

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia dapat dikatakan menjadi aspek penting dalam terwujudnya kinerja perusahaan yang baik. Kinerja perusahaan yang baik itu sendiri tentunya tidak hanya didukung oleh kinerja karyawan saja, namun oleh banyak faktor lainnya. Pada umumnya prestasi kerja karyawan didukung oleh adanya kepuasan kerja, karena apabila ada kepuasan terhadap pekerjaan yang mereka jalalani, tentu outputnya akan berbeda dibandingkan ketika tidak ada kepuasan kerja didalamnya. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi hidup ini, karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja (Riggio, 1990).

Motivasi kerja merupakan elemen dari komitmen organisasi yang dapat menjadi faktor yang mempengaruhi tercapainya kepuasan kerja dan prestasi kerja. Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi, cenderung melakukan pekerjaannya lebih maksimal, ketimbang dengan orang yang tidak memiliki motivasi dan bekerja hanya berdasarkan kewajiban. (Reksohadiprodo dan Handoko, 1990) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan untuk mencapai suatu tujuan.

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi pada umumnya merasa bahwa apabila mereka melakukan pekerjaannya dengan

maksimal, maka ia akan mendapatkan prestasi kerja dan kepuasan kerja secara emosional. Prestasi kerja dan kepuasan kerja yang dicapai merupakan aset yang berharga bagi dirinya sendiri. Karyawan yang memiliki komitmen dalam pekerjaannya tentu akan memperhatikan etika dalam melakukan pekerjaannya.

Pengalaman kerja selain memiliki peran penting dalam peningkatan keahlian, pengalaman juga memiliki upaya penting dalam pengembangan tingkah laku dan sikap karyawan sebagaimana diungkapkan oleh ahli psikologis, bahwa perkembangan adalah bertambahnya potensi untuk bertingkah laku. Mereka juga mengatakan bahwa, suatu perkembangan dapat dilukiskan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi (Knoers & Haditono, 1999). Pengembangan pengalaman yang dimiliki karyawan berdasarkan teori, menunjukkan dampak yang positif kepada penambahan tingkah laku yang dapat diwujudkan dalam keahlian yang lebih tinggi dalam memperoleh kecakapan yang lebih matang. Pengalaman-pengalaman yang diperoleh karyawan, memungkinkan berkembangnya potensi yang dimiliki oleh karyawan melalui proses yang dipelajari.

Alasan peneliti memilih topik ini adalah untuk mengetahui apakah dengan adanya komitmen organisasi dengan variabel motivasi dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan di lembaga industri tekstil. Prestasi kerja merupakan topik yang menarik untuk dilakukan penelitian, karena seseorang yang lebih berkomitmen cenderung akan melakukan hal yang lebih baik untuk mendapatkan hasil pekerjaan dengan baik serta maksimal, dan cenderung akan memiliki kesetiaan atas organisasi tersebut.

Sehingga ia akan memperoleh prestasi dan kepuasan kerja serta pada akhirnya akan menguntungkan organisasi itu sendiri. Pada sisi yang berbeda beberapa peneliti menemukan hubungan yang rendah dalam penelitian kepuasan kerja terhadap prestasi kerja (Kristiwardhana dan Nugraheni, 2011)

Penelitian Kalayanee *et al.*, (2009) menguji pengaruh komitmen dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada tingkatan analisis organisasional. Penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh kuat kepuasan kerja dan komitmen terhadap kinerja dalam tingkat organisasional. Secara tersirat perlunya dilakukan penelitian lanjutan berkaitan dengan pengaruh komitmen dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan, dan hal ini menjadi *research gap* dalam penelitian ini.

PT. Kusumahadi Santosa merupakan salah satu bentuk badan usaha yang bergerak di bidang tekstile yang terletak di Karanganyar. PT. Kusumahadi Santosa mengalami perkembangan yang cukup pesat. Hal ini sejalan dengan visi PT. Kusumahadi Santosa, yaitu “Untuk menjadi pusat mode dan mempertahankan kelestarian budaya nasional.” secara pasti PT. Kusumahadi Santosa bertekad untuk mengembangkan usahannya menjadi lebih berkonsentrasi dan inovatif. Aktivitas produksi PT. Kusumahadi Santosa harus didukung oleh para karyawan yang mempunyai keahlian, kemampuan, serta kapasitasnya masing-masing, sehingga memiliki prestasi kerja yang tinggi. Oleh karena itu dibutuhkan adanya komitmen yang tinggi dari karyawan terhadap organisasi dan motivasi dari pimpinan dalam bekerja juga kepuasan kerja yang baik dari karyawan di PT. Kusumahadi Santosa. Kehadiran karyawan bisa menjadi tolok

ukur keberhasilan perusahaan dalam memberikan Komitmen Organisasi, Motivasi, dan Pengalaman Kerja tetapi di PT. Kusumahadi Santosa masih banyak ditemukan karyawan yang sering absen.

Berdasarkan permasalahan diatas mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan PT.Kusumahadi Santosa, Karanganyar, Jawa Tengah. Dengan melakukan hal tersebut diharapkan bisa mengurangi tingkat absensi karyawan di PT. Kusumahadi Santosa.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, maka permasalahan yang akan dibahas sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi kerja pada karyawan PT.Kusumahadi Santosa?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pada karyawan PT.Kusumahadi Santosa?
3. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Kusumahadi Santosa?
4. Apakah komitmen organisasi, motivasi, dan pengalaman kerja mampu secara bermakna menjelaskan prestasi kerja pada karyawan PT. Kusumahadi Santosa?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kusumahadi Santosa.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kusumahadi Santosa.
3. Untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kusumahadi Santosa
4. Untuk menganalisis apakah komitmen organisasi, motivasi, dan pengalaman kerja mampu secara bermakna menjelaskan prestasi kerja karyawan PT.Kusumahadi Santosa.

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Memberikan tambahan referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

2. Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

## **E. Sistematika Penulisan**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini berisi mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini berisi uraian mengenai tinjauan teori yang melandasi tentang penelitian, kerangka pemikiran, dan hipotesis. Landasan teori digunakan untuk dasar pemikiran ketika pembahasan masalah di Bab IV

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini berisi mengenai jenis penelitian, variabel dan definisi operasional, data dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, metode pengumpulan sampel, uji instrumen, metode analisis data.

### **BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini berisi tentang sejarah singkat, karakteristik responden, analisis data dan pembahasan.

### **BAB V PENUTUP**

Dalam bab ini berisi mengenai penarikan kesimpulan yang diperoleh dari penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran.