

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia sebagai salah satu sumber daya, memiliki peranan yang penting di antara sumber daya yang lain karena manusia merupakan faktor penggerak dari seluruh aktivitas organisasi. Karena perannya tersebut, maka tenaga kerja hendaknya mendapat perhatian khusus dari organisasi sehingga dapat meningkatkan prestasinya. Suatu organisasi dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya perlu memperhatikan kuantitas (jumlah yang harus disesuaikan), kualitas (mutu yang dihasilkan) dan ketepatan waktu, sehingga organisasi dapat mencapai tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjangnya sesuai yang telah ditentukan. Dalam hal ini peningkatan kinerja karyawan yang diharapkan adalah agar mampu melakukan produktivitas yang semaksimal mungkin untuk memberikan pelayanan yang memuaskan.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Tuntutan dari manajemen perusahaan, seringkali menimbulkan beragam masalah dalam diri karyawan. Masalah-masalah yang sering dihadapi oleh mereka diantaranya: meningkatnya stres kerja, karena dipacu harus selalu maksimal melayani pasien. Bila stres kerja karyawan tersebut tidak segera diatasi, maka berdampak pada perilaku karyawan yang tidak diinginkan pihak rumah sakit, seperti : kepuasan kerja yang rendah yang dapat berdampak pada komitmen organisasional turun, bahkan yang lebih parah lagi adalah meningkatnya perilaku karyawan yang mengarah kepada keinginan untuk meninggalkan organisasi, sehingga hal ini akan menimbulkan penurunan pada kinerja perusahaan (Siswanti, 2006)

Kinerja karyawan adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan. Kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. (Simamora, 1995 : 500). Jadi prestasi kerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Kerja merupakan hasil motivasi yang menunjukkan jumlah energi (fisik dan mental) yang digunakan oleh individu dalam menjalankan suatu tugas. Sedangkan kemampuan merupakan karakteristik individu yang digunakan dalam menjalankan suatu pekerjaan. Kemampuan biasanya dapat dipengaruhi secara langsung dalam jangka pendek. Persepsi tugas merupakan petunjuk dimana individu percaya bahwa mereka dapat mewujudkan usaha-usaha mereka dengan pekerjaan. Pendapat lain, kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai

oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. (Robbins, 2001).

Kemudian menurut Riduwan (2005: 34) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi pekerja. Selanjutnya Riduwan menjelaskan bahwa motivasi merupakan sebagai keseluruhan proses pemberian motif kerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.

Disamping komitmen organisasi dan motivasi, kepuasan kerja karyawan juga berpengaruh terhadap keinginan berpindah kerja. Menurut Robin (2001) dalam Siswanti (2006) kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Apabila sikap ini positif, maka karyawan dikatakan puas, sedangkan ketidakpuasan terjadi bila sikap karyawan adalah negatif. Aranya dkk (1982) dalam Robinson dan Aprilia (2005) melaporkan adanya suatu korelasi secara signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

Dari berbagai penelitian yang telah disebutkan diatas, penelitian ini berusaha menguji kembali pengaruh antara komitmen organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengujian terhadap pola hubungan tersebut secara khusus menarik untuk dilakukan, terutama dengan memperhatikan kondisi lingkungan dan budaya yang berbeda. Penelitian ini menggunakan responden karyawan yang bekerja di perusahaan Batik Dewi Arum Sragen.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti bermaksud melakukan suatu penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN BATIK DEWI ARUM SRAGEN”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah diatas, oleh karena itu perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah variabel komitmen organisasi, motivasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Diantara variabel komitmen organisasi, motivasi dan kepuasan kerja, variabel manakah yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah, oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh variabel komitmen organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Menganalisis variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk:

1. Sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam mengambil kebijakan mengenai komitmen organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan.
2. Diharapkan juga sebagai referensi, tambahan khasanah kepustakaan dan bahan masukan bagi peneliti yang akan melakukan penelitian yang sama di masa yang akan datang.
3. Untuk dapat memahami kebutuhan dunia usaha dan menjawab tantangan globalisasi.