

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar belakang**

Di era globalisasi saat ini, banyak sekali perubahan yang begitu cepat dimana suatu organisasi atau lembaga institusi dituntut untuk dapat melakukan penyesuaian dalam semua segi yang ada didalam organisasi tersebut. Dengan terbatasnya sumber daya manusia yang ada, organisasi sangat diharapkan dapat mengoptimalkannya sehingga tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu, pembagunan, dan teknologi. Oleh karena itu dalam era globalisasi sekarang ini dimana teknologi sudah sangat maju, menuntut sumber daya manusia yang berkualitas memiliki semangat dan disiplin yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasi. Sumber daya manusia dapat dikatakan berkualitas manakala mereka mempunyai kemampuan untuk melaksanakan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dapat dilaksanakan dengan baik (Widodo, 2015).

Saat ini organisasi menghadapi banyak tantangan dalam hal manajemen sumber daya manusia. Setiap waktu, baik organisasi maupun nirlaba dihadapkan pada data yang berkenaan dengan tingkat professional karyawan yang rendah dan ketidakpuasan yang tinggi. Hal ini tentu sangat memberatkan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam situasi persaingan yang semakin kompetitif. Oleh karena itu, diperlukan penanganan secara efektif sehingga sumber daya manusia yang ada mampu bersikap professional yang memberikan kontribusi pembentukan citra organisasi.

Profesionalisme merupakan sikap kerja. Sikap karyawan yang rendah dapat dilihat dari ketidakpedulian karyawan terhadap pekerjaannya, pekerjaan yang dilakukan dengan asal-asalan, tidak ada upaya perbaikan dalam cara bekerja dan sikap tidak menghargai terhadap hasil kerjanya sendiri. Profesionalisme dapat diartikan sebagai perilaku, cara dan kualitas yang menjadi ciri suatu profesi. Seorang dikatakan professional apabila pekerjaannya memiliki ciri standar teknis atau etika

suatu profesi (Oerip dan Utomo, 2012). Profesionalisme adalah mutu, kualitas dan tindak-tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang professional. Dalam praktiknya, profesionalisme seorang karyawan tercermin dari upaya dalam melaksanakan tugas dan wewenang dengan sebaik-baiknya sesuai dengan etika profesi. Selain hal tersebut, adanya komitmen para anggota untuk meningkatkan kemampuannya secara terus menerus merupakan sebuah implementasi dari profesionalisme kerja.

Sopiah (2010) Komitmen organisasi merupakan sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat didalam mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi. Komitmen saat ini memang tidak lagi sekedar bentuk ketersediaan karyawan untuk dapat menetap di suatu perusahaan dalam jangka yang panjang. Namun, lebih dari itu mereka memberikan yang terbaik bagi perusahaan, bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas yang diberikan oleh perusahaan. Ketika komitmen karyawan terhadap perusahaan sudah terbentuk maka karyawan akan memberikan kinerja yang optimal sehingga tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan terlaksanakan.

Menurut Nguyen, et al., (2014), menyatakan bahwa factor-faktor yang mempengaruhi komitmen kerja adalah pengembangan karier, kompensasi, lingkungan dan kondisi kerja. Komitmen karyawan akan terbentuk apabila karyawan, merasa dirinya memiliki ruang untuk mengembangkan karirnya dalam perusahaan. Selain itu lingkungan dan kondisi kerja yang nyaman dan kebijakan promosi jabatan yang transparan, serta kompensasi yang tinggi adalah merupakan hal-hal yang diinginkan karyawan

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal, kepuasan kerja yang tinggi akan tercapai apabila faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kepuasan kerja tersedia dengan baik. Kepuasan kerja bukanlah satu variable yang berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang bersumber dari dalam organisasi maupun yang bersumber dari karyawan itu sendiri (Yakub, 2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan

atau ketidakpuasan kerja yaitu: jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perlakuan yang adil, keamanan kerja, gaji dan kesempatan berkembang (Lantara, 2017). Sedangkan Siagan (2012) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negative tentang suatu pekerjaannya.

Kepuasan kerja dapat dicapai apabila karyawan produktif dalam bekerja dan harapan karyawan dapat dipenuhi oleh perusahaan. Jika pemimpin dan rekan kerja tidak saling mendukung atau saling memperdulikan satu sama lain maka pekerjaan yang dilaksanakan tidak akan berjalan dengan baik dan akan menimbulkan masalah dan secara otomatis kepuasan kerja karyawan sudah pasti menurun. Pemimpin dan rekan kerja sebaiknya saling memahami dan memotivasi satu sama lain agar tercipta hubungan kerja yang baik. Hubungan kerja yang baik akan menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan. Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan peneliti pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Bandar Lampung masih ada karyawan yang merasa bahwa promosi jabatan yang didapatkan tidak sesuai dengan prestasi kerja yang dilakukan sehingga kepuasan kerja yang dirasakan karyawan menurun.

Kinerja merupakan hasil kerja individu maupun kelompok dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dan itu pula yang akan menjadi dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan organisasi tersebut. Di dalam pencapaian target dan tujuan organisasi tidak mudah dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas suatu perusahaan maka peran karyawan yang kompeten sangat di perlukan. Oleh, karena itu kinerja yang baik juga sangat diperlukan agar dapat meminimalisir terjadinya kegagalan didalam suatu perusahaan. Selain itu kinerja karyawan akan dapat menentukan kemajuan perusahaan karena dalam kinerja karyawan bertujuan untuk dapat terus memperbaiki kinerja perusahaan dengan memberikan hasil yang baik (Mangkunegara, 2014).

Objek dalam penelitian ini adalah PT Japfa Comfeed INDONESIA Tbk adalah salah satu perusahaan agri-food terbesar dan paling terintegrasi di Indonesia. Utamanya kegiatan usaha termasuk pembuatan pakan ternak, pembibitan ayam, pengolahan unggas dan budidaya pertanian. Keuntungan luar biasa perusahaan

kompetitif adalah integrasi vertikal dan skala ekonomi. PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk (“Perseroan”) didirikan pada tanggal 18 Januari 1971 dengan nama PT Java Pelletizing Factory, Ltd berdasarkan Akta No.59 yang dibuat di hadapan Notaris Djojo Muljadi, SH. Perseroan memulai produksi komersial pada tahun 1971 dengan produk utama kopra pellet.

PT Japfa Comfeed Indonesia berkantor pusat di Jakarta namun mempunyai beberapa cabang di Indonesia diantaranya Makassar, Banjarmasin, Sragen, Cirebon, Tangerang, Cikande, Lampung, Padang, Medan, Sidoarjo, Gedangan, dan Margomulyo, peneliti mengambil Japfa cabang Lampung sebagai objek penelitian dalam penelitian ini

Berdasarkan observasi pendahuluan menurunnya kinerja karyawan dapat dilihat dari jumlah pelanggaran yang banyak dilakukan oleh karyawan seperti halnya banyak karyawan yang terlambat masuk kerja dan tidak masuk tanpa alasan. Berdasarkan penelitian pada PT Japfa Comfeed diperoleh data pelanggaran karyawan jika dilihat tingkat absensi..

Tabel 1.1  
Data pelanggaran karyawan  
PT. Japfa Comfeed selama tahun 2017

Bulan	Jenis Pelanggaran			
	Terlambat Masuk Kerja	Presentase (%)	Tidak Masuk Tanpa Alasan	Presentase (%)
Januari	24 kali	6,78	10 kali	7,04
Februari	26 kali	7,34	11 kali	7,75
Maret	27 kali	7,63	9 kali	6,34
April	29 kali	8,19	10 kali	7,04
Mei	31 kali	8,76	10 kali	7,04
Juni	30 kali	8,47	12 kali	7,75

Juli	29 kali	8,19	12 kali	8,45
Agustus	28 kali	7,91	12 kali	8,45
September	30 kali	8,47	13 kali	9,15
Oktober	32 kali	9,04	13 kali	9,15
November	33 kali	9,32	14 kali	9,86
Desember	35 kali	9,89	17 kali	11,97
Total	354	100	142	100

Sumber : PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk (2017)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa banyak terjadi pelanggaran kedisiplinan yang dilakukan oleh para karyawan dan pelanggaran tersebut meningkat dalam kurun waktu 3 bulan terakhir yaitu dari bulan oktober hingga desember, pelanggaran tertinggi berada dibulan desember sebanyak 35 kali karyawan yang belum mampu melaksanakan tugas tepat waktu ini, bahkan ada yang tidak masuk tanpa alasan, merupakan cerminan bahwa karyawan belum melaksanakan pekerjaan secara profesional.

Karyawan yang belum bekerja secara professional tersebut, mengakibatkan tidak tercapainya efektifitas produksi pada Japfa Comfeed Indonesia cabang Bandar Lampung. Berikut tabel yang menunjukkan target dan realisasi produksi.

Tabel 1.2  
Perbandingan Target dan Realisasi Produksi Agri-Food  
Tahun 2014 s/d tahun 2017

Tahun	Target Produksi (Rp)	Realisasi Produksi (Rp)	Efektifitas Pencapaian (%)
2014	5.057.811.350	4.109.471.720	81
2015	6.006.290.600	4.727.026.660	78
2016	6.361.923.500	4.262.488.750	67
2017	6.457.857.250	4.843.440.950	75

Sumber : PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk.

Tabel 1.2 memperlihatkan efektivitas pencapaian produksi yang dilihat dari selisih antara realisasi produksi dengan target produksi dari tahun 2014 hingga tahun 2017. Sebagai contoh pada tahun 2014, realisasi produksi berbanding dengan target produksi, diperoleh nilai efektivitas pencapaian 81 %, dan pencapaian tersebut semakin menurun pada tahun tahun berikutnya.

Japfa Comfeed Bandar Lampung menghargai keberagaman dalam lingkungan kerja dengan rasa saling percaya dan menghargai setiap level karyawan, dan akan merasa bertanggung jawab terhadap kinerja, sehingga penerapan kode etik dalam perusahaan juga dilaksanakan dan diberlakukan untuk seluruh jenjang organisasi dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat (<https://www.japfacomfeed.co.id/id/corporate-governance/governance-and-code-of-conduct/code-of-ethics>).

Adapun Kode Etik Perusahaan terdiri dari 9 (sembilan) bagian, yaitu : Keselamatan Kerja, Penggunaan Fasilitas, Peralatan dan Sumber Daya Perusahaan, Kerahasiaan, Hadiah, Benturan Kepentingan, Pelaporan Pelanggaran, Disiplin, Pemutusan Hubungan Kerja dan Administrasi Kebijakan.

Untuk mendapatkan karyawan yang profesional sebagaimana tertera pada kode etik pada Japfa comfeed, salah satunya adalah dengan pemberian penghargaan berupa hadiah bagi karyawan yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. Seorang karyawan akan mendapatkan kepuasan kerja jika memersepsikan bahwa imbalan yang diterimanya baik berupa gaji, insentif, tunjangan, hadiah dan penghargaan lainnya yang tidak berbentuk materi atas pelaksanaan pekerjaan yang dilakukannya. Pada Japfa comfeed, pemberian penghargaan dalam bentuk pujian bagi karyawan yang telah memenuhi atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan oleh perusahaan, masih belum berimbang jika dibandingkan dengan teguran atas kekurangan atau kesalahan dalam bekerja.

Berdasarkan tabel 1.1 dan tabel 1.2 pada latar belakang terlihat bahwa masih banyak karyawan yang terlambat dan tidak masuk tanpa ijin sehingga menyebabkan tidak tercapainya efektivitas target yang harus dicapai oleh perusahaan, yang berarti menunjukkan kurang profesionalismenya karyawan jika dibandingkan dengan indikator profesionalisme kerja *creativity* ; dimana kemampuan karyawan dalam memberikan umpan balik terhadap perusahaan; serta salah satu indikator komitmen organisasi yaitu dengan melakukan kewajiban sebagai karyawan dengan menghormati peraturan yang dibuat oleh perusahaan.

Dengan demikian untuk mendapatkan karyawan yang professional dan memiliki komitmen terhadap perusahaan, upaya yang dilakukan PT Japfa Comfeed melalui pemberian penghargaan terhadap karyawan berupa gaji, insentif atau memberikan pujian atas pencapaian yang telah dicapai, sehingga akan membuat karyawan merasa puas dan selanjutnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dari beberapa permasalahan yang dikemukakan pada latar belakang penelitian ini, penulis ingin mengetahui lebih lanjut bagaimana keterkaitan antara Pengaruh Profesionalisme Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel Moderasi Pada Karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Cabang Bandar Lampung.

## **1.2. Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dirumuskan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk cabang Bandar Lampung ?
2. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk cabang Bandar Lampung ?
3. Apakah kepuasan kerja memoderasi hubungan profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk cabang Bandar Lampung ?

4. Apakah kepuasan kerja memoderasi hubungan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk cabang Bandar Lampung ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk menganalisis pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk cabang Bandar Lampung ?
2. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk cabang Bandar Lampung ?
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja memoderasi hubungan profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk cabang Bandar Lampung ?
4. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja memoderasi hubungan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk cabang Bandar Lampung ?

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian tersebut :

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah bukti empiris Analisis pengaruh profesionalisme kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variable moderasi.

- b. Manfaat praktis.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat membantu peningkatan kinerja karyawan Pt Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Bandar Lampung.

- c. Bagi Instansi



Dengan diadakannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi kepada perusahaan tentang pentingnya profesionalisme kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan

d. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang berarti dalam pengembangan ilmu manajemen. Hasil penelitian ini digunakan sebagai referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

e. Bagi publik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, memberi manfaat dan kegunaan yang optimal bagi masyarakat luas. Sehingga masyarakat dapat lebih