

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Suatu organisasi tentunya mempunyai berbagai tujuan, dimana tujuan tersebut dapat dicapai melalui pendayagunaan sumber daya manusia yang ada didalamnya. Sumber Daya Manusia yang diharapkan organisasi adalah Sumber Daya Manusia yang dapat memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi. Selain itu organisasi bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal karena manusia merupakan elemen dasar yang menggerakkan dan melaksanakan seluruh aktifitas organisasi. Melihat pentingnya sumber daya manusia didalam menunjang keberhasilan organisasi, maka dibutuhkan karyawan yang dapat bekerja dan menghasilkan kinerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi tersebut guna menciptakan organisasi . Oleh karena itu perlunya organisasi memberikan perhatian pada sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi.

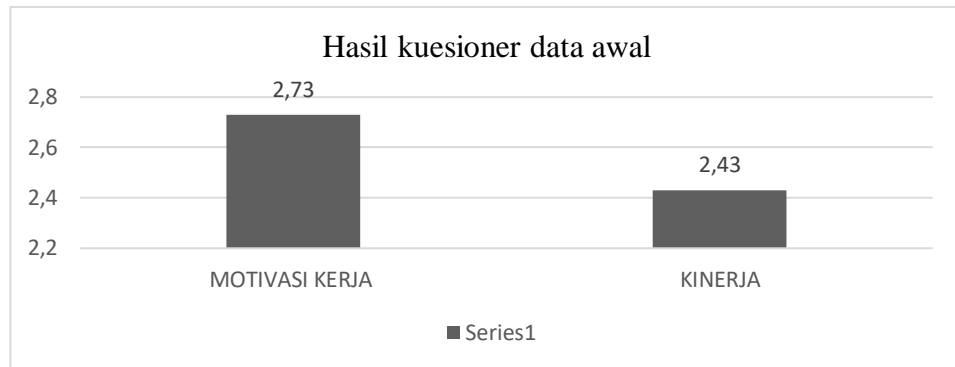
Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Sunyoto (2015:95) motivasi kerja adalah bagaimana

cara mendorong semangat kerja seseorang agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Menurut Edison (2017:210) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Menurut Kiswari (2016:78) komitmen karyawan adalah adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Universitas Darma Persada adalah salah satu Universitas swasta yang berlokasi di Jalan Taman Malaka Selatan Pondok Kelapa Jakarta Timur, seperti pada organisasi lainnya terdapat permasalahan di dalam Sumber Daya Manusianya. Berdasarkan wawancara dengan Biro Sumber Daya Manusia terdapat permasalahan bahwa karyawan administrasi merasa kurang mendapat dukungan dari rekan kerja dan tidak adanya program pemberian penghargaan sehingga karyawan kurang termotivasi dalam bekerja. Disamping itu kurangnya kesempatan promosi banyak karyawan yang merasa tidak puas dan merasa tidak adanya keterkaitan emosional terhadap institusi sehingga kinerja karyawan dapat dikatakan rendah hal ini terlihat dari ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan rendah, tingkat kehadiran rendah dan kurangnya inisiatif karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Untuk penelitian lebih lanjut penulis melakukan survey pendahuluan terhadap 20% dari populasi yaitu sebanyak 25 orang sebagai data observasi awal dengan menyebarkan kuisioner mengenai motivasi kerja, kepuasan kerja,

komitmen karyawan, dan kinerja karyawan. Dari hasil observasi, setelah dilakukan pengolahan data dapat dijelaskan melalui gambar 1.1 tentang tanggapan responden atas motivasi kerja dan kinerja sebagai berikut :

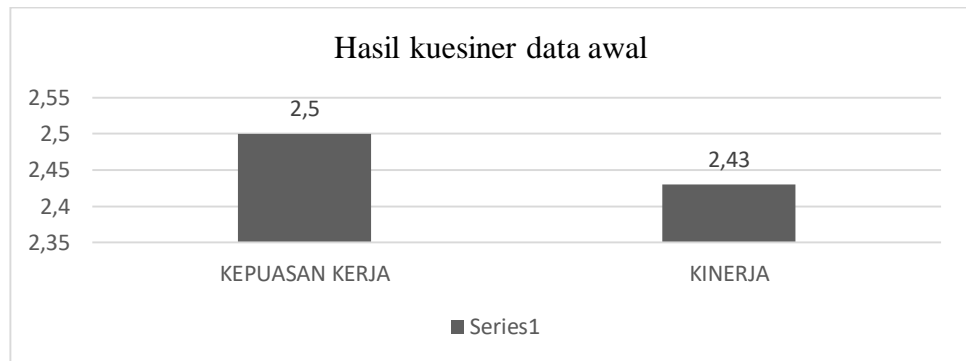


Sumber : Data diolah oleh penulis Tahun 2020

Gambar 1.1
Tanggapan Responden Tentang Motivasi Kerja dan Kinerja karyawan
Administrasi Universitas Darma Persada.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada penelitian pendahuluan yang dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner kepada 20% populasi yaitu sebesar 25 orang dan berdasarkan tabel 3.4 dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja rata-rata mencapai 2,73. Dengan mengacu pada tabel 3.4 interpretasi tanggapan responden artinya motivasi kerja tinggi, namun dari hasil rata-rata kinerja menunjukkan nilai 2,43 yang artinya rendah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat gap/masalah antara motivasi kerja dengan kinerja.

Hasil tanggapan responden antara kepuasan kerja dengan kinerja dijelaskan melalui gambar 1.2 sebagai berikut :

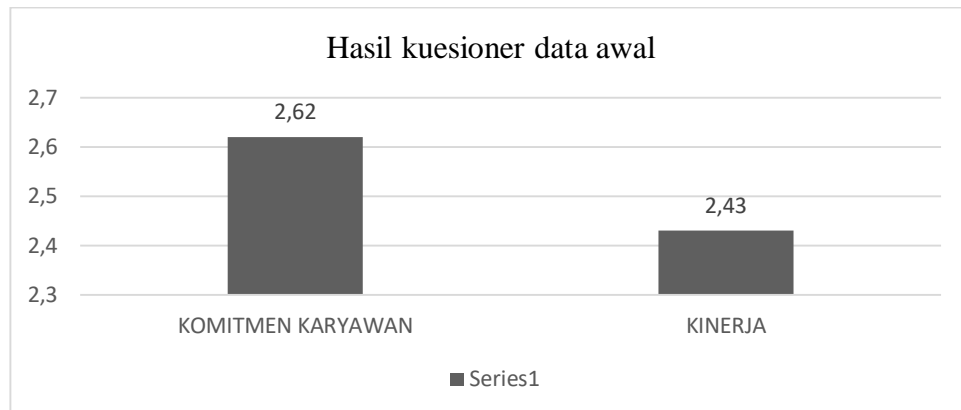


Sumber : Data diolah oleh penulis Tahun 2020

Gambar 1.2
Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja dan Kinerja
karyawan Administrasi Universitas Darma Persada.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada penelitian pendahuluan yang dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner kepada 20% populasi yaitu sebesar 25 orang dan berdasarkan tabel 3.4 dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja rata-rata mencapai 2,5. Dengan mengacu pada tabel 3.4 interpretasi tanggapan responden artinya karyawan merasa puas, namun dari hasil rata-rata kinerja menunjukkan nilai 2,43 yang artinya rendah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat gap/masalah antara kepuasan kerja dengan kinerja.

Hasil tanggapan responden antara komitmen karyawan dengan kinerja dijelaskan melalui gambar 1.3 sebagai berikut :



Sumber : Data diolah oleh penulis Tahun 2020

Gambar 1.3
Tanggapan Responden Tentang Komitmen Karyawan dan Kinerja
karyawan Administrasi Universitas Darma Persada.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada penelitian pendahuluan yang dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner kepada 20% populasi yaitu sebesar 25 orang dan berdasarkan tabel 3.4 dapat dijelaskan bahwa komitmen karyawan mencapai 2,62. Dengan mengacu pada tabel 3.4 interpretasi tanggapan responden artinya komitmen karyawan tinggi, namun dari hasil rata-rata kinerja menunjukkan nilai 2,43 yang artinya rendah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat gap/masalah antara komitmen karyawan dengan kinerja.

Berdasarkan pemaparan diatas bahwa terdapat gap antara motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen karyawan dengan kinerja yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen karyawan tinggi namun kinerja rendah. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja,**

dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Darma Persada ”

1.2. Identifikasi ,Pembatasan dan Rumusan Masalah :

1.2.1 Identifikasi masalah :

1. Kurangnya motivasi kerja disebabkan kurangnya dukungan rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan dan tidak adanya program pemberian penghargaan.
2. Kurangnya Kepuasan kerja disebabkan kurangnya kesempatan promosi.
3. Komitmen karyawan terhadap institusi rendah disebabkan karyawan merasa tidak adanya keterkaitan emosional.
4. Kinerja karyawan rendah hal ini terlihat dari ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan rendah, tingkat kehadiran rendah dan kurangnya inisiatif karyawan dalam menjalankan tugasnya.

1.2.2 Pembatasan :

Pembahasan dan ruang lingkup bahasan skripsi berfokus pada motivasi kerja, kepuasan kerja, komitmen karyawan, dan kinerja karyawan administrasi pada Universitas Darma Persada. Populasi dalam penelitian ini dibatasi pada karyawan administrasi Universitas Darma

Persada yang berstatus tetap dengan data terakhir tahun 2019 berjumlah 124 karyawan.

1.2.3 Rumusan Masalah :

1. Apakah motivasikerja, kepuasan kerja, dan komitmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan administrasi Universitas Darma Persada.
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan administrasi Universitas Darma Persada.
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan administrasi Universitas Darma Persada.
4. Apakah komitmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan administrasi Universitas Darma Persada.

1.3 Tujuan penelitian :

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan administasi Universitas Darma Persada
2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan administrasi Universitas Darma Persada
3. Pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan administrasi Universitas Darma Persada.

4. Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan administrasi Universitas Darma Persada.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran serta referensi bagi penelitian lainnya yang akan mengkaji pada bidang yang sama serta dapat memperluas tentang pentingnya motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan administrasi Universitas Darma Persada.

2. Manfaat bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi pemikiran dan menjadi bahan pertimbangan bagi pemimpin dalam mengambil keputusan dimasa yang akan datang berkaitan dengan motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan administrasi Universitas Darma Persada.

3. Manfaat bagi penulis

Penelitian ini dapat menambah wawasan pengetahuan khususnya yang berkaitan mengenai motivasi, kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan administrasi Universitas Darma Persada. Sehingga penulis memperoleh gambaran mengenai aplikasi ilmu

pengetahuan yang telah didapatkan dibangku perkuliahan dengan praktik di lapangan.

