REPOSITORI IAIN KUDUS

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah manusia sebagai pekerja dilingkungan sebuah organisasi/perusahaan. Pekerja sebagai manusia tersebut memiliki hakikat sebagai makhluk individual, sosial dan normatif. Hakikat individualitas menunjuk bahwa disamping memiliki kesamaan fisik dan psikologis, ternyata setiap manusia memiliki pula perbedaan dalam kedua substansi yang bersatu itu, sehingga menjadi individu yang tidak sama satu dengan yang lain.

Pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja dilingkungan sebuah perusahaan, pada dasarnya, berlangsung dalam kondisi pekerja sebagai manusia, sebagaimana disebutkan diatas, sauna batin/psikologis seseorang pekerja sebagai individu dalam masyarakat organisasi/ perusahaan yang menjadi lingkungan kerjanya, sangat besar pengaruhnya pada pelaksanaan pekerjaannya. Suasana batin itu terlihat dalam semangat atau gairah kerja yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai kontribusi bagi pencapaian tujuan bisnis organisasi/perusahaan tempatnya bekerja. Dari segi psikologis kenyataan menunjukan bahwa bergairah atau bersemangat dan sebaliknya tidak bergairah atau tidak semangat seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya, sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya.[1]

Kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan keadaan lingkungannya. Kemampuan dapat diperoleh dari pendidiksn atau pelatihan dan dari pengalaman, dan pada umumnya bersifat relatif stabil, artinya setelah diraih ia akan tetap melekat pada sumberdaya manusia tersebut. Namun motivasi seseorang bersifat fluktuatif, pada saat atau situasi tertentu motivasinya tinggi, sedangkan pada saat atau situasi lain motivasinya rendah.

---

[1] Hadawi Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011), 350-351.

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

Mengingngat masalah motivasi merupakan masalah yang krusial dalam menunjang keberhasilan perusahaan, dan pembinaannya juga tidak mudah, maka sudah selayaknya masalah ini perlu mendapatkan perhatian yang serius dalam manajemen.

Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya.[2]

Definisi lain dari motivasi kerja adalah proses yang ikut menentukan intensitas arah, dan ketentuan individu dalam usaha mencapai sasaran. Meskipun motivasi umum terkait upaya kearah sasaran apa saja. Kami menyempitkan fokus pada tujuan organisasi agar mencerminkan minat tunggal kita terhadap perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.

Tiga unsur kunci dalam definisi kita adalah intensitas, arah, dan berlangsung lama. Intensitas terrkait dengan seberapa keras seseorang berusaha. Ini adalah unsur yang mendapat perhatian paling besar dari kita berbicara tentang motivasi. Akan tetapi, intensitas yang tinggi kemungkinan tidak akan menghasilkan kinerja yang tidak diinginkan jika upaya itu tidak di salurkan kearah yang menguntungkan organisasi. Oleh karena itu, kita harus mempertimbangkan kualitas uapa itu maupun intensitasnya. Upaya yang diarahkan ke sasaran dan konsisten dengan sasaran organisai adalah yang seharusnya kita usahakan.

Pada akhirnya motivasi memiliki dimensi yang berlangsung lama. Ini adalah ukuran tentang berapa lama seorang dapat mempertahankan usahanya. Individu-individu yang termotivasi tetap bertahan dengan pekerjaan dalam waktu cukup lama untuk mencapai sasaran mereka.3

Produktivitas karyawan menjadi pusat perhatian dalam upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja yang memengaruhi efisiensi dan efektivitas organsasi.

---

[2] Suparno Eko Widodo, Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), 186-187.

[3]Khaerul Umam, *Periaku Organisasi*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2010), 161.

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

Pendelegasian wewenang, pengendalian dan pengarahan anak buah perlu disertai dengan motivasi. Hal ini dilakukan agar tindakan perilaku sikap pegawai tearah pada pencapaian tujuan organisasi. Sehubungan dengan aspek pentingnya pemberian motivasi kepada anak buah, pemimpin hendaknya dapat memberikan motivasi searah dengan karakeristik anak buah.[4] Menurut Wahjosumidjo untuk memberikan motivasi yang tepat, pemimpin hendaknya, secara terus menerus:

1. Mengamati dan memahami tingkah laku bawahan.
2. Mencari dan menentukan sebab-sebab tingkah laku bawahan
3. Memperhitungkan, mengawasi dan mengubah serta mengarahkan tingkah laku bawahan.[5]

Kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya.

Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia secara umum membahas hal-hal berkaitan dengan manusiawi termasuk didalamnya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan pegawai dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa memiliki perasaan senang dalam bekerja dalam menjalankan tugas pekerjaan.[6]

Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intriksik adalan adalah faktor dari dalam diri dan dibawa oleh setiap karyawan sejak bekerja ditempat pekerjaannya, yaitu institusi pendidikan. Adapun faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal

---

[4]Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), 187.

[5]Wahjosumidjo, Kepemimpinan dan Motivasi (Jakrta: Ghalia Indonesia, 1984), 173.

[6]Made Wahyu Adhiputra, *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kualitas Pelayanan Hotel*, Jurnal Bussiness Management, Volume 11 Nomor 2, (2015). 122.

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksi dengan karyawan lain, sistem penggajian, dan sebagainya.[7]

Seringkali istilah-istilah *Satisfaction* (kepuasan) dan motivasi digunakan secara salah. Kepuasan dan ketidakpuasan secara individual karyawan secara subyektif berasal dari kesimpulan yang berdasarkan perbandingan antara apa yang diterima karyawan dari karyawan dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan atau dipikirkan oleh seseorang.

Sementara masing-masing karyawan secara subyektif menentukan bagaimana memuaskan karyawan tersebut. Maka *job Satisfaction* (kepuasan kerja) dipengaruhi oleh kerangka referensi sosial. Sebagai contohnya, seorang karyawan menerima lebih sedikit uang dari apa yang diharapkan namun jika jumlah tersebut jua diterima oleh teman-temannya sama ketidakpuasan tersebut akan dapat terkompensasi.

Kepuasan kerja tampaknya dapat memengaruhi kehadiran seseorang dalam dunia kerja, dan ingin melakukan perubahan kerja, yang selanjutnya juga berpengaruh terhadap kemauan untuk bekerja. Keinginan karyawan atau motivasi untuk bekerja biasanya ditunjukan dengan dukungan aktivitas yang mengarah pada tujuan.

Meskipun permasalahan kepuasan sebagian telah diteangkan, hubungan kepuasan dengan motivasi perlu pemahaman lebih lanjut. Kepuasan atau ketidakpuasan secara individual karyawan secara subyektif berasal dari kesimpulan yang berdasarkan perbandingan antara apa yang diterima pegawai dari pekerjaan yang dilakukan dengan apa yang diharapkan, diinginkan atau dipikirkan oleh seseorang.8

Pekerjaan dengan kepuasan kerja tinggi mengalami perasaan positif ketika mereka berpikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivtas tugas. Pekerjaan dengan kepuasan kerja rendah mengalami perasaan negatif ketika mereka berpikir tentang tugas mereka atau mengambil

---

[7] Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2015), 227.

[8]Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Mananjemen Sumber Daya Manusia: Konsep Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publ*ik, 190-191.

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

bagian dalam aktivitas pekerjaan mereka. Sayangnya, survey ditempat kerja mengindikasikan bahwa pekerja yang puas cenderung semakin jarang.[9]

Tolok ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannyaa. Indicator kepuasan kerja ini hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan turnover kecil, maka secara relatif kepuasan kerja karyawan yang baik tetapi sebaliknya jika kedisplinan, moral kerja, dan turnover karyawan besar. Maka kepuasan kerja karyawan diperusahaan ini kurang. Adapun kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
3. Berat ringannya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
7. Sikap pekerjaan menonton atau tidak.

Kepuasan kerja memengaruhi tingkat kedisplinan karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya, jika kepuasan kerja kurang mencapai dan pekerjaan maka kedisplinan karyawan renadah. Kepuasan kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh sikap pimpinan dalam kepemimpinan. Kepempinan partisipasi memberikan kepuasan kerja bagi karyawan, karena karyawan ikut aktif dalam memberikan pendapatnya untuk menentukan kebijaksanaan perusahaan. Kepemimpinan otoriter mengakibatkan ketidakpuasan kerja karyawan.[10]

Komitmen seseorang terhadap organisasi *(organizational commitment)*menjadi isu yang sangat penting didalam dunia kerja. Komitmen terhadap organisasi menyiratkan pengaruh pegawai dengan organisasi secara aktif. Karyawan yang menunjukan komitmen yang tinggi memiliki

[9]Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi Edisi Kedua*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2015), 132.

[10]Abdurrohmat Fathoni, *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Asdi Mahasatya, 2006), 175.

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyongsong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja.[11]

Komitmen organisasi secara umum dapat diartikan sebagai keterkaitan karyawan pada organisasi dimana karyawan itu bekerja. Komitmen dibutuhkan oleh organisasi agar sumber daya manusia yang kompeten dalam organisasi dapat terjaga dan terpelihara dengan baik. Hal ini dapat diupayakan bila pegawai merasakan adanya dukungan organisasi dan kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki komitmen yang lemah dapat saja tetap bertahan pada organisasi tetapi tingkat kinerjanya menjadi rendah. Hal ini akan berdampak buruk terhadap kegiatan pengelolaan kinerja karena pagawai merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam menentukan setiap upaya untuk meningkatkan mutu kinerja yang tinggi.[12]

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya :

1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi,
2. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan
3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.[13]

Komitmen organisasi muncul dari kepuasan pegawai terhadap organisasi keinginan secara emosional untuk tetap bekerja disana.

Meyer dan Allen (1991) yang merumuskan definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi

---

[11]Apriyanti, Pengaruh *Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Pegawai PT. Lintang Sarana Media Malang*, Jurnal Jibeka Volume 10 Nomor 1, Dosen Program Studi Manajemen STIE Dharma Iswara Madiun, (2016), 10-11.

[12] Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi keempat*, (Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada, 2015), 427.

[13] Sopiah, *Perilaku Organisasional*, (Yogyakarta: CV. Andi Off Set, 2008), 157.

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.

Faktor lain yang memengaruhi komitmen organisasi adalah gaya kepemimpinan. "Pemimpin harus menampilkan perilaku yang dapat mengembangkan hubungan pengikut, sehingga mereka menjadi termotivasi, memiliki komitmen yang tinggi dan berdedikasi". Pemimpin yang efektif dapat mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar percaya diri, serta komitmen kepada tujuan dan misi organisasi.

Pengelolaan karyawan yang baik tentunya akan menumbuhkan komitmen karyawan yang baik pula. Meningkatnya komitmen organisasional karyawan yang tinggi dapat terjadi apabila karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik didalam perusahaan, salah satu cara agar karyawan dapat memiliki kepuasan kerja terhadap perusahaan bisa dengan pemberian motivasi karyawannya dengan begitu karyawan akan merasa betah dan nyaman bekerja didalam perusahaan.

Dalam hubungan-hubungan karyawan meliputi usaha untuk memotivasi karyawan, memberdayakan karyawan yang dilakukan bimbingan. Kemudian bilamana dalam organisasi terbentuk organisasi atau serikat pekerja, organisasi harus melakukan kerjasama yang sinergis, dalam arti saling menguntungkan antara karyawan dan organisasi. Selanjutnya dalam waktu-waktu tertentu harus dilakukan penilaian tentang sejauh mana manajemen sumber daya manusia di Koperasi Karyawan Pura Group dapat memenuhi fungsinya yang dilakukan melalui apa yang disebut audit sumber daya manusia.14

Dalam kehidupan organisasi, komunikasi menjadi sesuatu yang sangat penting karena komunikasi dapat meningkatkan saling pengertian antara pegawai atasan, bawahan, dan meningkatkan koordinasi darai berbagai macam kegiatan/ tugas yang berbeda. Komunikasi yang tidak baik dapat menyulitkan berbagai macam kegiatan bersama dan

[14]Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan pengembangan pengkompensasian dan Peningkatan Produtivitas Pegawai*, (Jakarta: Grasindo, 2002),6.

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

lebih jauh lagi bisa menyebabkan stress di antara pegawai. Untuk itu, dalam organisasi atau dalam hubungan kepegawaian harus dikembangkan suatu sistem komunikasi yang terbuka.[15]

Kelak adanya pemberian motivasi, diharapkan karyawan akan memiliki kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja sehingga juga dapat meningkatkan kepuasan terhadap kinerja karyawan Koperasi Karyawan Pura Group. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki motivasi kerja lebih tinggi terkait dengan aksi spontan dan motivasi diri dalam pekerjaan. Berdasarkan keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkatnya komitmen organisasional.

Intinya jika motivasi kerja meningkat dan kepuasan kerja meningkat maka akan meningkat kinerja karyawan yang produktif sehingga karyawan akan merasa ingin tetap tinggal dalam organisasi. Dan secara tidak langsung akan menumbuhkan komitmen organisasional di Koperasi karyawan Pura Group Kudus.

Koperasi Karyawan Pura Group juga menghadapi masalah dalam pemberian motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap karyawan untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Sesuai paparan diatas, sumber daya manusia koperasi, masih menjadi peramasalahan yang dihadapi pada Koperasi Karyawan Pura Group sehingga akan mempengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen diperusahaan itu sendiri. Dengan meningkatkan motivasi kerja terhadap karyawan tentunya akan mendapatkan kenyamanan dan rasa aman diperusahaan. Untuk itu karyawan perlu adanya motivasi kerja dan ruang lingkup yang nyaman dalam perusahaan tersebut. Oleh karena itu, karyawan akan merasa puas dalam bekerja dengan terpenuhinya fasilitas yang nyaman dan pemimpin yang bertanggung jawab.

---

[15]Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan pengembangan pengkompensasian dan Peningkatan Produtivitas Pegawai*, 298.

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

Sesuai paparan diatas, sumber daya manusia di Koperasi Karyawan Pura Group masih menjadi permasalahan yaitu kurangnya motivasi kerja yang disosialisasikan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk mencapai kepuasan kerja karyawan dan bisa memperkuat komimen dalam bekerja di perusahaan tersebut.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional di Koperasi Karyawan Pura Group?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional di Koperasi Karyawan Pura Group?
3. Apakah motivasi kerja dan kepuasan Kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional di Koperasi Karyawan Pura Group?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian inisebagai berikut:

1. Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap komitmen organisasi di Koperasi Pura Group
2. Untuk mengetahui kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional di Koperasi Karyawan Pura Group
3. Untuk mengetahui motivasi kerja dan kepuasan Kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional di Koperasi Karyawan Pura Group

D. Manfaat Penelitian

Selain terdapat tujuan penelitian seperti yang telah dipaparkan diatas, penelitian ini ada yang secara teoritis dan praktis. Adapaun manfaat yang diharapkan sebagai berikut :

1. Teoritis
   a. Penelitian ini mengembangkan khasanah ilmu pengetahuan pembaca tentang motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komimen organisasional.
   b. Penelitian ini diharapkan akan dapat bermanfaat sebagai bahan dasar pertimbangan da bahan ilmiah

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

yang dapat berguna untuk bahan kajian atau informasi bagi pihak akademik maupun perusahaan Praktis

2. Adapun manfaat secara praktis, hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber informasi:
   a. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberi masukan untuk perusahaan dalam menentukan langkah-langkah yang tepat dalam memperhatikan, motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional
   b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan penjelasan serta pengetahuan bagi masyarakat umum bahwa kerja sama itu perlu dilaksanakan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan kontrak kerja, karena pada hakikatnya manusia harus bisa menjaga amanah yang diberikan pada pimpinannya.

E. Sistematika Penulisan

Untuk memahami lebih jelas laporan ini, maka materi-materi yang tertera ada Laporan Skripsi ini dikelompokan menjadi sub bab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut :

1. Bagian Awal
   Bagian awal ini terdiri halaman judul, nota persetujuan pembimbing, nota pengesahan munaqosah, surat persyaratan, motto, persembahan kata pengantar, abstrak, daftar isi, tabel, dan daftar gambar.
2. Bagian Kedua
   Bagian ini terdiri dari lima bab , dimana pada masing-masing bab dibagi lagi menjadi beberapa sub bab.
   BAB I PENDAHULUAN
   Berisi tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.
   BAB II LANDASAN TEORI
   Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan motivasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, penelitian terdahulu, kerangka berfikir, serta hipotesis. Landasan teori ini digunakan sebagai landasan

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

berfikir untuk melaksanakan penelitian dan digunakan sebagai pedoman dalam melaksanakan penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang jenis dan pendekatan, setting penelitian, populasi dan sampel, sumber data, variabel dan desain penelitian, uji validitas dan uji reabilitas instrument, teknik pengumpulan data, teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang analisis data yang diperoleh kemudian data tersebut dapat menunjukan sebagai hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan, saran, dan penutup yang berkaitan dengan analisa dan optimalisasi sistem berdasarkan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya.

3. Bagian akhir

Bagian ini terdiri daftar pustaka, daftar riwayat hidup pendidikan dan lampiran-lampiran.

REPOSITORI IAIN KUDUS