BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada era globalisasi sekarang ini sumber daya manusia adalah aspek penting dalam suatu pencapaian diperusahaan/ organisasi. Disetiap organisasi menjamin terpilihnya sumber daya manusia yang tepat serta kondisi yang memungkinkan dapat bekerja secara optimal. Sumber daya manusia merupakan peran yang sangat penting untuk menentukan keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya. Untuk mencapai keberhasilan dalam kinerja dipengaruhi juga oleh tingkat profesionalisme karyawan disetiap bidangnya. Pendapat lain dari Robbins (2001) konsep kinerja ialah suatu hasil yang dicapai oleh seorang individu atau kelompok didalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Seorang pimpinan juga harus mampu menyiapkan segala sesuatu dalam meningkatkan mutu dari perusahaannya. Dalam mengelola sebuah perusahaan, seorang pimpinan tidak luput dari berbagai hambatan/ tantangan / kesulitan. Oleh karena itu pimpinan perlu mempunyai kemampuan untuk mengubah jika terjadi sebuah hambatan/ tantangan / kesulitan menjadi peluang. Dengan mempunyai kemampuan untuk mengubah hambatan/ tantangan/ kesulitan tersebut menjadikan peluang untuk meningkatkan mutu perusahaannya maka berarti pula seorang pimpinan juga dapat meningkatkan kinerjanya.

Keinginan yang timbul dari dalam diri seorang pimpinan untuk selalu berprestasi dan biasa disebut dengan motivasi berprestasi akan mendorong pimpinan untuk selalu memberikan yang terbaik bagi pengelolaan sumber daya manusia yang ada diperusahaannya. Seringkali seorang karyawan juga merasa tidak puas dan kurang percaya diri dengan apa yang ia lakukan, ia sering merasa bahwa pekerjaan yang ia lakukan masih belum memenuhi target. Secara umum proses itu sendiri juga berkaitan dengan motivasi, karyawan selalu merasa bahwa kebutuhan yang ia rasakan tidak terpuaskan. Ketidakpuasan ini juga akan meningkat dan menimbulkan ketegangan bagi karyawan yang akhirnya seorang akan merasa terdorong untuk melakukan sesuatu. Pada tahap ini seorang akan melakukan upaya-upaya untuk memuaskan kebutuhan sesuai dengan yang ia harapkan. Jika tindakan ini sudah terpenuhi maka kebutuhan yang diinginkan akan terpuaskan dan berkurangnya ketegangan. Setiap upaya yang dilakukan untuk mengurangi ketegangan juga tidak akan selalu berhasil. Kondisi tersebut juga mempengaruhi ketidakpuasan yang akan digambarkan dalam berbagai bentuk perilaku misalnya frustrasi, stres, dan lain-lain. Proses motivasi ini sendiri menjadi peran yang sangat penting untuk mengurangi hal-hal yang terjadi jika seorang sudah kehilangan semangat dalam pekerjaan. Motivasi timbul disebabkan adanya berbagai faktor yang ada didalam diri seorang individu untuk bergerak serta mengarahkan pikiran dan tingkah lakunya untuk mencapai tujuan. Disetiap pencapaian tujuan adakalanya terjadi kegagalan dan keberhasilan. Kegagalan dan keberhasilan itu sendiri dipengaruhi oleh

seberapa kuat manusia berupaya mencapai tujuan dengan gih dan mau berusaha memperjuangkannya.

Hasibuan (2005), menyatakan bahwa motivasi merupakan hal yang dapat mempengaruhi, mendukung setiap perilaku manusia agar dapat bekerja lebih giat untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Robbins (2006), menyatakan bahwa motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas berlangsungnya upaya individu kearah pencapaian tujuan. Tidak hanya motivasi saja yang diperlukan oleh pegawai sebuah komitmen didalam organisasi juga sangat penting. Didalam organisasi karyawan harus memegang kendali terhadap bidang yang ia tekuni ia harus ikut andil penuh supaya mereka juga merasa nyaman dan berusaha untuk terus mempertahankan pekerjaannya.

Sebagai sesuatu yang dipandang sebagai penggerak seorang dalam bekerja, komitmen itu sendiri juga berhubungan dengan kinerja. Adanya komitmen menjadikan dorongan seorang untuk bekerja lebih baik dari sebelumnya atau bahkan sebaliknya menyebabkan seorang meninggalkan pekerjaan mereka karena suatu tuntutan/ dorongan pekerjaan. Komitmen organisasi menunjukan keterlibatan dirinya dengan bagian organisasi, dan akan tetap berjalan atas dasar kepercayaan dari karyawan terhadap nilai-nilai di organisasi, rela mempertaruhkan waktu serta tenaga untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi serta loyalitas untuk tetap menjadi bagian anggota organisasi. Komitmen organisasional merupakan suatu keadaan dimana karyawan memihak terhadap organisasi serta keinginan untuk

mempertahankan keanggotaan organisasi tersebut (Robbins dan Judge, 2008). Secara umum, hubungan antara karyawan dengan organisasinya dapat memunculkan tiga komponen komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, kontinuan dan normatif (Meyer dan Allen, 1991). Komitmen afektif dapat dikatakan sebagai kekuatan seseorang untuk bekerja didalam sebuah organisasi, karena mereka menyetujui dan berkeinginan untuk melakukan pekerjaan tersebut (Greenberg, 1997).

Saat ini banyak perusahaan yang sedang berkembang di Indonesia salah satunya adalah perusahaan yang bergerak di bidang minuman. Perkembangan industri ini juga diiringi dengan berbagai masalah yang timbul secara bersamaan. Diantaranya masih banyak perusahaan AMDK (Air Minum Dalam Kemasan) yang masih belum menerapkan standar produksi yang baik sesuai dengan ketentuan. Saat ini belum diketahui berapa total pangsa pasar AMDK di Indonesia, namun diperkirakan total penjualan pada setiap tahunnya lebih dari Rp. 3 triliun. Dari angka tersebut, 45% yang menguasai pangsa pasar ialah merek Aqua dan VIT, lalu sebesar 30% oleh merek lain diantaranya Aguarita, Total, Ades, Oasis. Dan sisanya 25% masih diperebutkan oleh banyak merek AMDK yang tersebar diseluruh indonesia. Selain praktis karena penggunaannya, AMDK itu sendiri dirasa sangat cocok dengan lidah kebanyakan masyarakat.

Jumlah perusahaan yang tidak sedikit menyebabkan timbulnya persaingan yang semakin ketat. Tidak hanya bersaing dalam penjualan produk tetapi juga bersaing di pasar tenaga kerja. Mereka berlomba-lomba

menemukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mendukung kinerja perusahaan. Padahal jumlah penawaran tenaga kerja yang berkualitas masih lebih rendah jika dibandingkan dengan permintaannya. Hal ini juga sedang dialami oleh PT. Indotirta Jaya Abadi yang memproduksi minuman kemasan dengan brand Aguarita. Perusahaan tersebut menghadapi persaingan yang ketat dengan banyak perusahaan air minum lainnya. Oleh karena itu, PT Indotirta Jaya Abadi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten agar unggul dalam persaingan.

Terdapat juga permasalahan yang lainnya yang hingga saat ini kurang penanganan dan sudah terjadi secara berlarut-larut, menurut data yang didapatkan dari beberapa karyawan perusahaan tersebut, permasalahan yang terjadi seperti halnya permasalahan mengenai kurangnya motivasi yang diberikan seorang pimpinan kepada karyawan, motivasi yang dimaksud ialah motivasi untuk berprestasi pada setiap karyawan. Pada dasarnya seseorang membutuhkan dorongan untuk selalu lebih unggul dalam hal standar pekerjaan atau hal apapun jika dibandingkan dengan rekan kerja. Dan disitulah dorongan dari seorang pimpinan berperan sebagai alat untuk mencapai hal yang lebih baik. Padahal sudah diketahui dengan pasti bahwa motivasi itu sendiri mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan nantinya dan dapat membangkitkan semangat dalam bekerja. Karena pada dasarnya seseorang akan merasa tidak puas dengan apa yang didapat atau dicapainya. Sehingga sebisa mungkin seorang karyawan akan terus menerus meningkatkan mutu pekerjaan mereka. Sering juga ditemukan bahwa seorang

karyawan tidak mampu mencapai target yang sudah ditentukan oleh perusahaan, karena karyawan tidak sepenuhnya bekerja secara efektif. Untuk itu rasanya masih banyak sekali permasalahan yang harus ditangani diperusahaan tersebut.

Studi terdahulu menunjukkan bahwa motivasi mampu meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan, jadi apabila motivasi karyawan semakin meningkat maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan dan dapat dikatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Dwi Ayu Artini tahun pada tahun 2010. Penelitian yang lain juga menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang positif antara motivasi dengan kinerja karyawan penelitian tersebut dilakukan oleh Dhermawan, Andyana, & Mudiarta pada tahun 2012.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Fatchur Rocman & Armanu pada tahun 2011 menyatakan bahwa komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian lainnya dari Fitriyah pada tahun 2015 menunjukkan hasil bahwa komitmen afektif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Spiritual Berbasis Motivasi Berprestasi dan Komitmen Afektif.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena permasalahan kinerja karyawan yang masih kurang efektif disebabkan kurangnya motivasi untuk berprestasi dan komitmen dari karyawan. Maka rumusan masalah studi ini adalah “ Bagaimana meningkatkan kinerja karyawan “. Kemudian pertanyaan penelitian (question research) adalah sebagai berikut :

- 1) Bagaimana pengaruh motivasi berprestasi terhadap kepuasan spiritual ?
- 2) Bagaimana pengaruh komitmen afektif terhadap kepuasan spiritual?
- 3) Bagaimana pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan ?
- 4) Bagaimana pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja karyawan ?
- 5) Bagaimana pengaruh kepuasan spiritual terhadap kinerja karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Atas dasar rumusan masalah, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Mendiskripsikan dan menganalisis keterkaitan antara motivasi berprestasi, komitmen afektif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan spiritual.
- 2) Menyusun model pengembangan kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil-hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis, khususnya bagi organisasi karyawan.

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian tersebut mampu menjelaskan fenomena yang terdapat pada karyawan. Untuk menganalisis pengaruh motivasi berprestasi, komitmen afektif, kepuasan spiritual dan kinerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian tersebut mampu di gunakan oleh bagian-bagian organisasi untuk meningkatkan kinerjanya.

- 1) Bagi pemimpin organisasi/perusahaan, hasil penelitian tersebut mampu memberikan gambaran bahwa kinerja sdm memiliki faktor-faktor penentu, seperti motivasi berprestasi, komitmen afektif, dan kepuasan spiritual.
- 2) Bagi pegawai, hasil penelitian tersebut dapat memberikan gambaran mengenai kinerja di sebuah organisasi dan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti motivasi berprestasi, komitmen afektif, dan kepuasan spiritual.