

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam suatu perusahaan sumber daya manusia sangatlah penting bagi perusahaan karena sumber daya manusia itu sebagai penggerak semua aktifitas-aktifitas perusahaan, maka secara tidak langsung sumber daya manusia merupakan harta paling berharga. melalui sumber daya manusia suatu perusahaan akan mampu bergerak, berkembang dan maju untuk mencapai keberhasilan serta sebaliknya kehancuran atau kegagalan suatu organisasi dapat dilihat dari sumber daya manusianya. maka dengan itu perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia dengan baik.

Melihat pentingnya sumber daya manusia dalam mendukung keberhasilan serta kemajuan perusahaan tersebut harus berusaha untuk mendapatkan karyawan yang tepat baik kualitas maupun kuantitasnya untuk mendukung keberlangsungan aktifitas-aktifitas dan pencapaian tujuan perusahaan. Maka dengan ini perlunya penyaringan dan seleksi karyawan terbaik. setelah itu baru bagaimana perusahaan untuk mengelola karyawan terbaik tersebut sehingga dapat menjadi yang sesuai diharapkan untuk mencapai tujuan dan keberhasilan suatu perusahaan.

Untuk mencapai tujuan dan keberhasilan suatu perusahaan dapat diukur dari banyak aspek baik dari internal ataupun eksternal. Salah satunya adalah peningkatan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja memiliki dua dimensi yakni efektifitas dan efisiensi penggunaan sumber masukan yaitu dimensi pertama

berkaitan dengan pencapaian kerja maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan dimensi kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana karyawan tersebut dilaksanakan. Untuk dapat mencapai kinerja yang baik akan perlunya pengelolaan SDM dengan meningkatkan komitmen pada SDM yang baik pula maka dari suatu perusahaan apabila menginginkan kinerja yang tinggi untuk mencapai visi dan tujuan perusahaan sehingga dapat bersaing serta berkembang perlunya pengelolaan motivasi kerja dan kepuasan kerja yang baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Yuliana (2006) yang meneliti tentang pengaruh kemampuan intelektual dan motivasi kerja terhadap kinerja guru mata diklat produktif penjualan di SMK bisnis dan Manajemen Kabupaten Kebumen. Berdasarkan hasil analisis kemampuan intelektual dan motivasi kerja membawa pengaruh terhadap kinerja guru atau karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rokhim (2007) meneliti tentang pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Summit OTO Finance di cabang Lampung. Uji statistik yang di gunakan adalah metode deskriptif, metode historis, metode komparatif dan dokumentasi dan hasil penelitiannya menunjukkan motivasi kerja yang memppunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan - tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu (Robbins, 2001:140). Mengingat

betapa pentingnya suatu komitmen dalam berorganisasi maka tidaklah berlebihan jika komitmen tersebut harus dibangun dan dipelihara dan ditingkatkan.

Komitmen SDM mengandung pengertian sebagai suatu hal yang lebih baik dari sekedar kesetiaan yang pasif melainkan menyatakan hubungan SDM dengan perusahaan secara aktif. Karena SDM yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasinya (Agnes dkk, 2016). Hal tersebut didukung dengan pernyataan Nickles, DKK (2009:336) yang menjelaskan antara hubungan motivasi dan Komitmen Organisasional bahwa pekerja yang tidak senang kemungkinan besar akan meninggalkan perusahaan dan biasanya perusahaan mengalami kerugian. Penelitian Alimohammadi dan Neyshabor (2013) juga mendukung motivasi kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap komitmen organisasional..

Menurut Undang – Undang tahun 1969 tentang ketentuan – ketentuan pokok mengenai tenaga kerja dalam pasal 1 dikatakan bahwa karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mengerjakannya dimana hasil kerjanya itu sesuai dengan profesinya atas dasar keahlian sebagai mata pencahariannya. Sedangkan dengan hal tersebut menurut undang – undang No.14 tahun 1996 tentang pokok tenaga kerja, tenaga kerja adalah tiap orang yang melaksanakan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (Karimah, 2012). Pemberian motif kerja ini terdapat dalam teori hirarki kebutuhan Maslow yang meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan

keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri (Handoko, 1999). Pemberian motivasi kerja dapat menjadi sulit karena apa yang di anggap penting seseorang belum tentu penting bagi orang lain. Pada dasarnya factor motivasi dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu internal dan eksternal (Prabu, 2005). Faktor internal dalam motivasi meliputi kebutuhan, keinginan, dan harapan yang terdapat dalam pribadi lalu factor eksternal (karakteristik perusahaan) terdiri dari lingkungan kerja, gaji, kondisi kerja, Man kebijaksanaan perusahaan, dan hubungan kerja seperti penghargaan, kenaikan pangkat, dan tanggung jawab.

Melihat akan pentingnya motivasi dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan, sudah sepatutnya motivasi di berikan kepada setiap-setiap organisasi, baik organisasi swasta maupun pemerintah. Oleh karena itu penulis berasumsi bahwa pemberian motivasi adalah mutlak diberikan untuk mendorong, menggiatkan, serta mengarahkan karyawan pada tujuan yang telah di tetapkan sebelumnya. Di samping itu manfaat lain dapat mendorong para karyawan pada tujuan yang telah di tetapkan sebelumnya. Di samping itu manfaat lain dapat mendorong para karyawan untuk dapat berprestasi, yang akhirnya akan memperlancar tugas-tugas perusahaan.

Pada unsur peningkatan kinerja kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau pegawai terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar rekan kerja, hubungan sosial di tempat kerja dan sebagainya (Koesmono, 2005). Dapat dikatakan pula bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhinya

keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan berkerja. Kebutuhan merupakan salah satu faktor terpenting untuk untuk memotivasi karyawan karena sebagai manusia pasti memiliki kebutuhan sekunder maupun primer. Karyawan akan termotivasi apabila kebutuhannya terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan maka akan timbul kepuasan kinerja yang berdampak positif pada kinerja pegawai pada perusahaan. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas - tugas yang di berikan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 1994).

Kontribusi penelitian yang di hasilkan dalam penelitian ini adalah untuk mengukur acuan peneliti dan refrensi sebagai penelitian selanjutnya serta berguna bagi perusahaan PT.DAMAITEX SEMARANG untuk meningkatkan kinerja karyawan secara effisien.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan keterangan dalam latar belakang dapat di kemukakan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pada PT. Damaitex Semarang ?
2. Bagaimana pengaruh secara langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Damaitex Semarang ?
3. Bagaimana pengaruh secara tidak langsung antara motivasi terhadap kinerja melalui komitmen kerja sebagai variable intervening pada PT. Damaitex Semarang ?
4. Bagaimana pengaruh secara tidak langsung antara kepuasan kerja terhadap

kinerja melalui komitmen kerja sebagai variable intervening pada PT Damaitek Semarang ?

5. Bagaimana pengaruh antara komitmen kerja terhadap kinerja pada PT. Damaitek Semarang ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisa pengaruh secara langsung antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Damaitek Semarang.
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisa pengaruh secara langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Damaitek Semarang.
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisa pengaruh secara tidak langsung antara motivasi terhadap kinerja dengan komitmen sebagai variable intervening pada PT. Damaitek Semarang.
4. Untuk mendeskripsikan dan menganalisa pengaruh secara tidak langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja melalui komitmen kerja sebagai variabel intervening pada PT Damaitek Semarang.
5. Untuk mendeskripsikan dan menganalisa pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pada PT Damaitek Semarang.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Perusahaan

Untuk memberikan manfaat kepada perusahaan tersebut mengenai saran dan informasi yang secara sukarela di berikan agar perusahaan tersebut mampu meningkatkan kinerja karyawan - karyawannya sehingga

tercipta peningkatan mutu kualitas kapada perusahaan tersebut.

## 2. Bagi Peneliti

Untuk mempraktekkan teori - teori yang pernah di tempuh dalam proses akademik terhadap kenyataan yang di hadapi dalarn suatu perusahaan serta memberikan bukti bahwa akadernik yang diberikan mampu menyumbang penuh dan berkontribusi dalam suatu peningkatan mutu kualitas perusahaan.

## 3. Bagi Akademik

Penelitian ini di harapkan dapat menjadi bahan refrensi bagi studi penelitian selanjutnya mengenai peningkatan mutu kualitas kinerja karyawan.