

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan atau sasaran suatu perusahaan atau organisasi, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil, berjalan atau tidaknya suatu proses pencapaian tujuan atau sasaran suatu perusahaan. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi ini. Semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang.

Seiring perkembangan zaman yang memasuki era modern saat ini banyak perusahaan yang mengalami kegagalan disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya sumber daya manusia yang kurang memadai. Sumber daya manusia yang dimaksud dalam hal ini yaitu karyawan atau pegawai perusahaan yang kurang memaksimalkan potensi yang ada pada dalam dirinya sehingga berdampak pada hasil kinerja yang kurang maksimal, sedangkan hal itu merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan untuk mencapai tujuan atau sasaran suatu perusahaan atau organisasi bisnis

Manajemen sumber daya manusia mencakup kata manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen adalah seni mengelola proses penggunaan orang dan sumber daya lainnya secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan tertentu. Pengelolaan faktor manusia ini disebut manajemen personalia atau manajemen personalia. Manajemen sumber daya manusia

adalah ilmu dan seni menyelaraskan hubungan dan peran tenaga kerja sehingga efektif dan efisien dalam membantu pencapaian tujuan bisnis, karyawan, dan sosial. Karyawan adalah perencana, agen dan selalu berperan aktif dalam kegiatan perusahaan.

Pada umumnya setiap perusahaan menginginkan kinerja karyawan yang baik dari setiap karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah di berikan oleh perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuannya, oleh sebab itu kualitas sumber daya manusia harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Untuk memaksimalkan kualitas sumber daya manusia juga di perlukan dukungan dari perusahaan yang berupa sarana dan prasarana yang memadai hingga lingkungan kerja yang baik.

Menyadari begitu pentingnya pengolahan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi maka perusahaan dan pimpinan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap karyawan dalam neningkatkan kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja karyawan sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan, hal ini menjadi kewajiban seorang pimpinan untuk dapat menciptakan suasana yang dapat mendukung terciptanya kepuasan dan prestasi kerja yang tinggi karyawan.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan yang berfokus pada pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk menunjang performa suatu organisasi agar mencapai tujuan strategis yang telah ditetapkan (Edison dkk., 2018). Keuntungan organisasi juga didapat dari adanya perusahaan memiliki sumber daya manusia. Namun disisi lain

beberapa karyawan belum memaksimalkan seluruh kemampuan yang dimiliki mereka untuk membangun tujuan utama organisasi karena adanya suatu alasan yaitu keinginan untuk mengundurkan diri dari perusahaan.

**Tabel 1. 1 Jumlah Daftar Karyawan Berdasarkan Jabatan
di PT. Marinal Indoprima Kabupaten Sumenep**

No	Jabatan Karyawan	Jumlah
1	Internal Control	1 orang
2	Manajer Produksi	1 orang
3	Manajer MSDM	1 orang
4	Manajer Keuangan	1 orang
5	Manajer Cabang Sumenep	1 orang
6	Waker	1 orang
7	Kebersihan	1 orang
8	Teknisi	2 orang
9	Security	3 orang
10	Administrasi dan Umum	3 orang
11	Produksi	6 orang
12	Pengadaan	8 orang
13	Borong Murni	20 orang
14	Produksi (karyawan harian lepas)	20 orang
15	Sorter AA	25 orang
16	Sorter 1	36 orang
Jumlah		130 orang

Sumber: Manajer SDM

Terciptanya kepuasan kerja menurut Edison (2018) terlihat dari sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka, dengan kata lain bagaimana persepsi atau anggapan seseorang tentang pekerjaan yang mereka miliki. Indikator kepuasan kerja sendiri dapat dilihat dari lima aspek, diantaranya yaitu a) upah,

yakni besarnya upah yang diperoleh karyawan dipandang sebagai upah yang layak; b) pekerjaan, yaitu situasi dimana sebuah pekerjaan dirasa menyenangkan dan dapat membuat individu berkembang, serta dapat meningkatkan tanggungjawab; c) kesempatan promosi, dalam hal ini adanya peluang promosi ini dapat memberi kesempatan bagi karyawan untuk lebih maju dalam bekerja; d) penyelia, yakni terkait kemampuan penyelia untuk memperlakukan karyawan dengan baik dan layak; e) rekan sekerja, yaitu situasi dimana rekan kerja memperlakukan karyawan dengan baik dan saling mendukung satu sama lain.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Marinal Indoprima yang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang perdagangan Internasional yaitu mengekspor ikan. Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui berbagai masalah dan tantangan yang harus dihadapi oleh karyawan, misal tuntutan tugas atau pekerjaan, untuk mengetahui seberapa besar rata-rata tingkat kepuasan kerja karyawan, serta mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia dapat dilihat dari kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh motivasi kemampuan dan komitmen organisasional.

Berdasarkan hasil wawancara PT. Marinal Indoprima diketahui bahwa perusahaan sangat menjunjung tinggi komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan, perusahaan selalu menghargai setiap pekerjaan karyawan, contoh kinerja setiap karyawan, jujur, akurat dan handal. Jika dalam perusahaan terjadi permasalahan pada karyawan perusahaan memberikan kesempatan dan keleluasaan terhadap karyawan untuk berkoordinasi dan diskusi antar karyawan, maupun atasan untuk dapat mengambil keputusan

bersama dibandingkan dengan pengambilan keputusan secara individu yang akan mengakibatkan Tindakan yang tidak benar

Berdasarkan survei yang telah dilakukan oleh peneliti, maka ditemukan permasalahan dalam variabel kepuasan kerja pada karyawan di PT. Marinal Indoprima. Permasalahan tersebut terkait gaji karyawan yang berbeda pada setiap bidangnya. Terdapat perbedaan gaji karyawan harian lepas dengan karyawan tetap yang disebabkan oleh tingkat pekerjaan mereka. Biasanya, karyawan harian lepas menerima upah harian dengan jumlah yang kecil, sedangkan karyawan tetap menerima upah bulanan yang jumlahnya sedikit lebih banyak daripada karyawan harian lepas.

Permasalahan yang selanjutnya yaitu terkait motivasi kerja karyawan pada PT Marinal Indoprima. Dalam hal ini terdapat masalah positif mengenai motivasi karyawan seperti adanya agenda kegiatan yang menarik pada setiap bulannya agar karyawan tidak mudah merasa bosan dengan pekerjaannya sehingga hal tersebut dapat meningkatkan motivasi kerja pada karyawan dan menimbulkan kerja yang maksimal.

Indikator lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Karyawan dengan mempunyai komitmen yang tinggi diharapkan mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Ketika seseorang bergabung dalam organisasi, maka seseorang tersebut dituntut memiliki komitmen yang tinggi di dalam dirinya. Komitmen sendiri diartikan kemampuan seseorang dalam menjalankan kewajiban, bertanggung jawab dan janji yang membatasi seseorang untuk melakukan sesuatu. Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat menunjukkan kinerja yang optimal. Seseorang yang bergabung dalam organisasi dituntut memiliki komitmen dalam dirinya. Sementara itu, komitmen

organisasional menurut (Edison dkk.,2018) merupakan tekad para pengambil keputusan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Indikator komitmen organisasional sendiri dapat dilihat dari beberapa aspek, diantaranya yaitu: a) logis, dimana karyawan akan tetap berada di organisasi karena melihat pertimbangan logis dari perusahaan tersebut; b) lingkungan, dalam hal ini komitmen karyawan terhadap lingkungan merupakan komitmen terhadap organisasi, saat karyawan merasa berharga juga merasa memiliki peluang untuk berinovasi, dan tentunya karyawan merasa dapat berpartisipasi dalam pencapaian tujuan organisasi; c) harapan, dalam hal ini karyawan memiliki peluang karir yang cukup melalui sistem yang terbuka dan transparan, serta peluang untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi; d) ikatan emosional, dalam hal ini ketika karyawan merasakan suasana kekeluargaan dalam organisasi, atau ketika organisasi memperlakukan individu dengan baik, dan apabila terdapat hubungan kerabat atau keluarga.

Keinginan untuk mengakhiri tugas atau meninggalkan organisasi terkait dengan adanya beberapa faktor seperti kepuasan atau ketidakpuasan individu dengan pekerjaan mereka, menggambarkan keinginan individu untuk mengundurkan diri dari perusahaan dan mencari pekerjaan di tempat lain. Hal ini perlu diwaspadai oleh para manajer dan sumber daya manusia, karena keduanya merupakan pemicu yang dapat meningkatkan ketidakpuasan kerja dan meningkatkan pergantian karyawan. Ketidakpuasan dalam bekerja akan menimbulkan perilaku agresif dan sebaliknya yang mengindikasikan penarikan diri dari kontak dengan lingkungan sosial, contoh terkait yaitu seperti dengan cara memutuskan kontrak dan keluar dari perusahaan, tingkat absen tinggi,

dan perilaku lain yang cenderung menghindari aktivitas organisasi (Sutrisno, 2019).

Menurut Robbins dalam (Arifudin, 2020) bahwa motivasi dapat didefinisikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. Sementara motivasi umum menurut (Irwansyah, 2021) bersangkutan dengan upaya ke arah setiap tujuan, kami menyempitkan fokus ke tujuan organisasi agar mencerminkan minat tunggal kita dalam perilaku yang berkaitan dengan kerja, ketiga unsur kunci dalam definisi tersebut adalah upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2012) kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Mangkunegara dalam Ali Umar, Suarni Norawati (2022) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Fahmi dalam Ali Umar, Suarni Norawati (2022), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Torang dalam Ali Umar, Suarni Norawati (2022), kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah

ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait **“Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening PT. Marinal Indoprima”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat ditetapkan sebagai berikut :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Marinal Indoprima?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Marinal Indoprima?
3. Apakah kepuasan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening karyawan di PT Marinal Indoprima?
4. Dari ketiga variabel tersebut, manakah yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Marinal Indoprima?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Marinal Indoprima.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Marinal Indoprima.
3. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan di PT Marinal Indoprima.
4. Untuk menganalisis pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan di PT Marinal Indoprima.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan seperti diatas, berikut beberapa manfaat bagi peneliti maupun pihak-pihak terkait yaitu:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dapat memberi informasi yang berharga terhadap pengelolaan Sumber Daya Manusia, sehingga instansi mengetahui pentingnya kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasional dan juga kinerja karyawan sehingga bisa menjadi acuan dalam mengembangkan usaha khususnya pada PT Marinal Indoprima.

2. Bagi Pihak Universitas

Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi bacaan bagi pihak yang berencana untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengelolaan sumber daya manusia khususnya pada mahasiswa di Universitas Trunojoyo Madura.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dalam proses belajar atau bahan kajian bagi peneliti selanjutnya terutama yang berhubungan dengan sumber daya manusia, sehingga nantinya bisa menambah wawasan peneliti selanjutnya agar kedepannya bertambah lebih baik.

4. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sarana peneliti dalam memahami pengelolaan sumber daya manusia yang telah dipelajari dan menempuh Pendidikan di Universitas Trunojoyo Madura.