan antara keterlibatan kerja dan peran kinerja dipekerjaan.	Anggota fakultas yang mengajar di 53 universitas yang beroperasi di lima kota besar di Pakistan; Lahore, Islamabad / Rawalpindi, Peshawar, Karachi dan Quetta.

Tabel 1.1 Lanjutan
Beberapa Penelitian yang Pernah dilakukan Oleh Peneliti-Peneliti Sebelumnya
Berkaitan dengan Kinerja

No	Peneliti dan Tahun	Hubungan Antar Variabel	Hasil	Sampel
4.	Nimalathasan (2010)	1.Kepuasan kerja 2.Kinerja	Terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.	Bank-bank yang beroperasi di semenanjung Jaffna, Sri Lanka

Sumber: Dongoran (2006), Khan dkk (2010) ,Chungtai (2008), Nimalathasan (2011)

PT Duta Marga Silima merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa, yakni jasa kontraktor. Menurut Ervianto (2002), perusahaan kontraktor ialah suatu badan usaha yang menerima pekerjaan dan menyelenggarakan pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan biaya yang ditetapkan berdasarkan gambar rencana dan peraturan dan syarat-syarat yang ditetapkan. Bagi PT Duta Marga Silima, karyawan merupakan salah satu komponen penting bagi kemajuan perusahaan. Karyawan harus dilibatkan dalam kegiatan perusahaan tersebut agar karyawan merasa dihargai, dengan harapan kinerja karyawanpun akan meningkat. Tidak hanya itu, karyawan juga perlu ditanamkan nilai-nilai dasar perusahaan, agar para karyawan memegang komitmen perusahaan dimana mereka bekerja. Dengan demikian, perusahaan mendapatkan karyawan yang berkinerja lebih baik dan layak untuk dipertahankan. Setelah menjelaskan uraian tersebut, Maka

peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dan mengambil judul **“Pengaruh Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Duta Marga Silima Jakarta”**.

1.2 Rumusan Masalah

Peneliti telah memahami latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya dan kemudian mempelajarinya, maka peneliti dapat merumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Seberapa kuat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Marga Silima Jakarta?
2. Seberapa kuat pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Marga Silima Jakarta?
3. Seberapa kuat pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Marga Silima Jakarta?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari peneliti membuat penelitian ini ialah untuk mengumpulkan segala data dan informasi mengenai perihal kepuasan kerja, komitmen organisasional, keterlibatan kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan tujuan peneliti itu sendiri setelah mengumpulkan data yang diperlukan ialah untuk menguji dan mengetahui pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional, keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Peneliti melakukan penelitian yang sangat bermanfaat bagi pihak-pihak tertentu. Adapun pihak-pihak yang mendapatkan manfaat dari diadakannya penelitian tersebut, antara lain;

1. Kegunaan Praktis

Peneliti berharap penelitian ini dapat dijadikan pedoman yang berguna untuk meningkatkan kinerja pada seluruh karyawan PT. Duta Marga Silima Jakarta. Dan juga sebagai alat pemahaman mengenai peranan dari kepuasan kerja, komitmen organisasional dan keterlibatan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Bagi peneliti, peneliti berharap agar keseluruhan rangkaian kegiatan dan hasil dari penelitian ini dapat membantu dan dapat menjadi masukan bagi peneliti dalam memantapkan penguasaan ilmu manajemen yang dipelajari selama mengikuti program perkuliahan manajemen sumber daya manusia pada Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha Bandung.

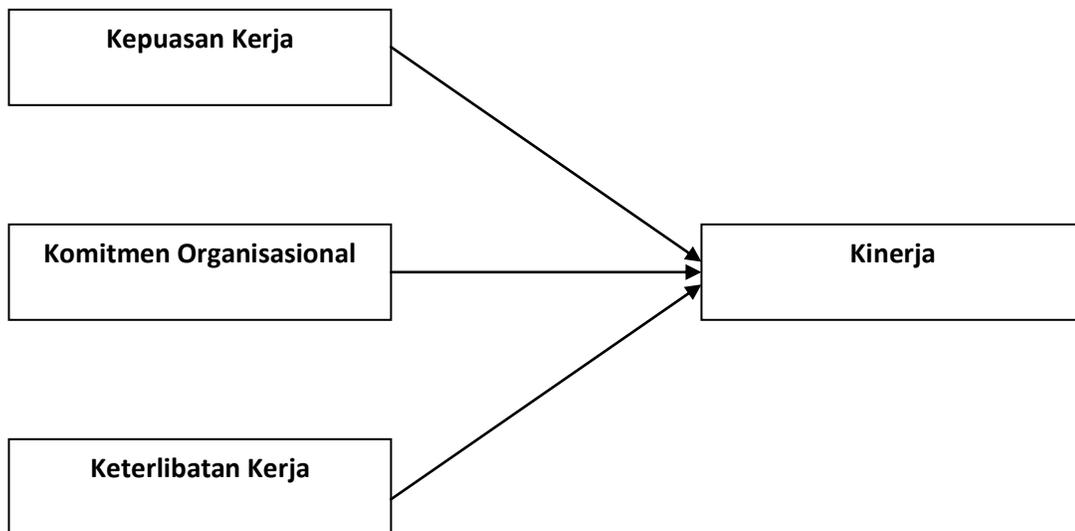
2. Kegunaan Akademis

Bagi Institusi pendidikan, penelitian ini dapat bermanfaat untuk mengetahui perkembangan pada dunia kerja mengenai peranan dari program perbaikan kepuasan kerja, komitmen organisasional, keterlibatan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

1.5 Metode Penelitian

Gambar 1 dibawah ini merupakan gambar model penelitian yang digunakan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional, keterlibatan kerja terhadap kinerja.

Gambar 1
Pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan keterlibatan kerja secara bersama terhadap kinerja



Sumber: Modifikasi dari Dongoran (2006)

1.6 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada pertengahan bulan November 2011 dan diperkirakan sampai akhir bulan Desember 2011. Sampel pada penelitian ini ialah para karyawan di PT. Duta Marga Silima Jakarta, dimana karyawan yang akan diteliti sudah bekerja selama minimal enam bulan lamanya.

1.7 Sistematika Penulisan Laporan Penelitian

Berikut ini adalah sistematika cara penyajian laporan penelitian yang disusun berdasarkan bagiannya:

- 1. Pendahuluan** : Latar belakang penelitian, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan hasil penelitian, waktu dan tempat penelitian, sistematika penulisan laporan penelitian.
- 2. Landasan Teori dan Hipotesis** : Deskripsi teori, kerangka berfikir hipotesis yang diajukan berdasarkan literatur atau penelitian sebelumnya.
- 3. Metoda Penelitian** : Populasi dan sampel, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel serta, teknik analisis data.
- 4. Hasil penelitian dan Pembahasan** : Hasil pengumpulan data, profil responden, hasil pengujian validitas, reliabilitas, hipotesis serta berbagai pembahasan hasil-hasil penelitian tersebut.
- 5. Penutup** : Simpulan, implikasi penelitian, keterbatasan penelitian, saran untuk penelitian mendatang.