

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting, sumber daya manusia dipandang sebagai faktor pendorong yang utama dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Keberhasilan perusahaan dalam dalam memenuhi tujuannya ditentukan oleh kinerja perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai karyawan dalam upayanya memenuhi tujuan perusahaan.

Untuk mencapai tujuan organisasi karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang dimiliki. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan merupakan faktor yang penting bagi organisasi. Peningkatan kinerja karyawan akan mendorong tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi. Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas. Kinerja karyawan yang tinggi akan membuat karyawan semakin loyal terhadap organisasi, semakin termotivasi untuk bekerja, bekerja dengan merasa senang.

Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi, yang meliputi: kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sifat kooperatif. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantara kepuasan kerja, *person organizational fit* dan motivasi kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah sikap positif yang ditunjukkan karyawan terhadap hasil kerja di tempat kerja.

Kepuasan kerja akan tinggi apabila kebutuhan dan keinginan dalam bekerja terpenuhi. Robbins dan Judge (2008), mengemukakan bahwa peningkatan kinerja ditentukan oleh kepuasan karyawan dalam bekerja. Organisasi yang mempunyai karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan organisasi dengan karyawan yang kurang puas. Dari pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kepuasan karyawan dalam bekerja maka semakin tinggi kinerjanya.

Hasibuan (2009), mengemukakan bahwa karyawan akan cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, serta prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Pegawai yang puas saat bekerja pada perusahaannya, berkontribusi positif bagi peningkatan kinerjanya. Sugiyanto (2012), dalam studinya juga menyatakan bahwa kepuasan kerja merujuk pada sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Artinya bahwa semakin tinggi kepuasan karyawan, maka karyawan tersebut akan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam bekerja sehingga akan mendorong peningkatan kinerjanya.

Penelitian yang menguji kepuasan kerja terhadap kinerja perusahaan dilakukan oleh Astuti (2010), Oka (2015), Santoso (2014), Juniari (2015) dan Hermansyah (2015). Dari penelitian tersebut dapat diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Faktor lain yang mampu meningkatkan kinerja adalah *person organizational fit*, yaitu kesesuaian nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu. Kesesuaian ini akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kemampuan kerjanya. Meglino et al (1989 dalam Santoso (2014), menyatakan bahwa karyawan yang memiliki nilai-nilai dan keyakinan yang sama dengan nilai-nilai yang dimiliki perusahaan akan merasa nyaman dalam bekerja. Kondisi ini akan meminimalisir terjadinya konflik antara karyawan dengan perusahaan. Pendapat ini diperkuat hasil penelitian Astuti (2010), Oka (2015), dan Santoso (2014), menunjukkan *person organizational fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi merupakan faktor yang mampu meningkatkan kinerja karyawan, dimana motivasi merupakan cara memaksimalkan potensi yang dimiliki karyawan dalam memenuhi tujuan perusahaan. Motivasi kerja akan meningkat apabila karyawan memiliki kebutuhan dan keinginan yang harus dipenuhi. Pemenuhan kebutuhan karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan, dimana karyawan yang termotivasi untuk merasakan kepuasan dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kerjanya. Menurut Handoko (1999) yang dikutip Murti (2013), menyatakan bahwa motivasi pegawai mampu mendorong pencapaian kinerja. Hal ini dikarenakan karyawan bekerja demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Peningkatan motivasi berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan. Motivasi karyawan tergantung seberapa besar keinginan atau kebutuhan yang dimiliki. Semakin besar kebutuhan dan keinginan karyawan maka motivasi kerjanya akan semakin tinggi.

Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang didasarkan atas keinginan dan kebutuhan pribadi. Akbar (2012) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional. Karyawan yang memiliki motivasi intrinsik biasanya terpenuhi di dalam tempat kerja. Motivasi intrinsik dapat diukur dengan kebutuhan, keinginan dan harapan yang terdapat di dalam pribadi. Maslow (dalam Juniari,2015), menyatakan bahwa motivasi intrinsik berasal dari dalam diri setiap manusia. Motivasi ini mengacu pada lima kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Penelitian Lukito (2016), menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel intervening bagi pengaruh *person organizational fit* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa apakah *person organizational fit* dan motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan atau harus melalui kepuasan kerja. Penelitian yang menggunakan kepuasan sebagai *intervening* dilakukan Oka (2015) dan Murti (2013). Pada penelitian Oka (2015), dapat diketahui bahwa kepuasan kerja merupakan variabel pemediasi antara *person organizational fit* dengan kinerja pegawai. Artinya bahwa kepuasan kerja mampu menjadi variabel *intervening* pada pengaruh *person organizational fit* kerja terhadap kinerja pegawai. Sementara itu penelitian Murti (2013), juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel pemediasi antara motivasi dengan kinerja

pegawai. Artinya bahwa kepuasan kerja mampu menjadi variabel intervening pada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

PT. Samura Raya adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa keagenan kapal dan bongkar muat barang di pelabuhan. Perusahaan ini mulai merintis kegiatan jasa keagenan pada tahun 2008 karena melihat potensi lalu lintas kapal yang padat di daerah Ketapang Kalimantan Barat Indonesia.

Demi kemajuan suatu perusahaan terutama pada perusahaan yang bergerak dibidang perkapalan, maka perlu adanya strategi khusus agar dapat bersaing dengan perusahaan yang sejenis yaitu dengan cara memfokuskan kepada kinerja sumber daya manusianya. Hal ini dikarenakan perusahaan yang memiliki daya saing yang tinggi sangat didukung dan ditentukan oleh tingginya kualitas sumber daya manusia atau karyawan.

Kualitas sumber daya manusia atau karyawan dapat diketahui dari kinerjanya, dimana semakin tinggi kinerja karyawan maka semakin tinggi sumber daya manusia atau karyawan. Namun kenyataannya masih terdapat beberapa permasalahan berkaitan dengan masih belum maksimalnya kinerja yang ditunjukkan karyawan. Belum maksimalnya kinerja karyawan ini dapat dilihat dari masih banyak karyawan yang melakukan pelanggaran dan melanggar tata tertib yang telah dibuat dan telah disepakati bersama yang mana merupakan standart kinerja yang harus ditaati oleh para karyawan pada PT. Samura Raya Ketapang. Data mengenai pelanggaran yang dilakukan karyawan PT. Samura Raya Ketapang dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 1.1
Presentasi Pelanggaran yang Dilakukan Karyawan
PT. Samura Raya Ketapang Tahun 2016

Kriteria Pelanggaran	Presentase
Tidak Masuk Kerja Tanpa Keterangan	29,8%
Datang Terlambat	43,6%
Pulang Sebelum Waktunya	45,2%
Pergi Tanpa Ket. Saat Jam Kerja	30,55%
Ketelitian dalam pekerjaan	27,45%

Sumber : PT. Samura Raya Ketapang (tahun 2016)

Dari hasil data diatas dapat diketahui bahwa karyawan pada PT. Samura Raya Ketapang menunjukkan kondisi penilaian kinerja terhadap para karyawannya yang masih belum mencapai standart yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dimana tingkat pelanggaran masih tergolong cukup tinggi terutama pada karyawan yang pulang sebelum jam kerja selesai dengan hasil persentase sebesar 45,2%.

Penurunan kinerja karyawan PT. Samura Raya Ketapang bukan hanya ditentukan oleh adanya ketidakpatuhan karyawan terhadap peraturan yang ditentukan perusahaan. Namun ditentukan banyaknya perusahaan yang menjadi rekan kerja dengan PT. Samura Raya Ketapang. PT. Samura Raya merupakan perusahaan agen tenaga kerja yang akan disalurkan pada perusahaan perkapalan. Oleh karena itu semakin banyak perusahaan yang menjadi rekan kerja maka semakin banyak pula perusahaan menyalurkan tenaga kerja sehingga akan memberikan keuntungan bagi PT. Samura Raya Ketapang. Adapun data mengenai jumlah perusahaan yang menjadi rekan kerja dapat diketahui pada tabel berikut :

Tabel 1.2 Data Jumlah Perusahaan Yang Menjadi Rekanan Kerja PT. Samura Raya Ketapang Tahun 2016

Bulan	Jumlah Rekanan Kerja
Januari	35 perusahaan
Februari	35 perusahaan
Maret	32 perusahaan
April	24 perusahaan
Mei	27 perusahaan
Juni	22 perusahaan
Juli	25 perusahaan
Agustus	25 perusahaan
September	22 perusahaan
Oktober	22 perusahaan
November	22 perusahaan
Desember	29 perusahaan

Sumber : PT. Samura Raya Ketapang Tahun 2016

Dari tabel 1.2. dapat diketahui adanya fluktuasi jumlah perusahaan yang menjadi rekan kerja, bahkan diketahui adanya penurunan. Temuan adanya penurunan jumlah perusahaan yang menjadi rekan kerja akan mengakibatkan penurunan pemasukan bagi perusahaan. Kondisi ini akan membahayakan perusahaan karena berkurangnya pendapatan yang diperoleh. Hal ini dikarenakan pendapatan perusahaan diperoleh dari banyaknya tenaga kerja yang disalurkan. Oleh karena itu perusahaan perlu memberikan perhatian untuk meningkatkan kinerja karyawan khususnya dalam memperoleh mitra kerja sehingga tenaga kerja yang disalurkan akan meningkat.

Penelitian yang menguji pengaruh person organizational dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening telah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Namun ditemui adanya perbedaan penelitian pada hasil penelitian-penelitian sebelumnya (*research gap*).

1.1.2. Perbedaan Hasil Penelitian (*Research Gap*)

Dari penelitian terdahulu dapat diketahui bahwa dalam penelitian Astuti (2010) dan Oka (2015), menyatakan bahwa *Person Organizational Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan hal ini juga didukung oleh penelitian Santoso (2014) menyatakan *Person Organizational Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Juniari (2015), menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun pada penelitian Murti (2013), menunjukkan bahwa motivasi intrinsik tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya perbedaan hasil penelitian.

Adanya perbedaan hasil pada penelitian-penelitian sebelumnya (*research gap*) dan data penurunan kinerja karyawan pada PT. Samura Raya Ketapang, memberikan ketertarikan penulis untuk melakukan penelitian lanjutan mengenai kinerja karyawan dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Adapun judul penelitian yang akan dilakukan adalah :

“UPAYA PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA DENGAN VARIABEL *PERSON ORGANIZATIONAL FIT* DAN MOTIVASI INTRINSIK DI PT. SAMURA RAYA KETAPANG”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka pertanyaan dalam pertanyaan dalam penelitian ini bagaimana upaya perusahaan meningkatkan kinerja karya melalui kepuasan kerja dengan *person organizational fit* dan motivasi kerja. Sehingga dari pertanyaan tersebut masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *person organizational fit* terhadap kinerja karyawan PT. Samura Raya Ketapang?
2. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan PT. Samura Raya Ketapang?
3. Bagaimana pengaruh *person organizational fit* terhadap kepuasan kerja PT. Samura Raya Ketapang?
4. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja PT. Samura Raya Ketapang?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Samura Raya Ketapang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *person organizational fit* terhadap kinerja karyawan PT. Samura Raya Ketapang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan PT. Samura Raya Ketapang.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *person organizational fit* terhadap kepuasan kerja PT. Samura Raya Ketapang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja PT. Samura Raya Ketapang.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Samura Raya Ketapang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah :

1. Memberi sumbangan bagi ilmu manajemen pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya.
2. Memberi sumbangan untuk ilmu lain yang mempunyai keterkaitan dengan ilmu manajemen khususnya mengenai kinerja karyawan.

1.4.2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Dengan adanya masukan informasi dari penelitian ini, diharapkan manajemen perusahaan dapat membuat strategi yang lebih baik dalam hal meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Penulis

Sebagai bahan pertimbangan dalam teori dan praktek, sehingga dapat menambah wawasan yang sangat penting bagi penulis mengenai manajemen sumber daya manusia dimasa yang akan datang.