

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia kerja yang begitu pesat akhir-akhir ini membuat semua organisasi atau perusahaan mau tidak mau untuk mengikuti arus perkembangan yang terjadi. Semua elemen pekerja baik berada di jajaran pemerintah (BUMN) maupun swasta dituntut untuk lebih produktif. Seluruh pekerja atau karyawan dituntut untuk mengikuti arus perubahan yang berkembang pesat. Perubahan yang diinginkan harus didukung oleh faktor penggerak berjalannya organisasi atau perusahaan yaitu manusia. Sumber daya manusia saat ini menjadi fokus perhatian yang utama untuk memaksimalkan hasil atau tujuan yang diinginkan organisasi. Banyak organisasi dan perusahaan melakukan pengembangan terhadap karyawan untuk bisa mengikuti perkembangan seperti teknologi yang semakin hari semakin berkembang. Organisasi saat ini harus bisa membangun pendekatan antara atasan dan karyawan untuk pemeliharaan karyawan yang lebih baik, agar didalam suatu organisasi terjadi harmonisasi yang menimbulkan kenyamanan kerja. Harmonisasi yang baik akan terlihat ketika adanya komitmen dari karyawan, kepuasan kerja yang didapat karyawan sehingga akan berdampak pada motivasi kerja yang tinggi dari karyawan.

Komitmen karyawan muncul karena adanya respon dari karyawan atas kebijakan organisasi atau perusahaan. Dimana karyawan merasa ingin selalu bertahan didalam perusahaan karena merasa nyaman berada dalam perusahaan. Menurut Newstrom dalam Wibowo (2017:430)

komitmen kerja adalah ukuran tentang keinginan pekerja untuk tetap didalam perusahaan di masa depan.

Komitmen juga berkaitan dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap positif yang diberikan karyawan terhadap perusahaan. Ketika karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja maka dengan sendirinya jiwa komitmen karyawan terhadap organisasi perusahaan akan tumbuh dengan sendirinya. Menurut Sinambela (2019:478) kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, dan kerja itu sendiri.

Ketika karyawan telah berkomitmen dan mendapatkan kepuasan kerja maka seharusnya karyawan termotivasi untuk bekerja lebih keras lagi. Motivasi merupakan pemacu atau pendorong dalam diri karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Motivasi yang diberikan dengan baik kepada karyawan dapat menjadikan karyawan terdorong dengan sungguh-sungguh dalam bekerja untuk memberikan hasil yang maksimal bagi organisasi atau perusahaan. Dengan adanya motivasi yang tinggi maka secara tidak langsung akan memberikan dampak yang positif terhadap kualitas kerja karyawan. Menurut Wibowo (2017:322) motivasi merupakan dorongan terhadap manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Saat ini organisasi atau perusahaan sangat memperhatikan sumber daya manusia karena kesadaran

akan pentingnya peran karyawan dalam pencapaian visi dan misi dengan baik. Pimpinan mulai membangun pendekatan terhadap karyawan agar berkomitmen, memperhatikan segala aspek yang dapat memberikan kepuasan kerja sehingga memotivasi karyawan untuk bekerja memberikan yang terbaik untuk perusahaan atau organisasinya.

Demikian halnya dengan Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Jawa Timur yang beralamat di Jalan Juanda no 22, Sidoarjo yang memiliki tugas dan fungsi dalam perumusan kebijakan teknis dibidang Koperasi dan UKM, serta pelayanan masyarakat dalam hal kepengurusan Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Timur. Oleh karena itu organisasi tersebut harus didukung oleh karyawan yang benar-benar mempunyai kemampuan dan kemauan kerja yang tinggi dalam bekerja. Sehingga dalam hal ini dibutuhkan karyawan yang berkomitmen, memiliki kepuasan kerja supaya karyawan termotivasi tinggi dalam bekerja.

Berdasarkan hal diatas maka peneliti ingin melakukan penelitian lebih mendalam dengan mengambil judul **"Pengaruh Komitmen Karyawan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Timur"**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah komitmen karyawan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Jawa Timur?

2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Jawa Timur ?
3. Apakah komitmen karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Jawa Timur ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

1. Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah sebagai salah satu perwujudan dari Tri Dharma Perguruan Tinggi untuk memenuhi kewajiban dalam menyelesaikan jenjang Strata Satu (S-1) Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.

2. Tujuan Khusus

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen karyawan terhadap motivasi kerja karyawan Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Jawa Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja Karyawan Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Jawa Timur.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen karyawan dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya bidang Sumber Daya Manusia dalam kaitannya dengan pengaruh komitmen kerja dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan.

2. Secara Praktis

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan informasi berkaitan dengan cara membangun komitmen, kepuasan dan motivasi kerja karwawan Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Jawa Timur.

2. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini dapat menambah wawasan serta pengetahuan dalam menganalisis penerapan teori-teori yang didapat diperkuliahan dan digunakan dengan praktek nyata dilapangan.

3. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Hasil penelitian ini dapat menambah referensi atau literatur kepustakaan.

4. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah informasi, wawasan serta bahan perbandingan bagi peneliti lain tentang pengaruh komitmen karyawan dan kepuasan kerjaterhadap motivasi kerja karyawan.

