

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada saat ini Indonesia telah memasuki era industri modern yang telah banyak negara-negara maju telah bersaing dan banyak melakukan besar-besaran disektor industri mereka sebagai bentuk mengikuti kemajuan era industri, seperti contohnya negara Amerika serikat atau USA yang telah bergerak untuk melakukan kerja sama dengan banyak pihak termasuk dengan Indonesia sendiri untuk menguatkan sektor industrinya dan dapat dilihat pergerakan negara amerika yang sangat cepat melakukan manufer pergerakan perekonomian setelah redanya wabah Covid-19. Bahkan Indonesia sendiri terbilang saat ini bisa kembali stabil dengan cepat dengan pergerakan menstabilkan industri-industri yang ada didalam negeri agar tidak terjadi inflasi berlebih seperti negara-negara yang telat menyadari perubahan bentuk industri di zaman sekarang yang terbilang sangat cepat dan tidak bisa diprediksi.

Persaingan bisnis dalam era globalisasi saat ini bisa dikatakan tumbuh dengan pesat. Banyak perusahaan berlomba-lomba untuk dapat memenangkan persaingan bisnis yang ada. Khususnya persaingan bisnis dalam jasa pengangkutan peti kemas yang merupakan rutinitas bisnis yang dikelola oleh PT Trustlog Total Solusindo yang berada di Surabaya. Peran sumber daya manusia merupakan hal yang paling utama dalam kemajuan suatu pengelolaan, pelaksanaan maupun proses berjalannya suatu bisnis untuk mencapai target dan tujuan perusahaan tersebut. Dalam pelaksanaanya, sumber daya manusia dalam

perusahaan ini menjadi elemen utama jika dibandingkan dengan elemen sumber daya lain. Maka dari itu suatu perusahaan harus mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhannya dengan cara melakukan pengelolaan yang efektif serta sebaik mungkin terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya.

Seorang karyawan harus mampu menunjukkan prestasi kerjanya kepada organisasi untuk menunjukkan semangat dan ide-ide SDM. Kinerja dari karyawan sangat dibutuhkan untuk menjalankan operasional bisnis. Biasanya ada kinerja karyawan yang baik dan buruk dalam bisnis. Semua ini tergantung pada masing-masing karyawan secara terpisah. Setiap organisasi bercita-cita untuk membuat kinerja karyawannya menjadi lebih baik. Secara umum, kinerja karyawan diukur dari kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu produk kerja karyawan. Lingkup tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan dapat menimbulkan persaingan antar organisasi. Perusahaan dengan kinerja staf yang efektif dapat memaksimalkan, yang juga membedakan mereka dari pesaing.(Dedi & Rahadi, 2021).

Berdasarkan hasil penelitian dari (Mahdjub *et al.*, 2022) sikap karyawan di PT Trustlog Total Solusindo Surabaya cenderung stagnan karena peraturan yang cukup tegas.

Peraturan yang terlalu tegas di PT Trustlog Total Solusindo Surabaya berdampak pada menurunnya kinerja individu karyawan. Penurunan kinerja ini terjadi karena kurang adanya kepuasan bagi karyawan terhadap peraturan yang

ada. Sehingga, perlu ada upaya-upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan tidak lain adalah supaya tujuan perusahaan akan semakin mudah untuk tercapai. Menurut Wilson (2019:231) Kinerja karyawan sendiri memiliki arti yakni suatu hasil pekerjaan yang telah diselesaikan individu berdasarkan persyaratan-persyaratan atau ketentuan-ketentuan dari pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Setiap perusahaan memiliki standar pekerjaan yang dijadikan suatu persyaratan yang harus dilakukan dalam melakukan suatu pekerjaan. Untuk menciptakan kinerja karyawan agar semakin meningkat, diperlukan upaya-upaya yang optimal dan mampu mengelola semaksimal mungkin atas potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu upaya yang perlu dilakukan adalah dengan membuat peraturan yang lebih fleksibel agar mempermudah karyawan untuk mengeksplor potensinya. Selain itu suatu perusahaan juga perlu memperhatikan faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Terkait ini peran perusahaan sangat diperlukan dalam upaya peningkatan kinerja yang efektif dan efisien, agar nantinya dapat tercipta sikap yang professional dan puas dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab pekerjaan masing-masing.

Menurut (Syarifah & Iskandar, 2022) *job performance* yaitu tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Peningkatan pada kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam persaingan. Oleh karena itu, masalah manajemen yang paling

sulit adalah yang ditujukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena keberadaan organisasi dan keberhasilan dalam mencapai tujuannya bergantung pada sumber daya manusianya.

Tingkat kepuasan yang dialami karyawan berdampak pada keberhasilan organisasi. Rasa pemenuhan setiap karyawan akan mengarah pada peningkatan kinerja karena dia akan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menyenangkan. Karyawan yang bahagia di tempat kerja lebih cenderung untuk mempromosikan perusahaan, membantu orang lain, dan melampaui panggilan tugas. Kinerja karyawan dan komitmen organisasi berkorelasi langsung. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di PT Trustlog Total Solusindo meningkat dengan adanya komitmen organisasi pegawai.

Menurut Rahmadhan Harapan, (2020) Setiap orang yang bekerja mengantisipasi menemukan pemenuhan di tempat kerja mereka. Kepuasan kerja pada hakekatnya merupakan masalah pribadi karena tingkat kepuasan setiap orang akan berbeda-beda tergantung dari nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin besar tingkat kebahagiaan yang dilaporkan, semakin banyak komponen pekerjaan yang sesuai dengan preferensi individu. Gagasan kepuasan kerja secara keseluruhan kemudian mengacu pada sikap keseluruhan seseorang terhadap pekerjaannya.

Pentingnya komitmen dapat dilihat dalam kinerja seseorang, terutama di tempat kerja, dimana ia bertindak sebagai pemandu dan motivator untuk membantu orang tersebut lebih bertanggung jawab atas tugasnya. (Brodoastuti,

2016) dalam jurnal (Sutrisno *et al.*, 2016). Setiap karyawan dapat berusaha untuk menghadapi masalah dan tuntutan yang ada berkat pengabdian yang kuat.. Berdasarkan pada uraian latar belakang yang telah dipaparkan pada bagian terdahulu maka peneliti mengajukan judul penelitian “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT Trustlog Total Solusindo Di Surabaya”

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Trustlog Total Solusindo?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Trustlog Total Solusindo?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Trustlog Total Solusindo?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan di mediasi oleh kepuasan kerja pada PT Trustlog Total Solusindo?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Trustlog Total Solusindo
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT Trustlog Total Solusindo
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Trustlog Total Solusindo
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Pada PT Trustlog Total Solusindo

1.4. Manfaat Penelitian

a. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam menentukan kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan untuk kedepannya.

b. Bagi Universitas Hayam Wuruk Perbanas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang penelitian yang menyangkut dengan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja.

c. Bagi pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pembaca dalam memberi tambahan informasi tentang Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja.

d. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi bagi peneliti tentang Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja.

1.5. Sistematika Penulisan Skripsi

Secara keseluruhan penelitian ini terdiri dari bab dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menjelaskan tentang latar belakang yang menjelaskan tentang pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Kemudian menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini berisi tentang penjelasan terdiri dari beberapa jurnal beserta kerangkanya, selain itu juga ada pembahasan tentang variable- variable yaitu *Commitment, performance, dan satisfaction*. sub bab hubungan antara variable, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian juga di bahas pada bab ini.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai sistematika penelitian yang akan dilakukan meliputi rancangan penelitian, batasan penelitian, identifikasi

variable, instrument penelitian, populasi sample, dan teknik pengambilan sampel, data dan metode pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas instrument penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN SUBYEK PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Pada bab ini menjelaskan mengenai gambaran subyek yang diteliti dan menjelaskan tentang analisis data yang meliputi deskripsi data penelitian, karakteristik responden, uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, path analysis, dan uji hipotesis.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini menjelaskan mengenai kesimpulan dari hasil analisis yang sudah dilakukan, dan juga membahas evaluasi mengenai saran dari keterbatasan dalam melakukan penelitian.