



**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
PT. PANAHMAS DWITAMA DISTRINDO
JEMBER**

***THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION AND MOTIVATION TO
THE EMPLOYEE PERFORMANCE WITH ORGANIZATIONAL
COMMITMENT AS THE INTERVENING VARIABLE
AT PT.PANAHMAS DWITAMA DISTRINDO
JEMBER***

TESIS

Oleh :

**EK CHANPISETH
NIM: 100820101068**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM MAGISTER
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER
2013**



**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
PT. PANAHMAS DWITAMA DISTRINDO
JEMBER**

***THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION AND MOTIVATION TO
THE EMPLOYEE PERFORMANCE WITH ORGANIZATIONAL
COMMITMENT AS THE INTERVENING VARIABLE
AT PT.PANAHMAS DWITAMA DISTRINDO
JEMBER***

TESIS

**Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Studi Magister Manajemen (S2) dan
mencapai Gelar Magister Manajemen**

Oleh :

**EK CHANPISETH
NIM: 100820101068**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM MAGISTER
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER
2013**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi mempunyai dampak dalam dunia usaha. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat antara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidik. Adanya globalisasi menyebabkan dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefesienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat.

Perusahaan harus mempunyai keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru, yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif, selalu bersemangat, dan loyal untuk dapat bersaing dengan industri yang sejenis lainnya. Karyawan yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat, semangat kerja yang tinggi, pemimpin yang efektif, dan lingkungan kerja yang mendukung. Menurut Handoko (1993), pengelolaan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi, sehingga membentuk satuan kerja yang efektif. Cara untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan perlu mengevaluasi hal yang berkaitan dengan masalah-masalah yang dapat memberikan motivasi, gairah, keinginan bekerja lebih baik, yang pada akhirnya dapat memberikan kontribusi positif pada perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Gilmer (1966, dalam As'ad, 2003) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, faktor intrinsik dan