

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini, banyak perusahaan besar yang berkembang dan membutuhkan karyawan yang handal. Keberhasilan yang dicapai oleh perusahaan dipengaruhi oleh para Sumber Daya Manusia yang bekerja pada perusahaan tersebut, yang dimana satu karyawan Sumber Daya Manusia akan mempengaruhi seluruh kinerja dan hasil yang diperoleh oleh perusahaan dalam mengembangkan bidangnya. Dapat kita ketahui Sumber Daya Manusia memiliki peran yang cukup penting dalam berkembangnya suatu perusahaan dalam bersaing di era globalisasi sekarang, hal yang penting itu tidak lain adalah kinerja dari seorang karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Karyawan adalah salah satu aspek penting dalam organisasi, karena karyawan memiliki bakat, dan kreativitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan dari suatu perusahaan. Semua aspek yang diantara adalah motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional akan menimbulkan hasil kinerja yang positif jika semua aspek tersebut saling melengkapi. Pernyataan ini diperkuat dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Devi (2009) dalam Tania dan Sutanto (2013) pada PT. Semeru Karya Buana Semarang yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara motivasi kerja karyawan dengan komitmen organisasional karyawan. Motivasi kerja karyawan yang tinggi, akan menumbuhkan komitmen organisasional yang tinggi pula, demikian juga sebaliknya.

Dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut maka diperlukan motivasi kerja agar seorang karyawan tersebut lebih aktif. Karena motivasi kerja yang tinggi akan tampak dengan hasil-hasil yang telah mereka laksanakan dan hasil pada pekerjaan yang telah mereka capai. Menurut Wibowo (2010) mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Dengan termotivasinya seorang karyawan akan timbul rasa komitmen terhadap organisasi yang sedang dijalani, hal itu dapat

dilihat dari semakin giatnya seorang karyawan dalam mengerjakan kewajiban yang diberikan.

Seperti yang kita tahu dalam memotivasi seorang karyawan tidaklah mudah. Maka dari itu diperlukan adanya kepuasan kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam perusahaan tersebut. Menurut Hasibuan (2001:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Seperti yang kita tahu bahwa kepuasan kerja ini akan timbul dengan adanya upah yang diberikan oleh perusahaan setimpal dengan hasil yang telah dikerjakannya secara maksimal, upah yang diberikan kepada karyawan ini akan menimbulkan seorang karyawan semakin terpicu untuk memiliki hasil yang lebih daripada sebelumnya dan berkomitmen kepada perusahaan tersebut.

Pada saat karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dipekerjakannya, maka akan timbul komitmen pada diri karyawan tersebut terhadap organisasi yang sedang dikerjakan, dan karyawan tersebut akan lebih termotivasi dalam setiap proses pengerjaannya. Akan tetapi seseorang karyawan yang profesional akan memiliki beberapa syarat agar menghasilkan kinerja yang maksimal. Syarat-syarat yang mempengaruhi seorang karyawan dalam berkomitmen dalam organisasi yaitu seperti kebutuhan, keinginan, dan harapan untuk kedepan dalam perusahaan ini. Keinginan ini dapat mempengaruhi motivasi kerja dan hasil kinerja dari karyawan tersebut. Menurut Luthans (2006) komitmen organisasioal adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

PT Barindo Anggun Industri didirikan pada tahun 1973 dan berlokasi di jalan Simopomahan 148-150 P, Kecamatan Sukomanunggal, Kabupaten Surabaya, Provinsi Jawa Timur, Barindo Anggun Industri Corporation memulai sebagai perusahaan otonom berbasis industri rumah tangga dengan modal dan peralatan yang sangat terbatas. Didukung hanya dengan sistem manajemen yang dijalankan

secara tradisional dan teknologi minimal, pemasaran produk PT Barindo Anggun Industri hanya berfokus pada penyediaan pasar domestik.

Seiring pertumbuhan ekonomi nasional selama dua puluh tahun terakhir. Barindo harus beradaptasi dan berkembang untuk memenuhi tuntutan pelanggan perpanjangan yang semakin meningkat. Barindo telah diraih karena dedikasi dan tekad semua anggota stafnya dan siap menghadapi tantangan di masa depan. Jumlah karyawan di Barindo yang sangat banyak sehingga sangat menarik untuk dikaji dan dianalisis.

Berdasarkan apa yang dikemukakan oleh beberapa peneliti tentang pentingnya komitmen seorang karyawan terhadap organisasi perusahaan, peneliti melihat fenomena bahwa tingkat keinginan karyawan untuk bertahan semakin tinggi. Setelah berbincang-bincang dengan Bapak H. Soewandi selaku HRD di PT. Barindo, tingkat komitmen karyawan perusahaan semakin bertambah yang pada mulanya di tahun 2016 PT. Barindo merekrut orang sebanyak 183 karyawan dan pada akhir tahun banyaknya karyawan mengundurkan diri sebanyak 130 karyawan, dan pada tahun 2017 PT. Barindo merekrut sebanyak 77 karyawan dan pada akhir tahun karyawan yang keluar sebesar 68 karyawan. Berdasarkan latar belakang diatas maka menarik untuk diteliti mengenai pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dalam PT. Barindo Anggun Industri. (Sumber : Diolah peneliti,2018)

1.2 Rumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang permasalahan di atas maka yang menjadi rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional karyawan produksi Meter Air di Surabaya?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional karyawan produksi Meter Air di Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Bedasarkan rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap komitmen organisasional karyawan produksi Meter Air di Surabaya.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan produksi Meter Air di Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam melakukan penelitian ini adalah:

1. Manfaat Akademis

Diharapkan dengan adanya hasil penelitian ini, dapat bermanfaat bagi mahasiswa dan mahasiswi Sumber Daya Manusia untuk lebih memahami “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional”.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan dengan adanya hasil penelitian ini, dapat memberikan saran dan masukan bagi perusahaan dalam hal memelihara dan meningkatkan budaya organisasi agar dapat meningkatkan keterikatan kerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini terdiri atas 5 bab, dengan sistematika sebagai berikut :

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini diuraikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini diuraikan penelitian terdahulu, landasan teori yang nantinya akan sangat membantu dalam analisis hasil penelitian, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan tentang deskripsi variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis data dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis.

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai deskripsi objek penelitian serta analisis data dan pembahasan atas hasil pengolahan data.

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisikan tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan serta saran yang mungkin nantinya berguna bagi organisasi maupun ilmu pengetahuan.