

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam menghadapi persaingan global yang makin intensif, perkembangan teknologi yang cepat berkembang, perubahan demografi, keadaan ekonomi yang tidak menentu dan perubahan-perubahan dinamis lainnya telah memicu perubahan kondisi lingkungan yang mulanya stabil, dapat diprediksi berubah menjadi lingkungan yang penuh ketidakpastian, kompleks dan cepat berubah. Organisasi berdiri dan beroperasi di tengah-tengah lingkungan di sekitarnya. Organisasi tidak dapat mengendalikan lingkungan di sekitarnya, sebaliknya organisasi harus selalu adaptif terhadap perubahan lingkungan di sekitarnya.

Menurut Mangkunegara (2011) bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja terdiri dari banyak faktor, diantaranya yaitu kompetensi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan. Kompetensi menurut gambaran Spencer dan Spencer (1993) merupakan karakteristik dasar seorang pekerja yang menggunakan bagian kepribadiannya yang paling dalam, dan dapat mempengaruhi perilakunya ketika ia menghadapi pekerjaan yang akhirnya mempengaruhi kemampuan untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Penilaian individu terhadap posisi sekarang dan dan merasakan tidak puas dapat memicu seseorang mencari pekerjaan lain. Alasan untuk mencari pekerjaan alternatif diantaranya adalah kepuasan atas gaji/tunjangan yang diterima. Individu merasakan adanya rasa keadilan terhadap gaji/tunjangan yang diterima berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan pekerjaannya ketika persepsi terhadap pekerjaan dan apa yang peroleh sesuai dengan yang diharapkan (Luthan, 2008).

Komitmen organisasi adalah derajat dimana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Komitmen organisasi juga dapat dijelaskan sebagai dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menentukan kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi (Sopiah, 2008). Komitmen organisasi dapat dijadikan salah satu jaminan untuk menjaga keberhasilan suatu organisasi. Contoh yang mudah misalnya, komitmen organisasi yang rendah dari karyawan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Komitmen organisasi merupakan kesepakatan antara individu-individu di dalamnya, jadi lebih bersifat mengikat dan mengarah pada keseluruhan. Dengan komitmen organisasi bersama yang dilakukan karyawan

akan berdampak positif pada kinerja manajerial tersebut. Komitmen organisasi dapat dijadikan salah satu jaminan untuk menjaga keberhasilan suatu organisasi. Komitmen organisasi yang rendah dari karyawan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Komitmen organisasi merupakan kesepakatan antara individu-individu di dalamnya, jadi lebih bersifat mengikat dan mengarah pada keseluruhan. Dengan komitmen organisasi bersama yang dilakukan karyawan akan berdampak positif pada kinerja karyawan.

Penelitian ini mengambil obyek pada CV. Naura Jaya Demak yang merupakan salah satu perusahaan di bidang proyek pembangunan perumahan di kota Demak. Alasan pemilihan obyek penelitian didasarkan karena ada penurunan pendapatan yang diperoleh perusahaan khususnya 6 bulan terakhir yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.1
Target dan realisasi Pendapatan
CV. Naura Jaya Demak Bulan Juni 2017 – Februari 2018

Bulan	Target pendapatan (dalam Rp.)	Realisasi Pendapatan (dalam Rp.)	Prosentase Pencapaian Target	Pencapaian Target
Juni	46.650.000.000	37.307.500.000	79,97 %	Tdk Tercapai
Juli	46.650.000.000	40.384.500.000	86,57 %	Tdk Tercapai
Agustus	46.650.000.000	45.346.050.000	97,20 %	Tdk Tercapai
September	46.650.000.000	40.961.450.000	87,80 %	Tdk Tercapai
Oktober	46.650.000.000	45.634.465.000	97,82 %	Tdk Tercapai
November	46.650.000.000	44.596.035.000	95,59 %	Tdk Tercapai
Desember	46.650.000.000	45.152.463.000	96,79%	Tdk Tercapai
Januari	46.650.000.000	47.518.405.000	101,86%	Tercapai
Februari	46.650.000.000	45.884.347.000	98,36%	Tdk Tercapai

Sumber : CV. Naura Jaya Demak, April 2018

Data pada tabel 1.1 yaitu tidak tercapainya target pendapatan yang ditetapkan manajemen perusahaan mengindikasikan kurang maksimalnya kinerja

karyawan. Hal ini merupakan fenomena yang harus dicari solusinya agar pendapatan yang diperoleh perusahaan mampu mencapai target yang diinginkan manajemen CV. Naura Jaya Demak. Banyaknya competitor yang bergerak di bidang yang sama menjadi salah satu hal yang menyebabkan target pencapaian pendapatan yang tidak mampu tercapai. Selain itu, komitmen kerja karyawan belum maksimal, kompetensi karyawan yang rendah dan kepuasan kerja yang tidak maksimal mempengaruhi tidak maksimalnya kinerja karyawan pada CV. Naura Jaya Demak.

Beberapa hal yang menyebabkan kinerja karyawan yang rendah adalah beberapa karyawan kurang kompeten dalam pekerjaan dan kompensasi yang diterima karyawan relatif rendah. Dari 40 karyawan yang dijadikan responden untuk penelitian prasurvey menunjukkan hasil yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.2
Hasil Penyebaran Kuesioner Prasurvey

No.	Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan	Jawaban (Tidak Setuju)	Jawaban (Setuju)
1	Kompetensi	12 (30%)	28 (70%)
2	Kepuasan kerja	13 (32,50%)	27 (67,50%)
3	Komitmen organisasi	9 (22,50%)	31 (77,50%)

Sumber : penyebaran kuesioner prasurvey, 2017

Dari data diatas menunjukkan bahwa hasil prasurvey menunjukkan bahwa beberapa faktor dominan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan meliputi : komitmen organisasi sebesar 31 responden (77,5%), kompetensi sebanyak 28 responden (70%) dan kepuasan kerja sebanyak 27 responden (67,5%).

Dari fenomena perusahaan diatas maka penulis mengambil judul “Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Naura Jaya Demak”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas yang mana terdapat perumusan masalah penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada CV. Naura Jaya Demak ?
2. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Naura Jaya Demak ?
3. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Naura Jaya Demak ?
4. Apakah ada pengaruh kompetensi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Naura Jaya Demak ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada CV. Naura Jaya Demak.
2. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Naura Jaya Demak.

3. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Naura Jaya Demak.
4. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh kompetensi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Naura Jaya Demak.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis maupun pragmatis kepada beberapa pihak, anatar lain:

1. Bagi pimpinan CV. Naura Jaya Demak

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi empiris tentang pengaruh kompetensi, kepuasan kerja, komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Naura Jaya Demak.

2. Bagi pengetahuan dan penelitian

Bagi ilmu pengetahuan khususnya kepada perilaku organisasi, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan keilmuan berupa temuan empiris mengenai persepsi tentang pengaruh kompetensi, kepuasan kerja, komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Naura Jaya Demak.

3. Bagi peneliti lain yang berminat untuk mengkaji ulang dan mengembangkan tinjauan terhadap fenomena ini diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi masukan yang bermanfaat.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang landasan teori dan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, metode analisis, tahapan penelitian kegiatan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

