

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) di dalam setiap perusahaan merupakan hal yang penting. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya melalui usaha kooperatif. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Samsudin (2010) mengatakan bahwa SDM atau sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Karyawan atau pegawai di suatu organisasi atau perusahaan merupakan unsur yang penting karena karyawan atau pegawai sangat menentukan maju atau tidaknya perusahaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan sangat ditentukan oleh kualitas dan kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di dalamnya. Dalam organisasi publik, peran SDM lebih ditekankan pada kemampuan memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat, sehingga organisasi tetap memiliki reputasi kinerja yang

unggul dan akuntabel dimata masyarakat. Oleh karenanya, kompetensi SDM pada setiap level manajemen menjadi urgen baik level pimpinan maupun staf dibawahnya demi kemajuan kinerja SDM nya Sukmaningtias (2017)

Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinejra sumber daya manusia yang ada didalamnya Dinnor (2014).

Penilaian kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Sedarmayanti (2011) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasional, hal itu sejalan dengan penelitian sebelumnya yang mengatakan bahwa kinerja yang dimiliki oleh karyawan tidak lepas dari adanya komitmen yang dimiliki oleh karyawan. Komitmen organisasional diartikan sebagai keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Sutanto (2015).

Sunarto (2005) juga mendefinisikan bahwa komitmen adalah kecintaan dan kesetiaan yang terdiri dari penyatuan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan, keinginan untuk tetap berada dalam organisasi, dan kesediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi. Selanjutnya, tingkat tinggi rendahnya komitmen organisasional yang dimiliki karyawan sangat mempengaruhi bagaimana kinerja karyawan tersebut Allen dan Meyer (1990).

Selain komitmen organisasional faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suwardi (2011) yang mengatakan bahwa motivasi kerja pegawai memegang peranan penting dalam keberhasilan organisasi, baik organisasi komersial maupun organisasi publik, karena motivasi dapat mempengaruhi tingkat produktivitas, kualitas kerja, komitmen pegawai pada organisasi dan budaya kerja. Disisi lain menurut Sunyoto (2012) motivasi adalah suatu proses dimana seseorang bertindak laku untuk mencapai suatu tujuan untuk memenuhi kebutuhannya. Selain itu Sunyoto juga mengatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dan keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya. Lain halnya dengan pengertian motivasi yang diungkapkan oleh Ardana, dkk (2012) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak, pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negative untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan sang manajer.

Motivasi kerja adalah daya pendorong atau tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak Ardana dkk (2012).

Selain dua faktor diatas, faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ialah faktor kepuasan kerja, Suwardi (2011), hasil penelitian yang dilakukan oleh Suwardi mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memberikan sumbangan yang besar terhadap keefektifan organisasi, serta merangsang semangat kerja dan loyalitas. Sementara itu menurut Robbins (2003), istilah kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja, sementara itu seseorang yang tidak puas dengan pekerjaan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu.

Teori tentang kepuasan kerja juga dikemukakan oleh Luthans (2006), yang mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Pembahasan tentang kepuasan kerja karyawan tidak bisa dilepaskan dari kenyataan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat dicapai apabila semua harapannya dapat dipenuhi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan refleksi dari perasaan dan sikap individu terhadap pekerjaannya, yang merupakan interaksi antara yang bersangkutan dengan lingkungan kerjanya.

Mangkunegara (2007) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai cara pegawai merasakan diri sendiri atau pekerjaan tersebut. Handoko (1992) dalam Sutrisno (2010), mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai memandang pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Hal ini tampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suwardi (2011) yang mengangkat topik yang sama memberikan kesimpulan bahwa variabel motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan sebuah hal yang penting bagi sebuah perusahaan, oleh karena demikian perlu adanya pendalaman terhadap faktor faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan uraian fenomena tersebut, maka penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan tersebut untuk dilakukanya penelitian dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasional, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ayam Geprek Sai Yogyakarta”.

1.2 Rumusah Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas maka masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada restoran Ayam Geprek Sai.?

2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada restoran Ayam Geprek Sai?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada restoran Ayam Geprek Sai?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada restoran Ayam Geprek Sai.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada restoran Ayam Geprek Sai.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada restoran Ayam Geprek Sai.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan seputar pengelolaan organisasi bisnis, secara khusus di bidang pengelolaan SDM yang menyangkut kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi pengetahuan dan informasi bagi pihak-pihak yang berkepentingan untuk dapat dijadikan sebagai acuan atau referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan bermanfaat dan dapat membantu dalam melaksanakan berjalannya sistem secara efisien, terutama pada aspek aspek komitmen organisasional, pemberian motivasi, dan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan restoran Ayam Geprek Sai. Secara khusus, dengan adanya penelitian ini pihak restoran dapat mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Ayam Geprek Sai.

1.5 Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian ini hanya pada Restoran Ayam Geprek Sai yang beralamat di Jl. Magelang KM. 14, Kawasan Industri, Caturharjo, Kabupaten Sleman, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.