

BAB I

PENDAHULUAN

I. Latar belakang

Kepuasan kerja berkaitan dengan karyawan itu sendiri. Jika karyawan mampu untuk mengerjakan sesuatu sesuai dengan potensi dan keinginannya, maka pekerjaan yang dilakukan mendapatkan hasil yang maksimal. Sehingga karyawan juga merasa puas dengan kerjaan yang dilakukan, karyawan di PT. Indomas Mitra Teknik juga kurang puas karena tidak adanya promosi dari pihak perusahaan, membuat para karyawan kurang bersemangat dalam bekerja.

Jika motivasi kerja karyawan disiplin maka kinerja karyawan akan berpengaruh baik pada perusahaan. Apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan, maka motivasi harus ada dalam diri karyawan agar menghasilkan pencapaian yang maksimal. PT. Indomas Mitra Teknik yang kami teliti ini terdapat juga beberapa masalah, seperti pencapaian tujuan, karyawan tidak mendapatkan pencapaian dari pekerjaannya karena kurangnya motivasi dalam diri karyawan sehingga membuat pekerjaannya tidak terselesaikan dengan baik.

Komitmen sebuah organisasi terlihat dari seberapa besar kesetiaan dan komitmen karyawan untuk bekerja di perusahaan. namun belum terlihat pada karyawan yang bekerja di PT. Indomas Mitra Teknik. Ada sebagian karyawan yang sudah keluar tanpa membuat alasan dan tanpa membuat surat pengunduran diri. dari pernyataan tersebut terlihat bahwa kurangnya komitmen dari karyawan.

Sampai saat ini kinerja karyawan pada PT. Indomas Mitra Teknik di nilai masih kurang efektif, terlihat dari tidak mampunya karyawan dalam menyelesaikan masalah dan tidak dapat mengembangkan strategi baru untuk memecahkan masalah.

Dengan berdasar pada latar belakang di atas sehingga peneliti ingin melakukan penelitian pada suatu perusahaan dalam hal ini yakni “Pengaruh Kepuasan, motivasi kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan di PT. Indomas Mitra Teknik”.

II. Identifikasi Masalah

1. Karyawan kurang puas karena tidak ada promosi di perusahaan.
2. Kurangnya motivasi dari karyawan terlihat dari kurangnya pencapaian yang diperoleh karyawan terhadap perusahaan.
3. Kurangnya komitmen kerja terlihat dari karyawan yang tidak mampu bertahan lama bekerja di perusahaan
4. Kurangnya kinerja karyawan terlihat dari karyawan yang kurang maksimal dalam melakukan pekerjaannya.

III. Rumusan Masalah

1. Apakah yang motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan ?
3. Apakah komitmen setiap karyawan berpengaruh pada kinerja karyawan ?
4. Apakah kepuasan kerja, motivasi kerja serta komitmen setiap karyawan berpengaruh pada kinerja karyawan ?

IV. Tujuan penelitian

1. Untuk Mengetahui pengaruh motivasi pada kinerja karyawan PT. Indomas Mitra Teknik.
2. Untuk mendeskripsikan pengaruh kepuasan pada kinerja karyawan PT. Indomas Teknik.
3. Untuk mengetahui komitmen yang dimiliki karyawan pada PT. Indomas mitra Teknik.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Kepuasan

Kepuasan kerja merupakan suatu situasi yang baik serta dirasakan oleh pegawai dilingkungan pekerjaan dengan dasar perannya pada organisasi serta keinginannya terpenuhi sesuai yang di harapkan.

Sutrisno (2010:74) mengemukakan bahwa kepuasa kerja merupakan kelakuan karyawan pada pekerjaan yang berhubungan dengan kondisi kerja serta hal lian tentang psikologi. Hasibuan (2014) serta Colquitt et al. (2013) indikator pada kepuasan kerja yaitu :

- a. Rekan kerja
- b. Pengawasan
- c. Promosi
- d. Pekerjaan
- e. Gaji

B. Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah suatu penggerak yang berkompetensi membuat gairah kerja dengan mengarahkan serta memberikan kontriibusi demi berhasilnya suatu Lembaga dalam menggapai tujuan. Ivanko (2012: 70) motivasi kerja merupakan keinginan seseorang dalam melakukan tindakan yang seharusnya diketahui untuk pencapaian suatu tujuan. Indikator pada motivasi kerja yaitu

- a. Semangat bekerja
- b. Inisiatif
- c. Motivasi meraih tujuan
- d. Tanggung jawab
- e. Kreatif

C. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan tingkah laku pada organisasi seperti loyalitas serta tercapai visi misi organisasi .ivancevih, konopaske, Donely serta gibson (2012) mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan keinginan dan loyalitas yang ada

pada diri karyawan terhadap suatu organisasi. Indikator pada komitmen organisasi yaitu :

- a. kelibatan kerja
- b. pemahaman organisasi
- c. nilai bersama
- d. dukungan dan keadilan
- e. kepercayaan

D.Kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan aktivitas-aktivitas ataupun pekerjaan yang terjadi di suatu tempat para karyawan bekerja. Menurut Wirawan, (2012:5)

Kinerja Karyawan adalah fungsi-fungsi suatu profesi atau suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam waktu tertentu yang menghasilkan keluaran.

Indikator pada kinerja karyawan yaitu :

- a. Kuantitas
- b. Ketepatan waktu
- c. Efektifitas
- d. Kemandirian

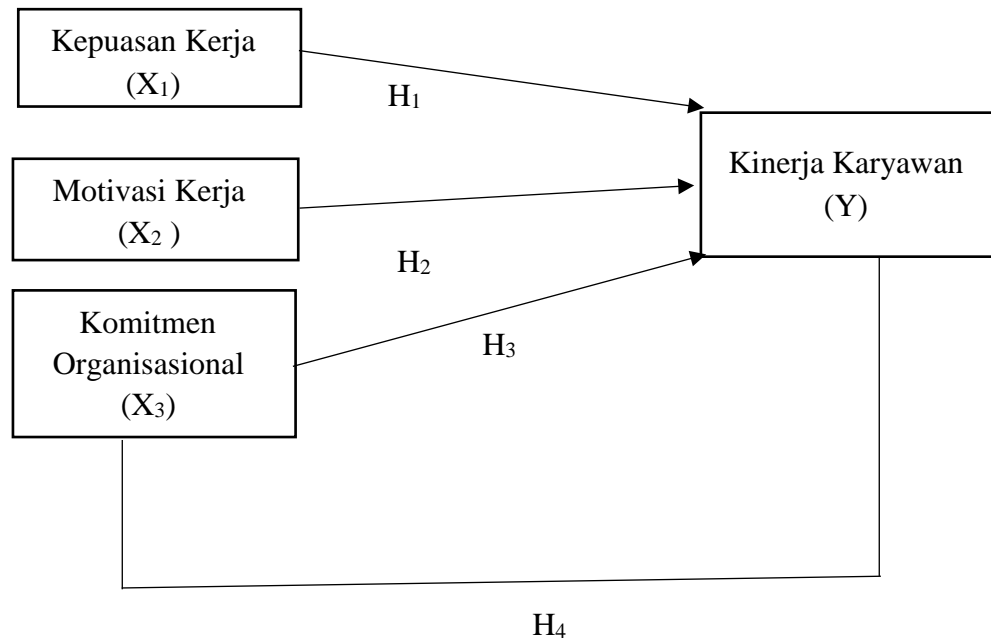
E. Teori Pengaruh

Ristiana (2013) mengatakan hubungan kinerja karyawan dengan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang baik. Untuk itu hubungan ini yang artinya bahwa semakin ada kepuasan karyawan pada perusahaan sehingga hasil kerja dan performa akan baik.

Zunaidah dan Budiman (2014:46) mengatakan bahwa Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi yang diterapkan dalam perusahaan bersangkutan. Nilai nilai perusahaan dan organisasi tersebut merupakan salah satu bentuk motivasi demi kinerja karyawan supaya meningkat .

Judge dan Robbin (2013:75) mengemukakan bahwa karyawan yang mempunyai pendirian mempunyai kemungkinan untuk terlibat pada suatu hal yang berpotensi.

F. Kerangka konseptual



Gambar I.1

Kerangka Konseptual

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan hasil sementara pada masalah dalam penelitian.

Sehingga hipotesis yang diajukan sebagai bentuk jawaban sementara yaitu :

H1 : keepuasan kerja sangat berpengaruh pada kiinerja PT. Indomas Mitra Teknik

H2: Motivasi kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Indomas Mitra Teknik

H3 : komitmen organisasi sangat berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Indomas Mitra Teknik

H4 : komitmen organisasi, motivasi dan kepuasan kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Indomas Mitra Teknik