

BABI

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam suatu perusahaan ataupun organisasi tentunya harus memiliki tujuan yang ingin diraih dan dicapai dengan harapannya perusahaan atau organisasi tersebut akan mengalami perkembangan ke arah yang lebih baik supaya bisa dapat bersaing dalam dunia bisnis di masa – masa sekarang ini yang persaingannya semakin kuat dan ketat.

Menurut Mangkunegara (2016), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wilson (2012), kinerja (*Performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*Job Requirement*). Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu pekerjaan yang mempunyai persyaratan tertentu dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan untuk mencapai tujuan.

Dalam mencapai keberhasilan, perusahaan dapat mewujudkan dengan cara mengelola sumber daya manusia dengan sebaik – baiknya, karena sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu kekuatan yang dimiliki perusahaan dalam mencapai tujuan yang salah satunya adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan. Faktor - faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Kasmir (2016) adalah kemampuan dan keahlian,

pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja. Karena faktor-faktor ini yang menjadi permasalahan penting untuk mencari solusi demi meningkatkan kinerja yang berkelanjutan. Dengan harapan semakin banyak karyawan yang mempunyai kualitas kinerja yang tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan semakin meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

Menurut pendapat Luthans (2009) dalam jurnal Yoga Putrana (2016) Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Sedangkan berdasarkan pendapat Keith Davis, Wexley dan Yukl dalam Mangkunegara (2001) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang mendukung atau tidak mendukung diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah, gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, dan mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, dan pendidikan.

Menurut Mudiarta (2001) dalam jurnal I Wayan Juniantara (2015) sebab-sebab ketidakpuasan beraneka ragam seperti hasil yang diterima rendah atau dirasakan kurang cukup memadai, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi baik dengan rekan kerja maupun dengan atasan, dan pekerjaan yang kurang sesuai.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Suhroji Adha, Didi Wandu dan Yanto Susanto (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh Qurratul Aini Skg, Herianto Sosilo (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat.

Selain kepuasan kerja, perusahaan juga harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu fokus pada tujuan perusahaan. Perusahaan sendiri menginginkan pegawainya memiliki kinerja yang baik. Kinerja para pegawai tidak hanya bersedia bekerja sesuai tugas-tugas tertulisnya saja, akan tetapi juga bersedia melakukan tugas yang tidak tertulis dalam deskripsi pekerjaan mereka. Oleh karena itu organisasi harus menggerakkan karyawannya, agar sesuai dengan yang dikehendaki oleh organisasi, maka organisasi diharuskan memahami motivasi karyawan yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena dengan motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain sebuah perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam diri seseorang untuk mau bekerja lebih giat dan baik. Menurut Wilson (2012), mengatakan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. Sedangkan menurut Rivai (2005) dalam Kadarisman (2012) menyatakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai – nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan. Dengan demikian, motivasi sebagai pendorong atau penggerak perilaku ke arah pencapaian tujuan yang merupakan suatu siklus yang terdiri dari tiga elemen yaitu dengan adanya kebutuhan, dorongan untuk berbuat dan bertindak, tujuan yang diinginkan.

Menurut Sutrisno (2015) dalam jurnal Abdul Latief (2018), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi memiliki komponen, yakni komponen dalam dan luar. Komponen dalam ialah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis. Komponen luar ialah apa yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Juniantara, I Gede Riana (2015) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdul Latief, Muhammad Rizqi Zati, Siti Mariana (2018) mengatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut pendapat Robbins, (2008). Komitmen Organisasi adalah sampai tingkat mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuannya, dan berniat mempertahankan keanggotaan dalam organisasi itu. Konsep komitmen organisasi berkaitan dengan tingkat keterlibatan orang dengan organisasi dimana mereka bekerja dan tertarik untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut. Pandangan ini dipertegas Colquitt, Lepine, dan Wesson (2011) dalam jurnal Sri Gustina Pane, Fatmawati (2017) bahwa komitmen organisasi adalah sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Dengan demikian komitmen organisasi dapat mempengaruhi apakah seorang pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi (*retained*) atau meninggalkan untuk mengejar pekerjaan lain (*turnsover*). Ini artinya, komitmen merupakan suatu sikap yang mencerminkan loyalitas pekerja pada organisasi dan merupakan suatu proses yang sedang berjalan melalui mana peserta organisasi menyatakan perhatian mereka terhadap organisasi dan kelanjutan keberhasilan dan kesejahteraannya.

Hal ini mencakup tata cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi daripada kepentingan pribadi. Dapat disimpulkan bahwa komitmen merupakan kemauan seseorang dalam melibatkan diri pada suatu organisasi. Faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi menurut David dalam Sopiah (2008) dan Agustini (2011), yaitu faktor personal, Karakteristik pekerjaan, Karakteristik struktur, Pengalaman kerja.

Dari hasil Sri Gustina Pane, Fatmawati (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Yoga Putra, Aziz Fathoni, Moh Mukeri Warso (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Koperasi adalah badan usaha yang dimiliki dan dijalankan oleh anggotanya untuk memenuhi kebutuhan bersama dibidang ekonomi, sosial dan budaya. Koperasi dijalankan dengan asas kekeluargaan. Artinya, koperasi tidak bertujuan untuk menguntungkan satu orang saja akan tetapi menguntungkan banyak pihak.

Tabel 1.1

Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil
Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Jawa Tengah
Periode Januari s.d. Desember 2016 – 2018

No	Tahun	Realisasi	Target
1.	2016	88,00	100%
2.	2017	87,63	100%
3.	2018	87,75	100%

Sumber : Data Internal Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Tengah Bagian Kepegawaian (2020)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa, kinerja karyawan Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Tengah menunjukkan bahwa realisasi prestasi kerja pegawai tidak mencapai target, pada tahun 2016 hasil realisasi prestasi kerja pegawai dengan presentase nilai sebesar 88.00% dari yang ditargetkan sebesar 100%. Pada tahun 2017 hasil presentase dari realisasi prestasi kerja pegawai mengalami penurunan yaitu sebesar 87,63% atau 0,37% dari tahun 2016. Pada tahun 2018 hasil presentase dari realisasi prestasi kerja pegawai mengalami peningkatan yaitu sebesar 87,75% atau 0,12% dari tahun 2017. Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Tengah masih perlu meningkatkan motivasi dalam bekerja supaya para pegawai termotivasi dan memiliki banyak prestasi kerja yang baik agar mencapai nilai target. Hal ini melatar belakangi penelitian tentang hubungan variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap variabel kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, untuk mengetahui lebih lanjut mengenai seberapa besar pengaruh kinerja karyawan pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Tengah. Maka penelitian skripsi ini mengambil judul tentang **“PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP KARYAWAN PADA DINAS KOPERASI DAN UKM PROVINSI JAWA TENGAH”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan masalah di penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Tengah ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Tengah ?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Tengah.

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Tengah
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Tengah
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Tengah

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis maupun praktis bagi para pembaca sekalian. Adapun penjabaran di manfaat penelitian ini sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan dapat membantu pembaca dalam memahami dan menambah khasanah literature mengenai pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan

2. Manfaat praktis

- a. Bagi peneliti

Dengan terlaksanakannya penelitian ini maka memberikan pengetahuan dan pengalaman yang berkaitan dengan pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi pihak perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk bahan masukan agar dapat mengevaluasi diri untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan semakin meningkat dari tahun ke tahun.