

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Dewasa ini persaingan global menuntut setiap organisasi untuk mampu memaksimalkan seluruh faktor yang dimilikinya untuk lebih kompetitif sehingga dapat memperoleh laba maksimum di dalam usaha mempertahankan eksistensinya. Salah satu faktor terpenting adalah sumber daya manusia sebagai penggerak utama suatu institusi dan organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan elemen paling penting dalam organisasi. Kekuatan sumber daya dalam suatu organisasi semakin di sadari keberadaannya, karena manusia merupakan aset terpenting dalam organisasi (Utari and Heryanda, 2021).

Organisasi perlu melakukan strategi yang tepat untuk mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan organisasi akan tercapai apabila seluruh karyawan mampu bekerja sama dan melaksanakan tugas dan kewajibannya masing-masing dengan baik, setiap karyawan diharapkan memiliki kinerja yang baik agar dapat memberikan dampak yang positif terhadap perusahaan atau organisasi. Organisasi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan berpikir, bertindak dan terampil dalam melakukan pekerjaan di organisasi tersebut, sehingga organisasi dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya melalui peningkatan kinerja agar dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja karyawan. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam peningkatan kinerja adalah motivasi kerja karyawan (Utari and Heryanda, 2021).

Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam dan luar diri para karyawan agar mereka dapat bekerja produktif dan disertai rasa tanggung jawab yang tinggi demi tercapainya tujuan pribadi dan organisasi. Tujuan seseorang untuk bekerja adalah mendapatkan gaji, yang selanjutnya gaji tersebut digunakan untuk membeli segala kebutuhan hidupnya, dengan demikian motivasi seseorang untuk bekerja adalah untuk mendapatkan gaji guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka dia akan bekerja lebih produktif dan memiliki tanggung jawab yang tinggi. Motivasi menjadi perhatian yang utama karena motivasi dilakukan sebagai upaya penguatan perubahan perilaku dan bukan pada pemenuhan kebutuhan. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan (Citrawati and Khuzaini, 2021)

Dalam melakukan pekerjaan dan meningkatkan kinerja karyawan harus diberikan dorongan dalam bentuk komitmen organisasi/karyawan, misalnya diberikan penghargaan seperti pengembangan karir, promosi, maupun insentif. Salah satu strategi yang harus diimplementasikan oleh pihak manajemen adalah membuat perencanaan dan pengembangan karir bagi karyawan selama bekerja di perusahaan. Beberapa karyawan menganggap peningkatan dalam berkarir adalah hal yang sangat krusial karena karyawan akan mengetahui di mana posisi tertinggi yang akan diraih, sehingga karyawan tersebut akan terus memiliki komitmen dan terus berusaha meningkatkan skill dan loyalitas terhadap perusahaan. Organisasi harus memiliki komitmen untuk kinerja terbaik atau untuk mencapai tujuan organisasi, bahkan komitmen adalah alat terbaik untuk meningkatkan kepuasan karyawan (Dewi and Utama, 2016).

Kepuasan karyawan merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan terpenuhi kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan baik (Febrianti and Triono, 2020). Peningkatan kepuasan karyawan pada pegawai tentu berdampak pada kinerja yang akan ditunjukkannya. Dessler dan Handoko (2012) mengemukakan ada perbedaan antara karyawan yang memiliki kepuasan karyawan dengan yang tidak. karyawan yang memiliki kepuasan kerja memiliki prestasi yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki kepuasan dalam pekerjaannya. Adapun dampak kepuasan kerja yaitu karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk untuk membicarakan hal-hal positif tentang perusahaannya, membantu pegawai yang lain, dan membuat kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal (Narwadan, 2021).

Penelitian ini dilaksanakan di Perusahaan Mutiara Ferindo yang merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang jasa pengangkutan kapal penumpang dan barang. Berikut ini adalah tabel observasi yang dilakukan yaitu :

**Tabel 1. 1** Tabel Observasi

<b>No</b>	<b>Tanggal</b>	<b>Hasil</b>
1	10 Maret 2022	Kurang adanya arahan diperusahaan
2	21 Maret 2022	Pendidikan yang minim dengan rata-rata pendidikan SMA/SMK
3	16 April 2022	Tidak ada pertukaran pekerjaan
4	20 April 2022	Tidak ada penilaian prestasi untuk kenaikan jabatan

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada Pihak Perusahaan Mutiara Ferindo pada tanggal 10 Maret 2022 menyatakan bahwa perusahaan kurang memberikan arahan kepada para karyawan, baik karyawan yang telah lama bekerja maupun karyawan yang baru masuk. Dalam hal ini motivasi pegawai pada Perusahaan Mutiara Ferindo dianggap belum maksimal, terbukti kurangnya pemberian arahan atau evaluasi yang di berikan terhadap karyawan, karena jika adanya kesalahan yang di lakukan karywan dan sesuai keinginan pemimpin. Pemberian promosi jabatan hanya kepada karyawan tertentu saja yang di lihat dari prestasi karyawan yang seperti jika terdapat karyawan yang rajin menyelesaikan pekerjaan tepat waktu maka memiliki peluang untuk promosi jabatan.

Apabila harapan dari pegawai dapat terpenuhi maka pegawai dapat termotivasi sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Berkenaan dengan masalah kepuasan kerja pegawai tersebut, faktor yang mempengaruhi ketidakpuasan pegawai dalam pekerjaannya diantaranya adalah sistem imbalan yang tidak adil menurut persepsi pegawai. Karena setiap pegawai akan membandingkan antara rasio hasil dengan input dirinya terhadap rasio hasil dengan input orang lain. Perlakuan yang tidak sama baik dalam reward maupun punishment merupakan sumber kepuasan atau ketidakpuasan pegawai karena secara otomatis karyawan tersebut akan termotivasi secara pribadi untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Disamping itu terbukti bahwa karyawan yang merasa tertekan jika terdapat masalah di perusahaan. Karena karyawan yang selalu merasa di buru-buru harus memberikan solusi terhadap perusahaan jika perusahaan tersebut memiliki masalah, jadi perusahaan ingin karyawan menganggap masalah perusahaan menjadi permasalahan pribadi.

Satu hal lagi permasalahan yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Perusahaan Mutiara Ferindo menurun adalah pegawai yang kurang memiliki komitmen karyawan. Ini dapat dilihat meningkatnya kelambanan kerja, masih adanya pegawai yang memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal-hal diluar pekerjaannya, tingginya absensi karyawan, banyak pegawai yang meninggalkan kantor pada jam kerja. Sehubungan dengan hal tersebut peneliti akan melakukan penelitian di Perusahaan Mutiara Ferindo dengan alasan penelitian ini dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga perusahaan perlu memperhatikan masalah yang berkaitan dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja serta komitmen karyawan agar dapat lebih memberikan dukungan bagi manajemen secara keseluruhan.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perusahaan Mutiara Ferindo”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas maka rumusan masalah adalah:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada Perusahaan Mutiara Ferindo?
2. Bagaimana pengaruh komitmen karyawan terhadap kepuasan kerja pada Perusahaan Mutiara Ferindo?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan komitmen karyawan terhadap kepuasan kerja pada Perusahaan Mutiara Ferindo?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada Perusahaan Mutiara Ferindo.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen karyawan terhadap kepuasan kerja pada Perusahaan Mutiara Ferindo.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan komitmen karyawan terhadap kepuasan kerja pada Perusahaan Mutiara Ferindo.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan masukan dan informasi tentang pentingnya motivasi kerja dan komitmen karyawan baik bagi karyawan maupun perusahaan.
2. Sebagai sumber informasi yang diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti-peneliti selanjutnya.

### **1.5. Kontribusi Penelitian**

Kontribusi penelitian ini adalah:

1. Teoritis
  - a. Hasil penelitian ini di harapkan akan dapat memberikan ilmu pengetahuan dan memperluas kajian ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai motivasi kerja, komitmen karyawan, dan kepuasan kerja.
  - b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan untuk kepentingan pengembangan ilmu pengetahuan manajemen bagi pihak-pihak tertentu.

c. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan dalam penelitian lanjutan terhadap objek sejenis atau objek lainnya yang belum tercakup pada penelitian ini.

## 2. Praktis

a. Hasil penelitian ini diharapkan akan mampu memberikan informasi bagi perusahaan dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut motivasi kerja, komitmen karyawan, dan kepuasan kerja.

b. Penelitian ini diharapkan akan mampu memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan manfaat untuk penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, komitmen karyawan, dan kepuasan kerja pada Perusahaan Mutiara Ferindo.

### **1.6. Ruang Lingkup Penelitian**

Setiap penelitian yang sifatnya ilmiah sudah tentu memiliki batasan masalah atau ruang lingkup penelitian. Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah :

1. Data yang didapat yaitu data tahun 2021.
2. Hanya membahas pada motivasi kerja, komitmen karyawan, dan kepuasan kerja.
3. Metodologi yang digunakan berupa kuantitatif.
4. Data yang didapat yaitu data primer yang diberikan oleh Perusahaan Mutiara Ferindo.

### **1.7. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dalam tugas akhir ini, disusun sebagai berikut:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam pendahuluan tercantum antara lain latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini memuat tentang teori-teori yang mendukung penelitian yang akan dilakukan.

#### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam bab ini berisi alat dan bahan, metode pengumpulan data, prosedur penelitian, pengukuran variabel dan metode analisis (metode-metode pendekatan penyelesaian permasalahan yang dipakai dan metode analisis data).

#### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini disajikan hasil, implementasi, analisis dan pembahasan penelitian. Untuk penelitian lapangan hasil dapat berupa data (kualitatif maupun kuantitatif). Analisis dan pembahasan berupa hasil pengolahan data.

#### **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab ini disajikan simpulan dan saran dari hasil pembahasan.