

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam memberi kontribusi mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut (Ardana, 2014) sumber daya manusia adalah harta atau aset paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi / perusahaan. Pentingnya komitmen organisasional sebagai kesediaan individu terlibat dalam organisasi melalui penerimaan nilai - nilai organisasi dimana karyawannya mampu mengikuti peraturan dalam organisasi tersebut, serta keinginan untuk bertahan didalam organisasi. Selain itu sumber daya manusia diharapkan mampu memberikan fungsi yang bermanfaat positif bagi perusahaan, masyarakat dan kepentingan individu. Pencapaian tujuan perusahaan dan kemampuan bersaing tersebut akan tergantung pada baik dan buruknya pengelolaan pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia bukan merupakan sesuatu yang mudah, hal ini dikarenakan manusia merupakan unsur yang unik dan memiliki karakteristik yang berbeda antara yang satu dengan yang lainnya. Upaya yang dapat dilakukan perusahaan dengan menumbuhkan rasa motivasi karyawan ketika bekerja.

Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahlian guna mencapai tujuan organisasi. Menurut (Robbins et al., 2016) motivasi adalah kemampuan dari dalam yang menyebabkan manusia melakukan sesuatu atau berusaha untuk mencukupi kebutuhannya.

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan motivasi adalah kemampuan yang menggerakkan atau yang mendorong seseorang atau diri sendiri untuk melakukan sesuatu. Berdasarkan teori motivasi diketahui bahwa perilaku itu tidak terbentuk dengan sendirinya, namun ada yang mendorong. pernyataan ini bisa dipahami dengan mengartikan motivasi atau dorongan menjadi suatu keinginan yang kuat guna mencapai tujuan organisasi berdasarkan kemampuan usaha tersebut untuk mencukupi kebutuhan. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk menciptakan dorongan pada seorang mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Karyawan yang diberikan dorongan akan merasa diperhatikan, dihargai, dan merasa dilibatkan dalam kegiatan organisasi, kemudian akan tumbuh komitmen terhadap organisasi.

Karyawan yang mempunyai komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap perusahaan. Luthans dan Doh (dalam Harini, 2021) menyatakan komitmen organisasional merupakan sikap yang menggambarkan loyalitas individu terhadap organisasi dan merupakan suatu proses yang berkesinambungan untuk menunjukkan perhatian individu terhadap keberhasilan serta kemajuan organisasi. Dalam komitmen terkandung keyakinan, pengikat, yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik. Tingkat komitmen baik komitmen instansi terhadap karyawan, maupun antara karyawan terhadap instansi sangat diperlukan karena melalui

komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Komitmen organisasional merupakan perspektif yang bersifat keperilakuan dimana komitmen diartikan sebagai perilaku yang konsisten dengan aktivitas (*consistent lines of activity*). Sehingga semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Semakin tinggi komitmen seseorang terhadap tugasnya maka akan semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan, yang menuju pada tingkat penilaian yang semakin tinggi. Secara nyata, komitmen berdampak kepada kinerja suatu perusahaan.

Pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan komponen yang harus diperhatikan untuk menjadikan perusahaan dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat terkait dengan kinerja pegawai. Kinerja pegawai menurut (Mangkunegara, 2017) adalah hasil akhir dari kualitas dan kuantitas kerja seseorang yang telah dicapai oleh pekerja dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan.

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Secara umum Kios Buku Taman Pintar Yogyakarta merupakan sebuah tempat jual beli buku paling dominan dan terbesar di Yogyakarta. Dalam sejarahnya Kios Buku Taman Pintar Yogyakarta dahulu memiliki nama *Shopping Center* yang berdiri sejak tahun 1988, dimana dahulu para pedagang buku tergabung dalam sebuah komunitas yang sekarang menjadi Koperasi Pedagang Buku (KOPAKU). Koperasi Pedagang Buku (KOPAKU) ini terletak di Jalan Panembahan Senopati No. 1 – 3 Yogyakarta, samping utara persis taman pintar dan di sebelah Taman Budaya Yogyakarta. Terdapat 116 anggota buku di Koperasi Pedagang Buku yang tergabung dalam KOPAKU. Mereka umumnya menjual berbagai macam buku dalam satu kios, mulai dari buku pelajaran sekolah, buku sejarah, buku geografi, buku cerita fiksi, novel, dan berbagai macam kategori buku lainnya.

Dalam pengamatan dan wawancara tidak terstruktur dengan pimpinan harian KOPAKU terdapat beberapa fenomena yang membuat peneliti tertarik menjadikan Koperasi Pedagang Buku (KOPAKU) Yogyakarta sebagai objek penelitian. Kurangnya motivasi terlihat dari, masih ada pegawai yang bermalas - malasan dalam bekerja sehingga lebih banyak bersantai daripada bekerja, masih ada pegawai mendahulukan kepentingan pribadi daripada kepentingan organisasi dalam melaksanakan tugasnya, jika ada kesalahan dalam bekerja, pegawai kurang inisiatif untuk memperbaikinya adapun indikasi menurunnya komitmen dapat digambarkan dengan adanya beberapa karyawannya yang mulai suka terlambat masuk kerja, membolos, meninggalkan jam kerja dan bahkan ada beberapa karyawan yang mengajukan

surat pengunduran diri. Kurangnya motivasi dan komitmen organisasi dalam bekerja membuat kinerja karyawan menjadi tidak maksimal untuk mencapai tujuan suatu organisasi tersebut. Dalam hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Dari fenomena yang diberikan di atas dapat kita lihat bahwa Koperasi Pedagang Buku (KOPAKU) membutuhkan karyawan yang dapat bekerja secara maksimal untuk bisa menjalankan pekerjaannya.

Dari pemaparan hasil penelitian terdahulu, mengindikasikan terjadinya *research gap* pada penelitian ini dan dapat dijelaskan sebagai berikut

Motivasi terhadap Kepuasan Kerja. Penelitian yang dilakukan (Kadek et al., 2015) menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi yang diberikan maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat. Sedangkan penelitian lain menyatakan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia (persero) Tbk Pusat Makassar (Bisnis et al., 2020).

Komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Talumingan et al., 2021) menyatakan hasil analisis data penelitian saat ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memberikan efek secara parsial terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe selama Pandemi Covid-19. Sedangkan penelitian lain mengatakan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan pada kepuasan kerja, ketika karyawan memiliki

komitmen institusi dimana mereka bekerja dengan nilai yang positif dan semakin tinggi maka akan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja mereka (Baraba et al., 2014).

Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan (Paparang et al., 2021) menyatakan pada PT. Pos Indonesia Cabang Manado, kinerja pegawai secara signifikan dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Oleh karena itu, dengan mempertimbangkan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan dan dapat mempertahankannya, maka hipotesis yang menunjukkan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Manado dapat teruji secara empiris. Sedangkan penelitian lain menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Mitra Karya Jaya Sentosa (Kristine, 2017).

Motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan (Kadek et al., 2015) menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya bahwa semakin baik motivasi yang diterima pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Sedangkan penelitian lain menyatakan bahwa motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda, yang artinya motivasi bukanlah faktor yang dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan (Suwati, 2013).

Komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan (Gunawan & Wibowo, 2021) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Inoplasindo Mas Perkasa. Sedangkan penelitian yang dilakukan (Sahidillah Nurdin, 2016) menyatakan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja anggota.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan di atas dan masih adanya gap yang terjadi maka dirasa penting untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening”. Penelitian ini akan dilakukan di Koperasi Pedagang Buku (KOPAKU). Diharapkan dengan peneltian ini dapat membantu dan memberikan informasi bagi pihak terkait mengenai pengaruh motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

B. Rumusan Masalah:

Dari penjabaran latar belakang di atas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah kepuasan kerja memediasi motivasi terhadap kinerja karyawan?
7. Apakah kepuasan kerja memediasi komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian:

Tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Menganalisis apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Menganalisis apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Menganalisis apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Menganalisis apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. Menganalisis apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6. Menganalisis apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
7. Menganalisis apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian :

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah bukti empiris, pengetahuan, dan referensi mengenai motivasi, komitmen organisasional, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Bagi perusahaan diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan referensi dalam pengambilan keputusan perusahaan dalam upaya peningkatan kinerja karyawannya.