

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **I.1 Latar Belakang**

Semua kegiatan yang akan dilaksanakan untuk meningkatkan perkembangan suatu bisnis adalah salah satu tujuan untuk mewujudkan performa atau kinerja. Peranan yang sangat penting dalam kesuksesan dan pengembangan suatu perusahaan adalah karyawan. Kinerja karyawan merupakan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan (Wibowo, 2015:7). Karyawan dibutuhkan secara aktif dalam semua proses operasional perusahaan. Semakin baik karyawan bekerja, semakin baik tujuan perusahaan tercapai. Menurut Kasmir (2016:189), kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu keterampilan dan kemampuan, pengetahuan, desain pekerjaan, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya manajemen, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Menurut Maruli (2020, hlm.58) Memaparkan bahwa Motivasi Kerja adalah segala sesuatu yang muncul dari suatu hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara suatu perilaku untuk memperoleh dan mencapai suatu tujuan yang sesuai dengan suatu ruang lingkup kerja. Motivasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Tarjo (2020), Pristiyanti (2016).

Menurut Meyer dan Allen dalam Yusuf dan Syarif (2018) Komitmen organisasi adalah konstruksi psikologis sebagai salah satu karakteristik suatu hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, serta berimplikasi terhadap keputusan individu untuk menghubungkan keberadaannya sebagai anggota dalam suatu organisasi. Karyawan yang sudah memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi dapat menunjukkan perilaku positif untuk mencurahkan lebih banyak upaya dalam sebuah bekerja dan berencana tinggal lebih lama di dalam sebuah perusahaan tersebut. Semangat yang tinggi dalam komitmen organisasi makin maka semakin tinggi kinerja karyawan tersebut. Komitmen organisasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Tarjo (2020), Alamsyah dan Andri (2016),

Menurut Afandi (2018: 74) Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan sang suatu tingkah laku terhadap pekerjaannya meliputi penilaian di salah satu pekerjaan sebagai sebuah rasa menghargai dalam suatu mencapai suatu nilai-nilai yang sangat penting dalam pekerjaan. Kepuasan Kerja merupakan pekerjaan yang mencerminkan suatu perasaan karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi biasanya akan melalukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sehingga ia memiliki prestasi yang tinggi. Dengan demikian hal ini akan berdampak positif bagi perusahaan dan tujuan perusahaan juga akan tercapai. Kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Pristiyanti (2016), Bagaskara dan Rahardja (2018).

Pada Perusahaan PT Bolon Jaya Karya memiliki jumlah 128 karyawan, dengan kapasitas jumlah yang banyak membutuhkan motivasi kerja, komitmen kerja, dan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan dikarenakan potensi dari perusahaan tersebut sangatlah besar. Banyaknya karyawan yang rentan usianya masih muda sehingga sangat rentat untuk tidak memiliki pendirian teguh itu sebabnya perlu motivasi dari karyawan yang lebih tua untuk meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Komitmen Kerja juga seharusnya diperkuat perusahaan tersebut dikarenakan sangat rentan karyawan untuk resign di perusahaan tersebut sebab kurangnya Motivasi, Komitmen, dan Kepuasan Karyawan agar karyawan masih tetap dan mau bekerja di perusahaan tersebut dan meningkatkan kinerja dari karyawan PT. Bolon Jaya Karya. Berdasarkan permasalahan diatas, maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul "**Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bolon Jaya Karya**"

## I.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang sudah dilampirkan diatas ada beberapa identifikasi yang ditemukan adalah sebagai berikut :

1. Berkurangnya semangat kerja dari karyawan diakibatkan kurang motivasi untuk karyawan perusahaan.
2. Banyaknya tenaga kerja diperusahaan yang tidak peduli dengan perusahaan

3. Banyaknya karyawan yang resign dari perusahaan
4. Penyebab banyaknya kinerja karyawan turun dikarnakan turunnya tingkat penjualan.

### **I.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang sudah di jabarkan di atas, ada beberapa rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT Bolon Jaya Karya ?
2. Bagaimana pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT Bolon Jaya Karya ?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi pada perusahaan PT Bolon Jaya Karya ?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja, komitmen kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bolon Jaya Karya ?

### **I.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bolon Jaya Karya.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Komitmen Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bolon Jaya Karya.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bolon Jaya Karya.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bolon Jaya Karya.

### **I.5 Teori Tentang Motivasi Kerja**

Hafidzi dkk (2019 : 52) mengatakan Pemeberian suatu daya penggerak untuk membuat kegairahan kerja dari seseorang yang dimana mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan seluruh daya untuk mencapai suatu kepuasan disebut motivasi

## I.6 Teori Komitmen Kerja

Komitmen kerja adalah Suatu perilaku seorang karyawan yang selalu memihak organisasi tertentu, dengan memiliki tujuan dan keinginan untuk mempertahankan sebuah keanggotannya dalam organiasi (Robbins dan Judge, 2019)

## I.7 Teori Kepuasan Kerja

Menurut Menurut Afandi (2018: 74) kepuasan kerja adalah Sebuah sikap yang baik dari karyawan yang meliputi beberapa aspek seperti perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian disalah satu pekerjaan sebagai cinta rasa menghargai dalam mewujudkan salah satu nilai penting dalam sebuah pekerjaan.

## I.8 Teori Kinerja Karyawan

Arifin et al (2019) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah tugas dan kewajiban dari hasil kerja karyawan yang telah dicapai dalam sebuah kelompok atau organisasi yang nantinya akan diberikan karyawan.

## I.9 Peneltian Terdahulu

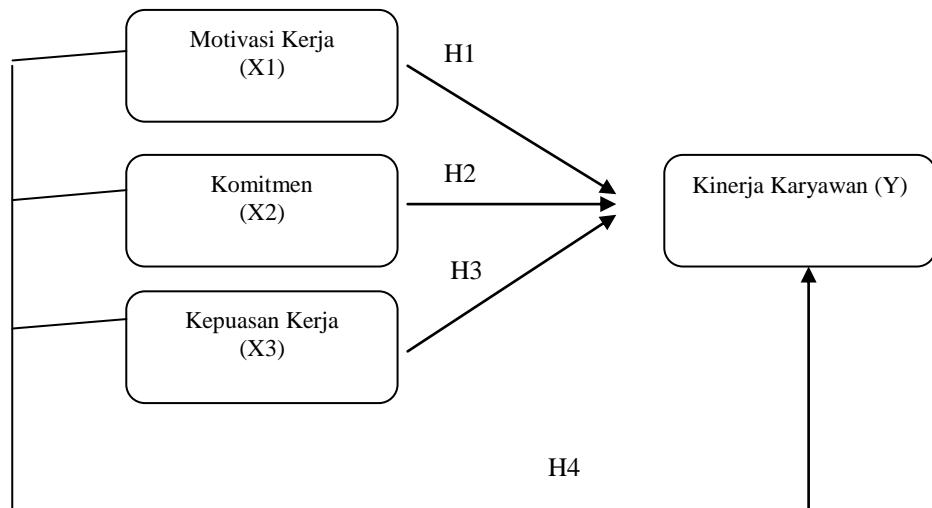
**Tabel I.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
1	Evi Citrawati, Khuzaaini	Pengaruh motivasi kerja, komitmen dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di CV.Almaguna Kharisma Jaya	Motivasi Kerja X1) Komitmen (X2) Kepuasan Kerja X3) Kinerja Karayawan(Y)	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja, komitmen dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di CV.Almaguna Kharisma Jaya
2	Suwardi, Joko Utomo	Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan di Setda Kabupaten Pati	Motivasi Kerja X1) Kepuasan Kerja (X2) Komitmen Organisasional(X 3) Kinerja Karayawan(Y)	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan di Setda Kabupaten Pati

3	Anastasia Tania, Eddy M Sutanto	Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT.DAI KNIFE di Surabaya	Motivasi Kerja X1) Kepuasan Kerja (X2) Komitmen Organisasional(X3) Kinerja Karayawan(Y)	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT.DAI KNIFE di Surabaya
---	---------------------------------	--	--	----------------------------------	---

## I.10 Kerangka Konseptual

**Gambar 1.1 Kerangka Konseptual**



## I.11 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H<sub>1</sub> : Motivasi berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bolon Jaya Karya
- H<sub>2</sub> : Komitmen berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bolon Jaya Karya
- H<sub>3</sub> : Kepuasan Kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bolon Jaya Karya
- H<sub>4</sub> : Kompetensi, disiplin dan stres kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bolon Jaya Karya