BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam Organisasi atau perusahaan, suatu pengelolaan sumber daya manusia perlu diarahkan pada suatu model yang dapat menarik seluruh potensi sumber daya manusia tersebut bagi kepentingan organisasi atau dengan kata lain pengelolaan sumber daya manusia harus dapat diarahkan pada upaya yang mampu menggali potensi SDM agar dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan atau organisasi.

Keunggulan kompetitif akan tercapai apabila pihak manajemen dapat mengelola jantung aktivitas perusahaan dengan mendorong sumber daya manusianya atau yang lebih dikenal dengan istilah karyawan secara benar dan tepat, karena pada dasarnya karyawan tersebut merupakan komponen penting bagi perusahaan untuk menciptakan daya saing yang memberikan kualitas lebih bagi pemegang saham dan pelanggan pada umumnya. Maka berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mewujudkan tujuannya sangat tergantung pada sumber daya manusia yang dimilikinya. Meskipun suatu organisasi memiliki sumber daya lain yang baik, peralatan kerja yang canggih, metode yang bagus maupun anggaran dana yang banyak, tetapi apabila sumber daya manusia yang dimiliki tidak berkualitas dan tidak mendapatkan pengelolaan yang serius, maka organisasi akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuannya. Ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam pertumbuhan dan pengembangan organisasi, karena potensi yang ada dalam diri manusia seperti bakat, kreativitas, keinginan dan aktivitas kerja.

Tuntutan kebutuhan yang semakin tinggi sebagai dampak krisis ekonomi global, beban kebutuhan hidup semakin tidak terpuaskan.Hal ini berakibat menurunya motivasi. Teori Hirarki kebutuhan dari Maslow ,dari kelima kebutuhan (fisiologi,keamanan,social,penghargaan, dan aktualisasi diri) dengan keterbatasan sumber-sumber yang ada pada manusia, pengaruh perekonomian, serta pengaruh lain maka kebutuhan-kebutuhan tersebut semakin sulit untuk terpenuhi pada akhirnya membawa dampak yang negative terhadap kinerja pegawai. Motivasi adalah sesuatu yang ada dalam diri individu yang mendorong individu itu untuk bertindak, yakni beberapa kebutuhan, gagasan, emosi, keadaan organisasi.

Robin dan Judge (2008:222) , mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Dari definisi tersebut dapat dicermati bahwa motivasi menjadi bagian

yang sangat penting yang mendasari individu atau seseorang dalam melakukan sesuatu atau mencapai tujuan tertentu yang di inginkan.

Masalah motivasi pada perusahaan haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam Manajemen Sumber Daya Manusianya.Perusahaan-perusahaan modern dewasa ini haruslah menjadikan karyawan sebagai aset, bukan lagi hanya sebagai alat produksi semata.

Untuk itu perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman, terpenuhi kebutuhannya, sehingga diharapkan motivasi mereka juga tetap terjaga untuk bersama sama mencapai visi dan misi perusahaan. Kondisi - kondisi kondusif itu bisa bermacam-macam, tergantung pada karakteristik perusahaan itu masing masing. Tapi secara umum diantaranya dapat berupa fasilitas yang disediakan, tingkat kesejahteraan yang memadai, jenjang karir yang jelas, peluang aktualisasi diri, kenyaman dan keamanan dalam bekerja, jaminan hari tua dan lain-lain.

Kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan. Dukungan dari perusahaan berupa pengarahan dari seorang pemimpin, dimana komitmen yang diberikan sebagai penyemangat pegawai, tata tertib yang diterapkan, suasana kerja yang nyaman dan dukungan sumber daya seperti, memberikan peralatan yang memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai sangat diperlukan untuk kinerja pegawai. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah kepuasan kerja, karena faktor-faktor ini yang menjadi permasalah penting untuk dicarikan solusi demi meningkatkan kinerja secara berkelanjutan. Diharapkan dengan semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasikan keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Komitmen organisasional dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai

organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi. Jika pekerja merasa dirinya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat meningkat. Dalam suatu organisasi terdapat juga kepercayaan bahwa komitmen organisasional dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Disamping komitmen organisasional, untuk pencapaian tujuan organisasi ke arah yang lebih baik dibutuhkan motivasi baik secara internal maupun eksternal.Motivasi internal merupakan motivasi yang muncul dari dalam pikiran, hati sanubari dan keinginan diri. Motivasi eksternal merupakan motivasi yang muncul karena adanya dorongan dari luar pribadi., misalnya dari orang lain dan organisasi tempat bekerja.

Kepuasan kerja bersifat individual dimana setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Kepuasan yang dirasakan setiap individu atau karyawan adalah kesimpulan berdasarkan pada perbandingan apa yang diterima secara langsung dari hasil pekerjaannya dengan apa yang diinginkan atau diharapkan pantas atau layak diterima oleh karyawan. Bagi pribadi karyawan pengertian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha peningkatan kabahagiaan hidup mereka dan keadaan untuk tahu lebih banyak. Bagi perusahaan, kepuasan kerja dilakukan dalam rangka peningkatan produksi melalui perbaikan sikap dan tingkah laku serta ketrampilan karyawan. Selanjutnya, bagi masyarakat tertentu akan menikmati hasil produksi yang maksimum dari perusahaan.

PT. Pos Indonesia saat ini merupakan salah satu perusahaan berorientasi bisnis yang melayani jasa pos dan produk-produk pendukung jasa pos. PT. Pos Indonesia merupakan Perusahaan Milik Negara yang diberi subsidi dan sekaligus menjadi agen pemerintah dalam memberikan pelayanan sosial jasa pos kepada pemerintah dan masyarakat.

PT. Pos Indonesia merupakan sebuah badan usaha milik negara (BUMN) Indonesia yang bergerak di bidang layanan pos seperti pengiriman dokumen dan barang. Saat ini, bentuk badan usaha Pos Indonesia merupakan perseroan terbatas dan sering disebut dengan PT. Pos Indonesia. Seiring dengan perkembangan zaman dan banyaknya pesaing yang bergerak dibidang yang sama, maka PT. Pos Indonesia melakukan peningkatan pelayanan diberbagai bidang. Untuk mendukung hal tersebut perlu adanya kesiapan pada sumber daya manusia. Ada beberapa masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia, salah satunya adalah kinerja karyawan. Beberapa factor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya kepuasan kerj karyawan, komitmen organisasi dan motivasi kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Sidoarjo"**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Sidoarjo
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Sidoarjo
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Sidoarjo
4. Apakah motivasi kerja dan komitmen organisasi bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Sidoarjo
5. Apakah komitmen organisasi dan kepuasan kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Sidoarjo

1.3 Tujuan Penelitiaan

Sesuai dengan latar belakang dan Rumusan masalah , Maka tujuan yang ingin dicapai dari peneliti untuk penulisan laporan ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia Sidoarjo
2. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia Sidoarjo
3. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Sidoarjo
4. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Sidoarjo
5. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Sidoarjo

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Penulis

1) Sebagai sarana acuan pembelajaran berdasarkan teori-teori yang didapat dibangku kuliah serta diaplikasikan dalam penelitian mengenai sumber daya manusia.
2) Sebagai upaya untuk memperluas wawasan dan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, dan memberi manfaat bagi penulis untuk memperdalam pengetahuan dibidang pelatihan dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan.

1.4.2 Bagi Akademisi

Sebagai referensi alternatif untuk menambah ilmu pengetahuan dan dapat menjadi bahan masukan bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Sumber Daya Manusia.

1.4.3 Bagi Perusahaan

1) Sebagai gambaran yang jelas mengenai pengaruh motivasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
2) Sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan prestasi kerja terhadap karyawan. Sehingga dapat bermanfaat bagi pengembangan organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya.

BAB II