

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan pasar bebas yang pesat saat ini persaingan bisnis akan semakin ketat. Untuk dapat tetap bersaing dan unggul dalam dunia bisnis maka perusahaan harus memiliki kinerja yang baik. Tentu hal tersebut tidak lepas dari peran manajer sebagai pengambil keputusan dalam hal mengelola keunggulan perusahaan. Untuk mencapai kinerja yang baik maka perusahaan juga harus dapat mengoptimalkan fungsi berbagai sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut. Untuk memperoleh kontribusi yang optimal, perusahaan harus dapat memperlakukan sumber daya manusia layaknya faktor produksi lain yang dimiliki perusahaan. Tentunya sumber daya manusia wajib dilindungi dan dipelihara sehingga menciptakan kepuasan kerja karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan harta yang penting bagi suatu organisasi, karena secanggih apapun teknologi jika tidak ditangani oleh sumber daya yang berkualitas tentu teknologi tersebut tidak akan berjalan dengan maksimal. Oleh sebab itu sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian yang serius sehingga tujuan suatu organisasi tersebut dapat tercapai. Salah satu sasaran penting yang ingin dicapai suatu organisasi dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia adalah menciptakan kepuasan kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Dalam hal ini, maka manusia menjadi penentu dan penggerak jalannya suatu organisasi (Ikawinarti, 2011:1).

Kepuasan karyawan akan tercermin pada perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, yang diwujudkan dalam bentuk sikap positif terhadap segala sesuatu yang dihadapi maupun tugas yang diberikan oleh perusahaan terhadapnya. Karyawan tipe seperti ini tidak lagi memandang pekerjaan sebagai suatu beban tugas dan paksaan melainkan memandang pekerjaan adalah suatu kesejahteraan bersama. Sedangkan karyawan yang kurang diperhatikan oleh perusahaan dapat menyebabkan rasa ketidakpuasan terhadap pekerjaan tersebut, sehingga kinerja yang diberikan tidak maksimal. Ketidakpuasan tersebut sering ditunjukkan dalam bentuk tingkat keluar masuk tinggi, sering tidak masuk kantor, unjuk rasa, enggan mempelajari *job description*, mudah merasa lelah dan bosan, motivasi rendah dan tidak peduli terhadap lingkungan (Ikawinarti, 2011:2).

Karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan pasti akan mengharapkan sebuah motivasi dari perusahaan tempat mereka bekerja, salah satunya dari seorang pemimpin (Suwardi dan Utomo, 2011:76). Menjadi pemimpin dalam sebuah organisasi bukanlah hal yang mudah, karena sebagai seorang pemimpin yang adil merupakan pekerjaan yang sulit. Mengingat karyawan yang dihadapi memiliki karakter yang berbeda-beda, perilaku yang adil bagi seorang karyawan belum tentu dinilai adil bagi karyawan yang lainnya. Salah satu cara yang dapat memberikan motivasi dan semangat kerja pada karyawan adalah komunikasi yang baik dan hubungan yang dekat antara pemimpin terhadap karyawannya (Tania dan Sutanto, 2013:1).

Menurunnya kinerja karyawan disebabkan karena motivasi yang rendah dan melemahnya semangat karyawan. Dalam hal ini kepuasan, motivasi kerja dan komitmen organisasional salah satu hal yang sangat penting dalam meraih keberhasilan suatu proses kerja, karena memuat unsur pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan kelompok maupun individu.

Hal ini didukung penelitian terdahulu oleh Apri Tri Martanto dengan judul Pengaruh Kepuasan, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan UD. Rekayasa Wangdi W dan dengan hasil Variabel kepuasan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Rekayasa Wangdi W. Variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Rekayasa Wangdi W. Variabel komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Rekayasa Wangdi W dan variabel kepuasan, motivasi kerja, dan komitmen organisasional secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Rekayasa Wangdi W.

Adapun penelitian terdahulu yang lain dari Enggar Dwi Jatmiko, Bambang Swasto dan Gunawan Eko N dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Kompartemen Pabrik II PT Petrokimia Gresik dengan hasil penelitian bahwa variabel motivasi kerja dan variabel komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja dan variabel komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Setiap organisasi atau badan usaha memiliki tujuan tertentu, sehingga dengan mengelola sumber daya manusia yang baik dan benar akan mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia

tersebut. Hal itu tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan suatu organisasi tersebut. Sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Karyawan adalah aset yang sangat penting bagi suatu organisasi, demi tercapainya tujuan tersebut tentu karyawan membutuhkan motivasi agar bersedia bekerja lebih maksimal. Maka dari itu diperlukannya perhatian lebih terhadap tugas yang diberikan kepada karyawan.

Suatu organisasi juga harus lebih menekankan pada efektifitas dan efisiensi dalam mengelola sumber daya manusia sehingga tercapainya tujuan awal dari organisasi tersebut. Penekanan tersebut tidak terkecuali pada badan usaha milik pemerintah ataupun badan usaha swasta dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini juga relevan dengan penelitian terdahulu dari Joko Utomo dan Suwardi dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan studi pada karyawan Setda Kabupaten Pati. Dengan hasil penelitian variabel motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara bersama-sama terbukti secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Sekretariat Daerah Kabupaten Pati.

PT Bank Perkreditan Rakyat Harta Swadiri adalah koperasi bank perkreditan rakyat yang berdiri pada tanggal 3 Desember 1991 yang mana pendirinya dirintis oleh beberapa orang pengusaha kecil yang berada di Kabupaten Pasuruan dengan tujuan ingin mengembangkan usahanya sekaligus membantu para pengusaha kecil lain yang berada di Kabupaten Pasuruan. Bermula pada sebuah wadah koperasi simpan pinjam, kemudian timbul keinginan untuk meningkatkan usaha kelembagaannya menjadi wadah koperasi bank perkreditan rakyat dengan begitu pelayanan jasa keuangan tidak hanya terbatas pada para anggota melainkan kepada masyarakat pengusaha kecil dan mikro pada umumnya.

Kegiatan operasionalnya dimulai pada tanggal 17 Februari 1992 dengan Surat Keputusan oleh Menteri Keuangan melalui Bank Indonesia No.044/KM/13/1992 dengan jumlah (pemegang saham) sebanyak 19 orang dan jumlah total karyawan sebanyak 65 orang yang terbagi dari karyawan Marketing sebanyak 33 orang dan karyawan operasional sebanyak 32 orang. PT BPR Harta Swadiri bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, terampil dan cakap tetapi yang terpenting mereka mau giat bekerja dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, keterampilan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya jika karyawan tidak mau

bekerja keras dan mempergunakan kemampuan tersebut dengan optimal. Komitmen organisasional dan motivasi kerja adalah hal yang penting karena dengan hal tersebut karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi dengan didukung kemampuan yang mumpuni dan berkualitas.

Motivasi dapat memberikan dorongan dan dapat mempengaruhi seseorang untuk melakukan sesuatu, sehingga dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan PT BPR Harta Swadiri juga harus dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Adapun beberapa faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan yang bersifat individu seperti sikap, kemampuan dan kebutuhan. Sedangkan yang bersifat organisasi meliputi pengawasan, pujian, pembayaran gaji dan pekerjaan itu sendiri. Hal tersebut membuat penulis tertarik untuk mengkaji bagaimana sebenarnya perusahaan berupaya meningkatkan motivasi kerja dan komitmen organisasional yang nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan yang tentunya akan memberikan dampak yang baik bagi perusahaan.

1.2 Perumusan Masalah

Dari pemaparan latar belakang yang ada, maka muncul rumusan masalah yaitu

1. Bagaimana pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Harta Swadiri?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Harta Swadiri?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Harta Swadiri?
4. Bagaimana pengaruh kepuasan, motivasi kerja dan komitmen organisasional secara simultan terhadap kinerja karyawan PT BPR Harta Swadiri?

1.3 Tujuan Penelitian

Bedasarkan latar belakang diatas dan rumusan masalah yang dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh kepuasan, motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT BPR Harta Swadiri, agar bisa diantisipasi dan diatasi dengan visi misi dan tidak menyimpang dari tujuan perusahaan.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Harta Swadiri.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Harta Swadiri.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Harta Swadiri.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan, motivasi kerja, dan komitmen organisasional secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Harta Swadiri.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini terdapat dua aspek, yaitu:

1. Aspek akademis yaitu, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai wacana dan bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya dan juga menambah wawasan yang tertarik terhadap pengaruh kepuasan, motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.
2. Aspek praktis yaitu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan, saran, atau bahan pertimbangan dalam membuat kebijakan dari hasil penelitian pengaruh kepuasan, motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap karyawannya.