

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Di Indonesia setiap perusahaan pasti ingin menjadi perusahaan idaman, tetapi bukanlah hal yang mudah untuk mencapai predikat tersebut. Setiap perusahaan di tuntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, dengan tujuan untuk dapat bersaing dan mampu mempertahankan perusahaannya melewati setiap perubahan. Menjadi perusahaan yang diidamkan oleh para karyawan atau pencari kerja (SDM) merupakan hal yang sangat penting bagi kelangsungan hidup perusahaan tersebut. Dalam rangka mewujudkan visi, misi dan sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk mengatasi berbagai kenyataan tersebut di atas, salah satu alternatifnya adalah melalui pintu perubahan perilaku dari karyawan sebagai elemen terpenting perusahaan.

Untuk menjadi perusahaan yang diidamkan oleh karyawan/pencari kerja selain pimpinan perusahaan berupaya meningkatkan kinerja perusahaan maupun bawahan/karyawannya, sukses tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah di tentukan sangat tergantung pada karyawan dan pemimpin perusahaan yang memiliki kinerja yang baik dan professional dalam mengatasi setiap permasalahan baik yang menyangkut komitmen karyawan dalam perusahaan maupun kepuasan yang dirasakan dalam bekerja di suatu perusahaan.

Profesionalisme adalah tingkah laku dari berbagai jenis perilaku dan sikap seseorang dalam lingkungan kerja atau bisnis. Seseorang tidak harus bekerja dalam profesi tertentu untuk menunjukkan kualitas dan karakteristik

penting seorang professional. Profesionalisme mengarah pada kesuksesan di tempat kerja, reputasi professional yang kuat, serta etika dan keunggulan kerjas yang tinggi.

Komitmen adalah seberapa jauh loyalitas seorang karyawan terhadap organisasinya, pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan cenderung dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuan. Komitmen organisasional merupakan bentuk perhatian pegawai terhadap organisasi bagaimana mereka memberikan sumbangsih melalui kinerja yang berorientasi pada kesuksesan dan kebaikan organisasinya.

Komitmen organisasional sebagai keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi demi pencapaian tujuan organisasi. Dalam hal lain kinerja bisa dipengaruhi melalui timbal baliik organisasi atas pencapaian hasil kerja karyawan yaitu kompensasi.

Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para pegawainya karena karyawan tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi bagaimana pegawai pada suatu organisasi dapat memberikan kinerja yang maksimal. Kompensasi pada dasarnya adalah wujud timbal balik dari organisasi berdasarkan prestasi kerja tiap pegawai yang telah menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi dan membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Pemberian kompensasi pada pegawai dinilai sebagai suatu upaya penting yang dapat dilakukan oleh organisasi juga untuk memberikan kepuasan kerja bagi karyawannya. Karena pemberian kompensasi yang sesuai akan berdampak bagi kinerja karyawan. Pada dasarnya, organisasi harus memberikan hak-hak seorang pegawai seperti, gaji, tunjangan, bonus ataupun yang lainnya. Dalam hal peningkatan kinerja, organisasi juga perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya.

Untuk mendapatkan kepuasan kerja dari setiap karyawan, pimpinan harus mampu membantu karyawannya untuk mendapatkan "*achievement*" agar dapat meningkatkan kinerja dan bis mencerminkan sikap karyawan yang mampu bekerja keras karena dalam setiap pekerjaan yang dijaklankan karyawan membutuhkan dukungan dari pihak perusahaan untuk meningkatkan semangatnya dalam bekerja. Kepuasan kerja ini yang mendorong peningkatan kinerja para karyawan.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana pegawai memandang pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja akan timbul apabila pekerjaan yang dirasakan sesuai dan dapat memenuhi kebutuhan individu, sedangkan ketidakpuasan timbul apabila pekerjaan tidak sesuai dengan kebutuhan. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi seorang karyawan seberapa baik pekerjaan yang mereka berikan pada hal-hal yang penting. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan negatif tentang pekerjaannya. Sehingga dapat

disimpulkan karyawan yang memiliki rasa kepuasan terhadap pekerjaannya cenderung akan berkinerja lebih baik dan membantu organisasi mencapai tujuannya.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana deskripsi variabel profesionalisme, komitmen organisasi dan kepuasan kerja kinerja karyawan di 7Seven Chicken Resto & Cafe ?
2. Apakah pengaruh variabel profesionalisme, komitmen organisasi dan kepuasan kerja kinerja karyawan secara simultan di 7Seven Chicken Resto & Cafe ?
3. Apakah ada pengaruh variabel profesionalisme, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial di 7Seven Chicken Resto & Cafe ?
4. Manakah dari variabel variabel profesionalisme, komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di 7Seven Chicken Resto & Cafe ?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mendeskripsikan variable Profesionalisme, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja kinerja karyawan di 7Seven Resto & Cafe.
2. Untuk menganalisis pengaruh variable profesionalisme, Komitmen Organisasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di 7Seven Resto & Cafe.

3. Untuk menganalisis profesionalisme, komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di 7Seven Chicken Resto & Cafe
4. Untuk menganalisis pengaruh dominan dari profesionalisme, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di 7Seven Resto & Cafe.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan. Secara terperinci manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### **1. Manfaat Teoritis**

Untuk menambah pengetahuan, pengalaman dan wawasan mengenai teori-teori budaya organisasi, profesionalisme, komitmen, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian juga berguna sebagai referensi peneliti selanjutnya mengenai kinerja karyawan.

##### **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kegunaan dan sumbang saran bagi 7Seven Resto & Cafe Malang mengenai pengaruh profesionalisme, komitmen organisasi dan kepuasan kerjas terhadap kinerja pegawai.