

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Setiap perusahaan mempunyai keunggulan dan kelemahan produk maupun jasa dan harus diperhatikan dengan baik. Keunggulan-keunggulan harus dipertahankan, diperbaharui dan di tingkatkan secara terus menerus, sedangkan kelemahannya wajib diperbaiki ataupun dihilangkan (Safitri, 2015). Menurut UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Berikut tabel data penyerapan tenaga kerja menurut lapangan usaha.

Tabel 1. 1 Data Penyerapan Tenaga Kerja Menurut Lapangan Kerja



Sumber: Badan Pusat Statistik, (2024)
<https://kadin.id/data-dan-statistik/ketenagakerjaan/>

Dari data diatas selama bulan Februari 2023 sampai bulan Februari 2024, lapangan usaha dibidang akomodasi & makan minum menjadi sektor tertinggi dalam peningkatan tenaga kerja yaitu sekitar 0,96 juta orang, Di sisi lain, perkembangan *agency retail and marketing* mengalami peningkatan sangat pesat dari tahun ketahun begitu juga PT Gelatik Supra. PT Gelatik Supra berdiri pada tahun 1995 yang sampai saat ini memfokuskan pada penyedia jasa pekerja/buruh. Sebagai perusahaan jasa pekerja/buruh, PT Gelatik Supra memberikan pelayanan sebagai perpanjangan tangan bagi *klien*. Selain itu, perusahaan juga memberikan nilai terbaik dari *value* yang di dapat melalui sistem operasi terbaik, dan yang paling penting setiap karyawan harus memenuhi kualifikasi tinggi. *Brand Project* yang dipegang PT Gelatik Supra yaitu Aqua, Vit, Mondelez, Glico, Mead Jhonson, Indomilk, Mowi Lex, Anchor, Sosro, Laurier, Merries, Biore, dan Attack. Dengan *cover area* cabang D.I.Yogyakarta.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Elcan Liani dari Desk HRD PT Gelatik Supra cabang D.I.Yogyakarta, permasalahan pada PT Gelatik Supra cabang D.I.Yogyakarta, terkait dengan kepuasan kerja karyawan yaitukaryawan tidak puas karena merasa nyaman dengan pekerjaan yang lama, dan yang terakhir karyawan akan senang karena mampu mengasah skill yang di dapat di pekerjaan sebelumnya. Dan masih banyak karyawan yang kurang taat atau patuhan pada aturan waktu kerja, baik jam masuk kerja, jam istirahat dan jam pulang. Permasalahan lainnya kurangnya semangat dalam menjalankan pekerjaan, sehingga mengganggu kinerja masing-masing individu maupun

kelompok. Hal tersebut menjadikan masih rendahnya tingkat kontribusi peran karyawan terhadap PT Gelatik Supra cabang D.I.Yogyakarta.

Padahal Sumber daya manusia adalah aspek penting dalam suatu organisasi dan perlu digali dan dibangun agar diperoleh sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik (Rangin dkk.,2021). Menurut Yakup, (2017) bahwa kemampuan sumber daya manusia tersebut merupakan salah satu faktor penentu dalam keberhasilan pengelolaan dalam suatu organisasi. Maka, sumber daya manusia (SDM) merupakan kekayaan yang paling berharga dari suatu organisasi. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi banyak dipengaruhi oleh sumber daya manusia (SDM) karena merupakan motor penggerak paling utama di dalam suatu organisasi (Tanjung, 2020).

Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, motivasi dan pengawasan berfungsi dengan baik, serta tersedianya unsur-unsur pendukung dan memenuhi persyaratan (Hartati, 2020). Definisi perusahaan adalah karyawan memberitahukan betapa pentingnya, bahwa karyawan puas dengan pekerjaannya. Hanya karyawan yang puas yang dapat menjadi kreatif dan mampu mengikuti langkah yang ditentukan oleh pasar tenaga kerja kontemporer. Karyawan ini membantu perusahaan mereka melawan persaingan yang datang dari pasar global, Maka akan menghasilkan kepuasan baik bagi karyawan maupun perusahaan (Vorina *et al.*, 2017).

Keberhasilan manajemen sumber daya manusia tidak lepas dari hasil kerja keras karyawan yang berkaitan dengan kepuasan kerja, sehingga kepuasan kerja karyawan menjadi hal yang perlu diperhatikan guna keberhasilan dan kesuksesan perusahaan (Prasetyaningrum, 2020). Kepuasan Kerja dengan demikian merupakan elemen penting dari kesejahteraan seperti yang disarankan oleh penelitian (Vratskikh *et al.*, 2016). Sedangkan menurut Vorina *et al.*, (2017) menyatakan bahwa pengukuran kepuasan karyawan di tempat kerja membutuhkan pengamatan yang cermat terhadap pendapat, perasaan, dan pengalaman mereka dalam lingkungan kerja. Maka, kepuasan kerja ialah suatu perasaan pada karyawan tentang hal yang menyenangkan bahkan tidak menyenangkan terhadap suatu pekerjaan yang karyawan hadapi. Dan terdapat beberapa faktor yang membuat suatu perusahaan memiliki kepuasan yang tinggi yang mampu dikelola dengan baik oleh pemimpin yang efektif.

Faktor pertama yang berdampak pada kepuasan kerja adalah Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi akan selalu mempunyai semangat dan tanggung yang tinggi pula dalam melaksanakan setiap tugas-tugasnya. Sebaliknya karyawan yang tidak mempunyai motivasi tinggi dalam melakukan pekerjaannya, akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab, sekalipun karyawan tersebut memiliki kemampuan operasional yang baik pula (Ardianti dkk., 2018). Sedangkan menurut Hartati, (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu kondisi psikologis yang mendorong pekerja untuk berusaha menghasilkan barang atau jasa sehingga suatu tujuan dapat tercapai. Teori tersebut diperkuat oleh Yakup, (2017)

menyatakan bahwa peran pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi dan didukung oleh keterampilan dan pengetahuan dalam melaksanakan sangat diperlukan. Hal ini berarti bahwa salah satu faktor penentu tingkat keberhasilan organisasi adalah motivasi kerja pegawai, maka motivasi sangat diperlukan untuk keberlangsungan karyawan maupun perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Permatasari & Yanuar, (2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja.

Faktor kedua yang juga bisa berdampak pada kepuasan kerja adalah keterlibatan kerja merupakan kemampuan dan kemauan karyawan untuk berkontribusi pada keberhasilan organisasi, terutama kesediaan mereka untuk memberikan upaya diskresi, melampaui apa yang biasanya diperlukan dalam posisi mereka untuk membuat organisasi berhasil (Vorina *et al.*, 2017). Keterlibatan kerja paling kuat terkait dengan proaktif tugas menunjukkan bahwa keterlibatan kerja mengarahkan energi ke dalam aktivitas kerja yang secara khusus berusaha untuk menunjukkan inisiatif pribadi, sedangkan keterlibatan peran pribadi tampaknya mengarahkan energi ke dalam lingkup yang lebih luas dari peran kerja (Fletcher, 2016). Untuk itu karyawan harus meningkatkan kinerja mereka dengan begitu tujuan perusahaan bisa tercapai dengan baik. Dalam meningkatkan kinerja, harus ada keterlibatan kerja karyawan yang tinggi dan peduli terhadap pekerjaannya agar dapat memberikan hasil kinerja yang baik (Kakinsale *et al.*, 2015). Keterlibatan kerja mempunyai konsekuensi berupa hasil kerja yang diperoleh pegawai untuk organisasinya.

Oleh karena itu dengan semakin terlibatnya pegawai dalam pekerjaan, maka pegawai diharapkan dapat selalu berpartisipasi dalam pekerjaan apapun yang dilakukan oleh organisasi (Susilowati & Azizah, 2020). Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh F. I. Putri & Kustini, (2021) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Faktor ketiga yang juga bisa berdampak pada kepuasan kerja adalah komitmen organisasi yang dapat dianggap sebagai perpanjangan dari kepuasan kerja, karena berkaitan dengan sikap positif yang dimiliki seorang karyawan, bukan terhadap pekerjaannya sendiri, tetapi terhadap organisasi (Ćulibrk *et al.*, 2018). Komitmen organisasi terbentuk ketika karyawan dan organisasi mengembangkan minat yang lebih besar untuk mempertahankan hubungan kerja mereka (Tharikh *et al.*, 2016). Sedangkan menurut Garg, (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi menyediakan salah satu jalan yang melaluinya spiritualitas tempat kerja mempengaruhi kinerja organisasi. Berdasarkan teori-teori tersebut dapat dinyatakan jika karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, maka terdapat kepuasan kerja yang telah terpenuhi dan meningkatkan kinerja karyawan tersebut dan implikasinya ialah memudahkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suparta & Ardana, (2019) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi komitmen yang dimiliki oleh karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat.

Dari uraian permasalahan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, **“Pengaruh Motivasi Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Gelatik Supra Cabang D.I.Yogyakarta)”**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti ingin merumuskan suatu permasalahan yang akan diterjemahkan menjadi suatu pertanyaan umum, yaitu:

- 1.2.1. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Gelatik Supra Cabang D.I.Yogyakarta.?
- 1.2.2. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Gelatik Supra Cabang D.I.Yogyakarta.?
- 1.2.3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Gelatik Supra Cabang D.I.Yogyakarta.?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk memberikan jawaban atas pertanyaan diatas berdasarkan rumusan masalah, maka dapat diterjemahkan sebagai berikut:

- 1.3.1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Gelatik Supra Cabang D.I.Yogyakarta.
- 1.3.2. Untuk menganalisis pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Gelatik Supra Cabang D.I.Yogyakarta.
- 1.3.3. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT Gelatik Supra Cabang D.I.Yogyakarta.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian meliputi:

1.4.1. Manfaat Teoritis

- 1.4.1.1. Mendapatkan ilmu pengetahuan mengenai motivasi kerja, keterlibatan kerja dan komitmen organisasi dan kepuasan kerja.
- 1.4.1.2. Sebagai dasar untuk penelitian selanjutnya, sehingga jika terdapat kekurangan dari penelitian, maka dapat disempurnakan dan dikembangkan pada peneliti selanjutnya.

1.4.2. Manfaat Praktis

- 1.4.2.1. Manfaat bagi karyawan, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi karyawan untuk meningkatkan kedisiplinan dan kepedulian terhadap pekerjaannya.
- 1.4.2.2. Manfaat bagi pimpinan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadikan bahan pertimbangan bagi pimpinan untuk meningkatkan pembinaan kepada karyawan atau anggotanya.

1.5. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.5.1. Variabel penelitian yang digunakan adalah motivasi kerja, keterlibatan kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja.

- 1.5.2. Wilayah dalam penelitian ini dilakukan di lingkungan PT Gelatik Supra Cabang D.I.Yogyakarta
- 1.5.3. Penelitian ini dilakukan di PT Gelatik Supra Cabang D.I.Yogyakarta