BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) terdiri dari dua pengertian yaitu manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen berasal dari kata kerja to manage (dalam bahasa inggris), yang artinya mengurus, mengatur, melaksanakan dan mengelola. Sedangkan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Secara umum, sumber daya yang terdapat di dalam organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam yaitu sumber daya manusia (human resource) dan sumber daya non manusia (non human resource). Yang termasuk dalam kelompok non human resource antara lain modal, mesin, teknologi dan lainnya. Jadi secara sederhana pengertian MSDM adalah mengelola sumber daya manusia. Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam perusahaan sumber daya manusialah yang dianggap paling penting peranannya (Gomes, 2000).

Seperti halnya karyawan mempunyai keinginan-keinginan tertentu yang diharapkan akan dipenuhi oleh perusahaan, perusahaan juga mengharapkan karyawannya untuk melakukan jenis-jenis perilaku tertentu. Perilaku seseorang dimulai dengan dorongan tertentu, yaitu motivasi. (Siagian, 1997). Motivasi kerja yang tinggi dari setiap karyawan sangat diperlukan guna peningkatan produktivitas perusahaan. Orang yang mempunyai motivasi tinggi akan terpacu untuk bekerja lebih keras dan penuh semangat karena mereka melihat pekerjaan bukan sekedar sumber penghasilan tetapi untuk mengembangkan diri dan berbakti untuk orang lain. Oleh karena itu, motivasi memang penting sebagai dorongan seseoang dalam menghasilkan suatu karya

baik bagi diri sendiri maupun orang lain. (Siagian, 1997). Menurut Richard L. Daft (2003) motivasi (motivation) mengacu pada dorongan yang baik dari dalam atau dari luar diri seseorang yang memunculkan antusiasme dan kegigihan untuk melakukan tindakan tertentu. Sedangkan Menurut Wursanto (1990) motivasi adalah alasan, dorongan yang ada di dalama diri manusia yang menyebabkan manusia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu.

Mowday et al. (2009) berpendapat bahwa komitmen organisasional merupakan identifikasi dari keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Luthans (2006) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dari organisasi tertentu. Komitmen organisasi juga merupakan keinginan menuju level keahlian tinggi atas nama organisasi, suatu kepercayaan tertententu, dan penerimaan terhadap nilai-nilai serta tujuan organisasi. Menurut Sianipar & Haryanti (2014) komitmen organisasi adalah keputusan karyawan untuk melanjutkan keanggotaanya dalam berorganisasi dengan sepenuh hati menerima tujuan organisasi dan memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan organisasinya. Kreitner & Kinicki (2004) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan derajat tingkat yang mana suatu karyawan mengindentifikasikan dengan organisasi dan ingin melanjutkan dengan aktif mengambil bagian didalamnya. Mathis dan Jackson dalam Sopiah (2008) juga menyatakan bahwa komitmen organisasional sebagai derajad dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya. Berdasarkan berbagai pendapat yang telah dikemukakan oleh para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah kesediaan karyawan untuk mengutamakan organisasi dari pada

kepentingan pribadi dan memberikan kontribusi yang besar untuk mencapai terwujudnya tujuan organisasi.

Oleh karena itu suatu organisasi sebisa mungkin membuat para pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dalam keadaan yang tenang dan nyaman, tanpa ada ketegangan dan kecemasan yang dirasakan. Pengelolahan sumber daya manusia yang efektif dapat dilihat dari kondisi sumber daya manusianya, seperti dari tingkat kinerja pegawai. Kinerja dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang didalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi.

Locke (1969) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosi senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja oleh Locke juga didefinisikan sebagai hasil persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Robbins dan Judge (2015) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif. Kepuasan kerja mengenai isi pekerjaan atau juga disebut kepuasan mengenai pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan (Luthans, 2006). Umpan balik pekerjaan terhadap pekerjaan itu sendiri dan otonomi merupakan dua faktor motivasi utama yang berhubungan dengan pekerjaan. Karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan berhubungan dengan kepuasan kerja. Selain itu, terpenuhinya persyaratan kreatif kerja juga meningkatkan kepuasan kerja. Pekerjaan yang menantang dan menarik juga merupakan hal penting untuk munculnya kepuasan kerja. Hasil penelitian Belias et al., (2014) mengungkapkan bahwa isi kepuasan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Yanseen (2013) juga mengungkapkan hasil senada bahwa isi pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan mengenai isi pekerjaan dibentuk dari otonomi kerja dan kejelasan peran. Berkaitan dengan otonomi kerja, Belias et al., (2015) menjelaskan bahwa otonomi meningkatkan keleluasaan karyawan terhadap kontrol dan pembuatan keputusan terkait pekerjaan, sehingga karyawan menghasilkan resolusi konflik yang lebih efektif dan karenanya berpengaruh positif terhadap seluruh aspek kepuasan kerja. Wheatley (2017) mengungkapkan bahwa tingginya otonomi atas tugas dan waktu pengerjaannya akan meningkatkan kepuasan kerja dan kenyamanan. Sementara terkait kejelasan peran, Doris et al., (2016) mengungkapkan kejelasan peran berhubungan positif dengan kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki pemahaman yang jelas tentang dirinya dan tugas yang dimilikinya akan cenderung puas terhadap pekerjaannya.

Adapun jumlah karyawan CV. Tri Karya Usaha Mandiri Kota Jambi pada lima tahun terakhir adalah sebagai berikut :

Table 1.1
Jumlah Karyawan CV. Tri Karya Usaha Mandiri Kota Jambi
Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Perkembangan (%)
2018	31	-
2019	35	12,90
2020	37	5,71
2021	38	2,70
2022	40	5,26

Sumber : Cv. Tri Karya Usaha Mandiri, 2023 (Data Diolah).

Berdasarkan table 1.1 diatas diketahui bahwa jumlah perkembangan karyawan pada CV. Tri Karya Usaha Mandiri dalam lima tahun terakhir terus mengalami peningkatan. Dimana pada tahun 2022 berjumlah 40 karyawan dengan presentase 5,26%. Pentingnya peran karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan, maka penting pula memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

karyawan. Kepuasan kerja harus diciptakan sebaik-baiknya, supaya moral kerja, dedikasi, dan disiplin karyawan meningkat.

Pemberian insentif yang layak diharapkan mampu meningkatkan kesejahteraan sekaligus merupakan wujud perlindungan kerja bagi karyawan.

Dengan pemberian insentif ini akan dapat memberikan suatu dorongan bagi karyawan untuk dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan Kerja dengan hasil yang lebih tinggi dan lebih baik, sehingga hasil pekerjaan dapat ditingkatkan dan pada akhirnya tujuan perusahaan akan dapat tercapai.

Adapun Jenis-jenis insentif karyawan CV. Tri Karya Usaha Mandiri Kota Jambi dalam lima tahun terakhir dapat dilihat pada table berikut:

Table 1.2
Jenis-jenis Insentif Karyawan CV. Tri Karya Usaha Mandiri Kota Jambi
Tahun 2018-2022

Tahun	Jenis-Jenis Insentif		
	Manajer Ekspor	**Staff Ekspor**	**Operator**
2018	- Uang Makan - Uang Jaminan Sosial	- Uang Jaminan Sosial	- Uang Jaminan Sosial
2019	- Uang Makan - Uang Jaminan Sosial	- Uang Makan - Uang Jaminan Sosial	- Uang Makan - Uang Jaminan Sosial
2020	- Uang Makan - Uang Jaminan Sosial - Uang Cuti Melahirkan	- Uang Makan - Uang Jaminan Sosial - Komisi	- Uang Makan - Uang Jaminan Sosial - Komisi
2021	- Uang Makan - Uang Jaminan Sosial - Bonus Tahunan	- Uang Makan - Uang Jaminan Sosial - Bonus Tahunan	- Uang Makan - Uang Jaminan Sosial - Bonus Tahunan
2022	- Uang Makan - Uang Jaminan Sosial - Bonus Tahunan	- Uang Makan - Uang Jaminan Sosial - Bonus Tahunan	- Uang Makan - Uang Jaminan Sosial - Bonus Tahunan

Sumber : CV. Tri Karya Usaha Mandiri, 2023 (Data Diolah).

Berdasarkan table 1.2 diatas dapat dilihat jenis insentif setiap jabatan karyawan Sama di 5 tahun terakhir, Dimana jenis insentif berbeda di tahun 2018-2020 berdasarkan jabatan yang ada diperusahaan tersebut, Dan ditahun berikut nya 2021 dan 2022 jenis insentif yang diberikan relative sama di tiap jabatannya.

Adapun Daftar Absensi karyawan CV. Tri Karya Usaha Mandiri Kota Jambi pada lima tahun terakhir, sebagai berikut:

Table 1.3
Daftar Absensi Karyawan CV. Tri Karya Usaha Mandiri Kota Jambi
Tahun 2018-2022

Tahun	Keadaan		Tidak Hadir Ada Keterangan (Kali)			Jumlah Tidsk Hadir	Perkembangan (%)
	Jumlah Pegawai (Orang)	Jumlah Hari Kerja (hari)	S	I	C		
1	2	3	5	6	7	8 (5+6+7)	9 (8:3 x 100)
2018	31	240	13	14	10	37	0,15
2019	35	245	10	11	11	32	0,13
2020	37	243	14	13	13	40	0,16
2021	38	246	12	11	11	34	0,14
2022	40	243	11	8	12	31	0,13
Rata-Rata							**0,71**

Sumber : Cv. Tri Karya Usaha Mandiri, 2023 (Data Diolah).

Keterangan :

S : sakit

I : izin

C : cuti

Berdasarkan table 1.3 data diatas menunjukkan perkembangan ketidakhadiran karyawan pada tahun 2018 sampai tahun 2022. Berdasarkan tabel di atas telah terjadi kenaikan perkembangan ketidakhadiran ditahun 2020 sebesar 0,16%. Sedangkan yang terendah terjadi pada tahun 2019 dan 2022 sebesar 0,13%. Dengan rata-rata 0,71%.

Adapun Data Dokumen Ekspor yang Terealisasi pada CV. Tri Karya Usaha Mandiri Kota Jambi dalam lima tahun terakhir dapat dilihat pada table berikut:

Table 1.4
Data Dokumen Ekspor yang Terealisasi CV. Tri Karya Usaha Mandiri Kota Jambi
Tahun 2018-2022

Tahun	Jenis Dokumen Yang Di Ekspor				Total Dokumen Masuk (1+2+3+4)	Dokumen Yang Selesai	Rasio Target Dokumen Selesai (%)
	Pinang Biji	Kayu	sapu lidi	kopi			
	1	2	3	4			
2018	48	12	10	40	110	100	90,1
2019	90	10	10	11	121	119	98,3
2020	111	90	80	120	401	400	99,7
2021	90	45	40	40	215	213	99,0
2022	112	100	90	80	382	379	99,2

Sumber : CV. Tri Karya Usaha Mandiri, 2023 (Data Diolah).

Berdasarkan table 1.4 diatas dapat dilihat Data Dokumen Ekspor yang terealisasi tertinggi pada tahun 2022 dimana rasio target dokumen selesai sebesar 99,2%. Sedangkan rasio target dokumen selesai terendah ada pada tahun 2018 sebesar 90,1%. Dan dapat di lihat pada tabel diatas rasio target dokumen selesai tiap tahun nya meningkat, Ini menandakan ada nya perkembangan tingkat kepuasan kerja karyawan dengan meningkat nya kinerja diperusahaan. maka dari itu penulis membuat judul "**Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV.Tri Karya Usaha Mandiri Kota Jambi".**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas maka identifikasi permasalah, anatara lain sebagai berikut :

1. Meningkatnya Jumlah karyawa tiap tahunnya pada CV. Tri Karya Usaha Mandiri.
2. Perkembangan insentif karyawan CV. Tri Karya Usaha Mandiri tidak mengalami perubahan di tahun 2021 dan 2022.
3. Perkembangan absensi karyawan CV. Tri Karya Usaha Mandiri yang tidak hadir mengalami peningkatan ditahun 2021.
4. Perkembangan Data Dokumen ekspor yang terealisasi karyawan mengalami peningkatan ditiap tahun nya

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam pokok penelitian ini adalah :

1. Bagaimana kondisi Motivasi, Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan CV. Tri Karya Usaha Mandiri?
2. Bagaimana pengaruh motivasi, dan Komitmen Organisasional Secara simultan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan CV. Tri Karya Usaha Mandiri?
3. Bagaimana pengaruh motivasi, dan Komitmen Organisasional Secara parsial Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan CV. Tri Karya Usaha Mandiri?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Bagaimana kondisi Motivasi, Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan CV. Tri Karya Usaha Mandiri
2. Untuk Mengetahui Bagaimana pengaruh motivasi, dan Komitmen Organisasional Secara simultan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan CV. Tri Karya Usaha Mandiri?
3. Untuk Mengetahui Bagaimanakah pengaruh motivasi, dan Komitmen Organisasional Secara parsial Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan CV. Tri Karya Usaha Mandiri?

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

   Menambah wawasan dan pengetahuan penulis yang berkaitan dengan Motivasi, dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan CV. Tri Karya Usaha Mandiri
2. Manfaat praktis

   Sebagai bahan masukan bagi peneliti berikutnya yang memilih judul dan topik yang sama dalam Motivasi, dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan CV. Tri Karya Usaha Mandiri di waktu yang akan datang.