

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Allah SWT menganugerahkan sumber-sumber kekayaan alam dan potensi kerja pada manusia serta menurunkan Islam untuk membuka mata manusia agar mendayagunakan alam semesta. Huizinga mengatakan bahwa manusia adalah *Homo Ludens*, yaitu pribadi yang bebas menentukan sikap dan memilih objek dunia sebagai bahan kreativitas dan permainan (*ludens*), maka Islam mengatakan bahwa manusia adalah *khalifatullah*, wakil Allah yang bebas menentukan pilihannya sesuai dengan kerangka al Qur'an dan as Sunnah. (Toto Tasmara, 1995).

Salah satu cabang dari ilmu manajemen adalah manajemen sumber daya manusia. Akhir-akhir mulai diperkenalkan sebagai suatu pendekatan baru. Pada dasarnya pendekatan sumber daya manusia menekankan pada pendapat, bahwa manusia adalah titik pusat dari segala keberhasilan setiap usaha yang akan dilakukan. Sehingga tenaga manusia baik fikiran, kreatifitas dan daya cipta yang merupakan cerminan untuk manusia, harus dapat diupayakan serta digunakan seoptimal mungkin. (Muslich, 1998). Dalam pengelolaan perusahaan atau BMT dibutuhkan tenaga ahli dan memiliki motivasi bekerja yang tinggi. Di samping itu, juga diperlukan tenaga yang memiliki kreatifitas, ketekunan dan ketrampilan. (Handoko, 2001)

Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi harus melibatkan sumber daya manusia dengan pengorganisasian yang baik sesuai yang direncanakan. Sehubungan dengan hal tersebut diperlukan kreativitas, dalam artian secara terus menerus mencari cara-cara, peluang dan terobosan baru dalam memanfaatkan sumber daya manusia organisasi. Pengorganisasi yang baik perlu memperhatikan rancangan pekerjaan dan komitmen organisasi demi tercapainya tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.

Menciptakan komitmen organisasional karyawan adalah tidak mudah karena komitmen organisasional karyawan dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya, antara lain motivasi kerja, kepuasan kerja dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Bahwa komitmen organisasional tergantung dari komitmen individu atau dengan kata lain komitmen individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasional artinya bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok memberikan kekuatan atas komitmen organisasional sebab motivasinya akan mempengaruhi pada komitmen organisasional karyawan.

Tujuan perusahaan (BMT) akan dapat tercapai dengan baik, apabila karyawan dapat menjalankan tugas-tugasnya dengan efektif dan efisien. Maka dari itu, dibutuhkan karyawan yang berpendidikan dan berkualitas dan di samping itu, harus mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Pelatihan dan motivasi akan mempengaruhi karyawan dalam pelaksanaan tugas, karena sangat menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas dengan baik.

Dikarenakan pengetahuan dan ketrampilan saja belum cukup untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi karyawan dalam bekerja, juga merupakan faktor kunci dalam mencapai kinerja karyawan dan mencapai sukses. (Handoko, 2001).

Suatu komitmen organisasional dapat meningkat maupun menurun dipengaruhi adanya motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Keberhasilan dan kesuksesan perusahaan karena adanya semangat karyawan dalam bekerja dan merasa puas dengan pekerjaan dan di samping itu memiliki motivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Karyawan yang bekerja dengan senang hati dan tanpa adanya paksaan akan memberikan hasil yang baik dan akan menumbuhkan komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi komitmen organisasional karyawan. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan komitmen organisasional karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan bisa tercapai. Oleh karena itu, perusahaan telah melakukan berbagai cara guna meningkatkan komitmen organisasional karyawan, misalnya dengan pemberian motivasi, pelatihan dan pemberian kenaikan jabatan, kenaikan gaji dan lain sebagainya.

Pengelolaan karyawan yang baik tentunya akan menumbuhkan komitmen organisasional karyawan yang baik pula. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan dapat meningkatkan komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan, salah satu cara agar karyawan dapat memiliki kepuasan

kerja terhadap perusahaan bisa dengan pemberian motivasi kepada karyawannya, dengan begitu karyawan akan merasa betah dan merasa aman bekerja di dalam perusahaan, tetapi dalam KSPPS BMT Fastabiq Jepara hal tersebut dilihat tidak begitu baik. Hal tersebut dapat dilihat dari adanya peningkatan jumlah absensi karyawan selama 3 tahun terakhir (terhitung dari 2014 s/d 2016), dari total karyawan yang berjumlah 60 orang, terdapat beberapa peningkatan jumlah karyawan yang tidak masuk bekerja dari yang sakit, izin dan tanpa adanya pemberitahuan dan alasan yang jelas, terhitung dari tahun 2014 dengan jumlah 90 karyawan, dan tahun 2015 dengan jumlah 110 karyawan, dan tahun 2016 dengan jumlah 129. Dan peneliti menyimpulkan, keadaan komitmen organisasional karyawan di KSPPS BMT Fastabiq Jepara masih rendah.

Tabel. 1.1.

Tingkat Absensi Karyawan

Tahun 2014-2016

Tahun	Jumlah Absensi (Hari)			Total
	Sakit	Izin	Alpa	
2014	21	47	22	90
2015	27	53	27	110
2016	33	59	37	129

Sumber : KSPPS BMT Fastabiq Jepara

Ditinjau dari segi organisasi, karyawan yang berkomitmen rendah akan berdampak pada turn over, tingginya absensi, meningkatnya

kelambanan kerja. Dengan demikian, tingkat absensi atau tingkat kehadiran karyawan yang rendah secara langsung akan berpengaruh terhadap hasil kerja kurang optimal. Dari rata-rata 25 (dua puluh lima) hari kerja setiap bulannya banyak karyawan yang tidak hadir kerja atau absen dengan alasan ijin keperluan keluar dan ijin tanpa keterangan. Hal ini menunjukkan bahwa ada permasalahan yang perlu mendapatkan perhatian oleh manajemen KSPPS BMT Fastabiq Jepara dalam upaya meningkatkan komitmen organisasional karyawan adalah faktor motivasi. Dalam hal ini pemberian motivasi terhadap karyawan pada KSPPS BMT Fastabiq sudah berjalan dengan baik, dikarenakan karyawan sudah diberikan kesempatan menempuh pendidikan dan mengikuti berbagai pelatihan sesuai bidang pekerjaannya, adanya karyawan ditempatkan pada bagian yang pekerjaannya bersifat menarik dan bervariasi. Sudah barang tentu karyawan merasa senang dalam bekerja yang dilakukannya. Selain itu dalam promosi jabatan ke jenjang lebih atas, kenyataannya berdasarkan prestasi dari pada karyawan. Dengan demikian apabila harapan dari pegawai sudah terpenuhi maka karyawan dapat termotivasi sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasional karyawan. Berkenaan dengan masalah kepuasan kerja karyawan tersebut, sistem imbalan yang adil menurut persepsi karyawan. Perlakuan yang sama baik dalam *reward* maupun *punishment* merupakan sumber kepuasan karyawan. Di samping itu, terbukti pemberian gaji dan insentif yang sudah memenuhi kebutuhan hidup maupun penghargaan seperti kenaikan pangkat terhadap prestasi kerja karyawan. Berdasarkan latar belakang di atas, maka

menarik untuk diteliti mengenai **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan di KSPPS BMT Fastabiq Jepara”**

1.2. Ruang Lingkup

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional karyawan, sedangkan fokus penelitian ini, sebagai berikut :

- 1.2.1. Variabel penelitian adalah variabel bebas pertama (X1), yaitu motivasi kerja, variabel bebas kedua (X2), yaitu kepuasan kerja, sedangkan variabel terikat (Y), yaitu komitmen organisasional karyawan.
- 1.2.2. Objek penelitian ini adalah KSPPS BMT Fastabiq Jepara, yang terletak di Jalan Bawu-Batealit Kilometer. 07 Kecamatan Batealit Kabupaten Jepara Kodepos 59461, Telepon (0291) 596105.
- 1.2.3. Waktu penelitian selama 6 bulan, dimulai dari 15 Januari 2017 s/d 15 Juni 2017.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, bahwasanya komitmen organisasional karyawan rendah namun motivasi kerja sudah berjalan maksimal dan kepuasan kerja karyawan sudah terpenuhi, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

- 1.3.1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasional karyawan di KSPPS BMT Fastabiq Jepara ?

1.3.2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan di KSPPS BMT Fastabiq Jepara ?

1.3.3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap komitmen organisasional karyawan di KSPPS BMT Fastabiq Jepara ?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada pokok permasalahan di atas, maka tujuan dari penelitian ini, sebagai berikut :

1.4.1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasional karyawan di KSPPS BMT Fastabiq Jepara.

1.4.2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan di KSPPS BMT Fastabiq Jepara.

1.4.3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap komitmen organisasional karyawan di KSPPS BMT Fastabiq Jepara.

1.5. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan di atas, maka kegunaan penelitian ini, sebagai berikut :

1.5.1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam perkembangan ilmu pengetahuan, terutama yang berkaitan dengan motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan.

1.5.2. Manfaat Praktis

a. Bagi KSPPS BMT Fastabiq Jepara

Bagi KSPPS BMT Fastabiq Jepara, diharapkan menjadi sumbangan pemikiran dalam memperhatikan karyawan agar dapat meningkatkan komitmen organisasional karyawan.

b. Bagi pembaca

Diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran dalam mempelajari bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM) lebih jauh khususnya dengan permasalahan yang diteliti oleh peneliti ini.

c. Bagi peneliti

Sebagai sarana untuk berlatih berfikir secara ilmiah dan analitis dan menerapkan pengetahuan yang diperoleh semasa di bangku kuliah, terhadap masalah-masalah yang dialami pihak BMT terutama yang berkaitan dengan motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan.