

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Menuju era globalisasi dunia ditandai oleh adanya perkembangan yang semakin cepat pada berbagai bidang. Globalisasi di lingkungan bisnis menyebabkan perputaran roda ekonomi semakin meningkat dan berkembang, serta kemajuan ilmu teknologi yang tidak dapat dihentikan. Perubahan-perubahan ini menuntut setiap perusahaan untuk selalu bersaing secara ketat dan kompetitif, agar mampu terus bertahan hidup dan berkembang untuk memaksimalkan nilai perusahaan. Untuk itu perusahaan membutuhkan sumber daya yang dapat dioperasikan secara efektif dan efisien. Salah satu sumber daya yang mempunyai peran penting dalam memaksimalkan nilai perusahaan adalah sumber daya manusia.

Untuk memahami peran penting orang-orang dalam organisasi adalah mengakui bahwa elemen manusia dan organisasi itu bersinonim. Organisasi yang dikelola dengan baik biasanya memandang seorang pekerja rata-rata sebagai sumber akar dari perolehan produktivitas dan kualitas. Organisasi ini tidak melihat investasi modal, tetapi lebih cenderung melihat investasi pada pekerja sebagai sumber kemajuan utama.

Sikap-sikap pekerja tertentu yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan minat utama dalam bidang perilaku organisasi

dan praktek Manajemen Sumber Daya Manusia. Komitmen organisasi berfokus pada seluruh organisasi. Meski hubungan kuat antara kepuasan dan komitmen organisasi sudah ditemukan, riset yang terbaru memberikan dukungan lebih pada ide komitmen menyebabkan kepuasan.

Keberadaan sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam suatu perusahaan karena sumber daya yang akan mengelola dan mendayagunakan sumber-sumber lainnya agar dapat diwujudkan menjadi suatu hasil (*output*) yang dapat memenuhi keinginan dan kebutuhan manusia. Hal ini juga dapat dilihat pada tiap-tiap perusahaan yang berhasil mengelola sumber daya manusia yang lebih baik akan menjadi perusahaan yang tangguh dalam menghadapi persaingan.

Motivasi kerja timbul sebagai akibat adanya kepentingan dari masing-masing karyawan selaku individu untuk memenuhi kebutuhannya. Menurut Clayton Alderfer, yang dikutip oleh Daft (2006:369), bahwa “tingkat kebutuhan tersebut antara lain, meliputi: eksistensi, hubungan, dan pertumbuhan, yang disebut dengan teori ERG”. Tingkat kebutuhan ini tidak lain adalah faktor-faktor motivasi kerja. Seseorang manajer yang baik tidak hanya bertugas untuk melaksanakan fungsi manajerial saja, tetapi harus mempunyai kemampuan membina hubungan manusiawi untuk memotivasi para karyawan. Untuk dapat memahami motivasi dari berbagai karyawan yang berbeda, manajer harus selalu peka terhadap keinginan dan kebutuhan karyawan, karena motivasi yang timbul dari karyawan bila keinginan dan kebutuhan mereka terpenuhi. Kunci keberhasilan manajer yaitu terletak pada kemampuannya untuk memahami faktor-

faktor motivasi sedemikian rupa sehingga menjadi daya pendorong yang efektif (Siagian, 2004:139).

Faktor-faktor motivasi kerja karyawan sangat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam perusahaan. Semakin tinggi tingkat motivasi karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut. McClelland (1961), Edward Murray (1957), Miller Dan Gordon W (1970), serta Mangkunegara (2000), dalam buku Mangkunegara (2006:76), menyimpulkan bahwa “ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja”. Artinya, pimpinan, manajer, dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja yang rendah karena disebabkan motivasi kerjanya rendah.

Memahami kebutuhan dan ekspektasi pekerja di tempat kerja menandakan dasar bagi motivasinya. Selain itu, susunan kerja dan tingkat kepuasan terhadap pekerjaan penting untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan aktual terhadap pekerjaannya. Perbedaan dalam hal apa yang diinginkan dan dirasakan oleh pekerja dari pekerjaannya sangat penting. Motivator terkuat menurut Wiley (1997) adalah “sesuatu yang dihargai oleh orang, tetapi tidak ada”. Kesadaran bagi organisasi tentang motivator-motivator tersebut sangat berharga dan bisa menjadi titik awal untuk mendesain ulang pekerjaan, dan untuk meningkatkan kepuasan pekerja.

PT. Sumber Alam Anugrah sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang transportasi. PT. Sumber Alam Anugrah merasakan bahwa sumber daya manusia (karyawan) dewasa ini sangatlah dirasakan manfaatnya, dimana

dengan semakin meningkatnya perkembangan teknologi informasi yang akan memaksa pihak perusahaan menyesuaikan kualitas tenaga kerja sebagai suatu kebutuhan utama, agar kebutuhan di bidang teknologi tersebut dapat dimanfaatkan semaksimal mungkin untuk keberhasilan perusahaan.

Peran teknologi sangat berpengaruh bagi kegiatan operasional perusahaan. Namun demikian, kinerja yang tinggi akan sulit tercapai apabila sumber daya manusia yang terlibat tidak mendapatkan kebutuhan yang diinginkan, yang akhirnya berujung pada tingkat motivasi kerja para karyawan menjadi rendah. Sehubungan dengan hal ini maka pimpinan perusahaan dapat mengambil langkah yang dapat memanfaatkan momentum tersebut dan mempertimbangkan kebutuhan karyawannya sebagai suatu cara untuk dapat meningkatkan motivasi serta kinerja melalui proses pertukaran antara kontribusi yang diberikan karyawan dengan imbalan yang layak bagi karyawan tersebut.

Saat ini perusahaan banyak dihadapkan pada permasalahan penurunan kinerja karyawan yang menyebabkan kinerja perusahaan secara keseluruhan juga terpengaruh. Penurunan kinerja karyawan yang paling menonjol ditunjukkan banyaknya karyawan yang sering datang terlambat dengan alasan yang tidak jelas. Faktor *human error* saat ini juga menjadi perhatian serius manajemen, mengingat banyak kejadian yang menyebabkan kinerja menurun yang disebabkan *human error*.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka akan dilakukan penelitian agar dapat mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, judul penelitian skripsi yang diangkat adalah:

“Hubungan Antara Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional pada Kinerja Karyawan PT. Sumber Alam Anugrah”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah diatas, maka dapatlah dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja?
2. Apakah motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian analisis hubungan antara motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan antara lain sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2. Untuk mengetahui motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian, analisis hubungan antara motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan terdapat manfaat untuk beberapa pihak, diantaranya:

1. Manajemen perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi manajemen perusahaan, khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Universitas

Bagi Universitas, memberikan informasi sebagai bahan studi lebih lanjut bagi yang ingin mengadakan penelitian yang berkaitan dengan topik ini serta memberikan sumbangan bagi perbendaharaan karya tulis ilmiah diperusahaan.

1.5. Sistematika Skripsi

Adapun sistematika penulisan skripsi yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I: Pendahuluan. Dalam bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang masalah, yaitu menjelaskan mengenai hal-hal yang melatarbelakangi pengambilan topik bahasan ini, serta diuraikan mengenai rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II: Tinjauan pustaka. Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai landasan teori yang digunakan sebagai dasar dalam penelitian ini, diantaranya ; pengertian manajemen sumber daya manusia (MSDM), pengertian motivasi karyawan, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja serta hipotesis penelitian yang perlu diuji kebenarannya.

BAB III: Metode Penelitian. Dalam bab ini diuraikan mengenai pendekatan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, variabel penelitian, jenis dan sumber data dan teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis.

BAB IV: Bab ini menjelaskan hasil Hubungan Antara Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Karyawan PT. Sumber Alam Anugrah dan pembahasan yang terdiri dari gambaran umum dan kondisi perusahaan, deskripsi variabel-variabel penelitian yang meliputi motivasi karyawan, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan serta pembuktian hipotesis.

BAB V: Simpulan dan Saran. Dalam bab ini dijelaskan mengenai simpulan dan saran berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, serta bab ini merupakan bagian akhir dalam penyusunan skripsi ini.