

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Manusia sebagai motor penggerak sumber daya yang ada dalam rangka aktivitas dan rutinitas dari sebuah organisasi. Sebagaimana diketahui sebuah organisasi, didalamnya terdiri dari berbagai macam individu yang tergolong dari berbagai status yang mana status tersebut berupa pendidikan, jabatan dan golongan, pengalaman, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pengaluan serta tingkat usia dari masing-masing individu-individu tersebut, maka kepuasan karyawan sebagai bagian dari sebuah kegiatan di dalam organisasi sangatlah penting (Hasibuan, 2000).

Kesadaran akan perlunya sumber daya manusia yang berkualitas, perlu ditindaklanjuti dengan berbagai strategi yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Salah satu strategi untuk menghadapi tantangan yang tidak ringan, setiap organisasi harus mendesain kembali perencanaan organisasinya, pengelolaan manajemen kinerja serta pendayagunaan manusia. Dalam hal ini berarti mengupayakan agar sumber daya manusia itu mampu dan mau bekerjasama secara optimal demi tercapainya tujuan organisasi (Azanita, 2016).

Komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara pegawai dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. Namun demikian sifat dari

kondisi psikologis untuk tiap bentuk komitmen sangat berbeda. Komitmen kerja menjadi pegawai lebih memungkinkan untuk menerima ganjaran ekstrinsik seperti penghasilan dan psikologis yang berhubungan dengan keanggotaan.

Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari pegawai terhadap pekerjaannya sendiri, situasi lingkungan kerja, kerjasama antara pimpinan dan sesama pegawai. Disini menerangkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang, dalam hal ini pegawai, selama pekerjaannya, yang nampak dari sikap pegawai terhadap keadaan atau situasi kerjanya, akan tetapi perlu disebutkan bahwa kepuasan kerja itu bersifat relatif, bagi setiap individu tidak sama dalam tingkat kepuasaannya, tergantung sejauh mana setiap individu mengharapkan kebutuhannya terpenuhi. Sikap positif dari pegawai terhadap pekerjaannya menunjukkan kepuasan kerja (As'ad, 2003).

Sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk bertindak dalam perusahaan tersebut adalah kebutuhan (*needs*). Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya (Murti dan Srimulyani, 2013).

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan

motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya masing-masing.

Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti menganggap layak untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK BRI CABANG SOLO KARTASURA”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas penulis dalam merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank BRI Cabang Solo Kartasura ?
2. Apakah kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank BRI Cabang Solo Kartasura?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengidentifikasi tingkat Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja karyawan PT. Bank BRI Cabang Solo Kartasura
2. Untuk menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Bank BRI Cabang Solo Kartasura

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dalam keilmuan manajemen pada umumnya, serta manajemen sumber daya manusia pada khususnya

##### 2. Manfaat Praktis

Dari penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan pertimbangan bagi organisasi perusahaan, dalam meningkatkan kualitas program keselamatan dan kesehatan kerja pegawai menjadi lebih baik lagi, sehingga karyawan memiliki persepsi yang positif

##### 3. Manfaat Bagi peneliti

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan penulis terkait dengan Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan

##### 4. Bagi peneliti lain

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dan rujukan untuk melakukan penelitian selanjutnya

#### **E. Sistematika Penulisan Skripsi**

Sistematika penulisan merupakan suatu pola dalam menyusun karya ilmiah untuk memperoleh gambaran secara garis besar bab demi bab. Sistematika penulisan ini dimaksudkan untuk memudahkan pembaca dalam memahami isi

dari penelitian ini. Penelitian ini disusun dalam lima bab dengan perincian sebagai berikut:

## BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini diuraikan tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi, kerangka pemikiran, penelitian terdahulu dan hipotesis.

## BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini diuraikan tentang jenis penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, desain pengambilan sampel, serta metode analisis data.

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang deskripsi data, uji instrumen penelitian (terdiri dari hasil uji validitas dan hasil uji reliabilitas), uji asumsi klasik (terdiri dari hasil uji normalitas, hasil uji multikolinieritas, dan hasil uji heteroskedastisitas), pengujian hipotesis (terdiri dari regresi linier berganda, hasil uji T dan uji F), serta pengujian koefisien determinasi.

## BAB V PENUTUP

Bab ini memuat kesimpulan yang diperoleh dari pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya serta saran kepada pihak-pihak yang berkepentingan terhadap hasil penelitian

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN