

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dewasa ini karyawan dipandang sebagai salah satu aset perusahaan yang penting dan perlu dikelola serta dikembangkan untuk mendukung kelangsungan hidup perusahaan. Dalam persaingan global perusahaan dihadapkan pada tantangan besar untuk memenangkan persaingan, sehingga dibutuhkan taktik dan strategi yang akurat. Sumber daya manusia yang handal mampu menolong organisasi menghadapi tantangan persaingan global. Karyawan adalah pelaksana utama setiap fungsi organisasi terhadap sarana, prasarana, dan infrastruktur yang ada. Karyawan merupakan salah satu faktor kunci organisasi yang harus diperhatikan karena selalu mengalami berbagai dinamika di dalam organisasi. Salah satu hal penting yang harus diperhatikan adalah motivasi. Motivasi merupakan suatu proses yang membangkitkan, mengarahkan dan menjaga atau memelihara perilaku manusia agar terarah pada tujuan. Untuk lebih meningkatkan *performance* dan sikap positif, sebaiknya menggunakan dan berpusat pada faktor motivasi (Suarjana, dkk., 2016:2).

Kinerja organisasi tidak akan optimal tanpa dukungan kinerja karyawan yang optimal pula. Hal tersebut mengisyaratkan bahwa faktor kinerja karyawan merupakan kunci kemajuan dan keberhasilan organisasi. Kinerja yang dimiliki oleh organisasi pada hakikatnya merupakan suatu akibat

dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan. Kinerja perusahaan sangat ditentukan oleh karyawan yang berkualitas (Fauzi, dkk., 2016:3).

Salah satu indikator kinerja karyawan lainnya adalah adanya komitmen organisasi. Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Seseorang yang bergabung dalam organisasi pada sebuah perusahaan dituntut adanya komitmen dalam dirinya. Sebagai definisi yang umum Luthans (2005) mengartikan komitmen organisasional sebagai sikap yang menunjukkan “loyalitas” karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya (Fauzi, dkk., 2016:3).

Untuk menggerakkan karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan yang dikehendaki perusahaan, maka perusahaan harus memahami motivasi karyawan dalam bekerja, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku karyawan dalam bekerja. Setiap karyawan mempunyai kebutuhan dan harapan-harapan tertentu, hal ini harus menjadi perhatian untuk perusahaan. Untuk menghasilkan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi, perusahaan harus menciptakan kondisi yang dapat mendorong karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan maupun keterampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang harus ditempuh adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan usahanya akan menimbulkan rasa kepuasan dalam diri karyawan. Karyawan yang

memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan sangat berpengaruh dalam kelangsungan hidup perusahaan (Parimita, dkk., 2018:126).

Dalam suatu organisasi atau perusahaan karyawan merupakan salah satu aspek penting. Karyawan adalah individu-individu yang berbeda kepribadian dan perilakunya satu dengan yang lain, yang harus menjalankan fungsi yang sama sebagai pekerja yang harus dapat memproduksi secara efektif dan efisien. Maka dari itu kepribadian individu setiap karyawan sangat berpengaruh bagi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja atau output yang dihasilkan baik secara kualitatif maupun kuantitatif (Nurjaman, 2015:4).

Kepuasan pegawai menjadi penting karena merupakan salah satu kunci pendorong moral dan disiplin serta kinerja pegawai yang akan berpengaruh terhadap kualitas pelayanan dalam upaya mewujudkan sasaran perusahaan. Manajemen harus dapat mendorong sumber daya manusia agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing dengan berusaha meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini dapat mempertahankan pegawai, dan selain itu pegawai juga dapat dijadikan sebagai mitra utama yang baik dalam penunjang keberhasilan suatu perusahaan (Suarjana, dkk., 2016:2).

Untuk mencapai efektifitas dalam melaksanakan tugas maka keberhasilan organisasi juga dipengaruhi oleh penilaian kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting, karena dengan adanya kinerja karyawan, maka akan dengan mudah diketahui tingkat pencapaian hasil yang telah dicapai, atau akan diketahui seberapa jauh pelaksanaan tugas-tugas yang dapat dilaksanakan. Kaitannya dalam mewujudkan kinerja karyawan yang efektif

dan efisien, pengelolaan atas tenaga kerja menjadi bagian yang strategis dan menentukan bagi organisasi. Artinya pada satu sisi karyawan harus dikelola dalam kerangka alur kepentingan organisasi, dilain pihak kegiatan PG Rendeng Kudus juga harus dapat memperhatikan kepentingan dan kebutuhan yang diinginkan karyawan atau organisasi dengan karyawan sudah merupakan komunitas yang memiliki hubungan yang bersifat simultan dan harus seimbang.

Peneliti sebelumnya telah melakukan pra riset dengan melakukan wawancara. Hasil yang peneliti dapat adalah kepuasan kerja pada karyawan PG Rendeng Kudus masih terbilang rendah, hal itu dapat dilihat dari tingkat keterlambatan karyawan yang masih tinggi (Parimita, dkk (2018:126)

**Tabel 1.1 Data Keterlambatan Karyawan Tahun 2019**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Karyawan Terlambat</b>	<b>Persentase Jumlah Karyawan Terlambat</b>
Januari	14	8,24%
Februari	11	6,47%
Maret	11	6,47%
April	9	5,29%
Mei	12	7,06%
Juni	14	8,24%
Juli	10	5,88%
Agustus	12	7,06%
September	7	4,12%
Oktober	4	2,35%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2021.

Dari hasil wawancara, peneliti juga mendapatkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah faktor motivasi kerja dan faktor kepribadian karyawan. Hasil prasurvey menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan belum maksimal, hal tersebut dapat dilihat dari karyawan yang merasa tidak melakukan pelanggaran peraturan kerja saat terlambat masuk kerja. Faktor selanjutnya yang menunjukkan permasalahan dalam komitmen yaitu kepribadian karyawan yang beragam, adanya karyawan yang menanggapi permasalahan kerja dengan rekan kerja dengan emosional, tidak dengan kepala dingin. Beberapa permasalahan tersebut menunjukkan kepuasan kerja yang kurang yang pada akhirnya akan berpengaruh pada komitmen kerja karyawan.

Riset gap yang melatarbelakangi penelitian ini yaitu adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu. Pada variabel motivasi kerja, hasil penelitian Fauzi, dkk (2016), serta Parimita, dkk (2018) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Namun hasil penelitian Nurjaman (2015) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Sedangkan hasil penelitian Suarjana, dkk (2016) serta Al-Madi, dkk (2017) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Pada variabel kepribadian karyawan, hasil penelitian Nurjaman (2015) serta Stell, dkk (2018) menunjukkan bahwa kepribadian karyawan berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Namun hasil penelitian Herath dan Shamila (2018) menunjukkan bahwa kepribadian karyawan tidak

berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Pada variabel kepuasan kerja, hasil penelitian Fauzi, dkk (2016) serta Suarjana, dkk (2016) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Namun hasil penelitian Wardani, dkk (2016) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Sedangkan penelitian Babalola (2016) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan uraian di atas peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepribadian Karyawan terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja pada PG Rendeng Kudus”**.

## **1.2 Ruang Lingkup**

Mengingat begitu luasnya permasalahan yang berkaitan dengan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, agar permasalahan yang diteliti lebih terfokus maka dalam penelitian ini peneliti membatasi permasalahan di bawah ini.

1. Masalah yang diteliti dibatasi pada pengaruh motivasi kerja dan kepribadian karyawan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja.
2. Obyek penelitian pada PG Rendeng Kudus.
3. Subyek penelitian pada Karyawan PG. Rendeng Kudus yang berjumlah 120 orang.

4. Waktu penelitian adalah 3 (tiga) bulan setelah proposal disetujui.

### 1.3 Perumusan Masalah

Komitmen organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor yang antara lain motivasi kerja dan kepribadian karyawan melalui kepuasan kerja. Namun penelitian awal di lapangan menunjukkan bahwa karyawan memiliki komitmen yang rendah dalam bekerja. Hal tersebut dapat diketahui bahwa karyawan bekerja pada perusahaan ini hanya sebagai pengalaman awal bekerja. Demikian halnya dengan motivasi kerja karyawan yang kurang, hal tersebut terlihat dari jam kerja karyawan yang kadang suka terlambat. Hal tersebut diperkuat dengan data di lapangan yang menunjukkan bahwa 3% hingga 4% karyawan mengalami keterlambatan masuk kerja setiap harinya.

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka pertanyaan penelitian yang akan dikaji dalam penelitian adalah berikut ini.

1. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada PG Rendeng Kudus?
2. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan kepribadian karyawan terhadap komitmen organisasi pada PG Rendeng Kudus?
3. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja pada PG Rendeng Kudus?
4. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan kepribadian karyawan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja pada PG Rendeng Kudus?

5. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada PG Rendeng Kudus?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian adalah sebagai berikut ini.

1. Menguji pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada PG Rendeng Kudus.
2. Menguji pengaruh positif dan signifikan kepribadian karyawan terhadap komitmen organisasi pada PG Rendeng Kudus.
3. Menguji pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja pada PG Rendeng Kudus.
4. Menguji pengaruh positif dan signifikan kepribadian karyawan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja pada PG Rendeng Kudus.
5. Menguji pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada PG Rendeng Kudus

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pembacanya, baik sebagai praktisi, akademis, atau pemerhati sumber daya manusia. Manfaat penelitian tersebut terurai berikut ini.

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

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan tentang



kajian manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan komitmen organisasi dengan dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kepribadian karyawan melalui kepuasan kerja.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk penyusunan kebijakan yang berkaitan dengan motivasi kerja dan kepribadian karyawan guna meningkatkan komitmen organisasi.

### b. Bagi Penelitian Selanjutnya

Untuk melatih ketajaman analisis dan meningkatkan khasanah ilmu pengetahuan terhadap kondisi riil dilapangan yang terkait dengan disiplin ilmu manajemen yaitu manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan komitmen organisasi yang didasarkan pada komitmen organisasi, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

