

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan saat ini mengalami perkembangan secara signifikan dan banyak di pengaruhi oleh teknologi dan lingkungan yang saat ini juga berkembang pesat. Dengan demikian maka perusahaan-perusahaan tersebut akan semakin membutuhkan sumber daya manusia (SDM) untuk mencapai tujuan perusahaan, dimana yang di maksud dengan sumber daya manusia yaitu para karyawan atau para pekerja yang memiliki ketrampilan dan kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang ditekuni. Sumber daya manusia mempunyai peran yang penting di dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Sumber daya perusahaan sebuah modal yang sangat berharga bagi sebuah perusahaan karena seluruh aktivitas/kegiatan oprasional perusahaan dijalankan oleh manusia. Sekalipun perusahaan-perusahaan memiliki banyak mesin dalam menunjang kegiatan operasionalnya namun peran SDM tidak dipandang rendah karena untuk menjalankan seluruh mesin yang ada perusahaan mutlak sangat memerlukan SDM.

Agar semua tujuan terpenuhi tentunya perusahaan meningkatkan motivasi kerja pada setiap karyawan. Motivasi seseorang sangat ditentukan oleh intensitas motifnya yang berupa kebutuhan dan keinginan. Intensitas motif seseorang atau karyawan tentunya sangat ditentukan oleh kekuatan kebutuhan atau keinginan itu sendiri.

Di dalam organisasi memerlukan pengetahuan dan informasi yang baik berkenan dengan kekuatan motivasi dan karyawan. Keinginan atau kebutuhan individual dalam organisasi dengan keinginan atau kebutuhan organisasi akan berdampak luas pada kemajuan organisasi .

Namun sebaliknya motivasi yang tidak selaras atau bahkan terjadinya hambatan pencapaian tujuan Individu dalam organisasi akan menyebabkan labilnya organisasi dan sangat berbahaya bagi kelangsungan hidup organisasi itu sendiri.

Dalam pengetahuan perilaku keorganisasian, komitmen menjadi pengikat antara karyawan dengan perusahaan. Komitmen karyawan itu sendiri didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada organisasi dan tujuan organisasi serta bersedia untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi yang bersangkutan.

Kurangnya komitmen pada karyawan dalam perbedayaan karyawannya berupa kepercayaan diri yang mengakibatkan juga menurunnya komitmen organisasi. Selain kurangnya komitmen organisasional faktor motivasi juga dapat menimbulkan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Menurut Rivai (2005:445) “motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”. Motivasi adalah daya perangsang atau pendorong karyawan untuk mau bekerja dengan segiat-giatnya berbeda dengan karyawan yang satu dengan karyawan yang lain (Manulang, 2002). Banyak faktor yang menjadi perangsang atau pendorong bagi karyawan untuk bekerja segiat-segiatnya dalam rangka mencapai kinerja yang maksimal. Anoraga (1992:77) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain gaji dan atau insentif, kepuasan pribadi, status atau promosi, penghargaan dari karyawan sejawat, atasan dan lain-lain. Jadi, pihak-pihak yang berkepentingan dan bertanggungjawab akan keberhasilan suatu organisasi perlu memperhatikan motivasi yang ada pada karyawan dalam rangka menggerakkan, mengarahkan dan mengerahkan potensi karyawan yang ada ke arah tercapainya kinerja karyawan.

Menurut Rivai (2005:309) “kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan”. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki

drajat dan kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh motivasi dari kinerja seseorang tersebut dan juga komitmennya terhadap bidang yang ditekuninya. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi dan komitmen mempunyai pengaruh yang sangat erat dengan kinerja, motivasi dan komitmen merupakan faktor yang ada di dalam diri seseorang yang menggerakkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu, sedangkan kinerja merupakan penggabungan dari motivasi, komitmen dan kemampuan dalam diri sendiri.

Kinerja merupakan aktivitas penting yang dilakukan oleh setiap perusahaan yang ingin mencapai sasaran bisnis atau tujuan dengan efektif. Hal ini ditunjukkan dengan kehadiran karyawan dan rasa ingin melakukan perubahan kerja, dari hal itu dapat dilihat keinginan pegawai atau motivasi ditunjukkan dengan aktivitas yang mengarah pada tujuan perusahaan.

Dalam pelaksanaan kinerja seorang karyawan nantinya dapat dilihat seberapa besar kontribusi individu karyawan yang telah dilakukan terhadap perusahaan. Agar dapat mengetahui seberapa besar kontribusi yang akan dilakukan karyawan, salah satunya dengan menggunakan cara penilaian kinerja karyawan. Penilaian kinerja karyawan dilakukan untuk memberikan prestasi kerja atau penghargaan kerja pada karyawan. Pemberian prestasi kerja atau penghargaan ini dapat memicu peningkatan motivasi dan komitmen kerja dalam diri karyawan tersebut.

Dapat disimpulkan dari uraian di atas bahwa kinerja merupakan kegiatan yang dilakukan karyawan dalam bekerja dan dapat diwujudkan dengan tingkat absensi, produktifitas karyawan dan kehadiran di tempat kerja yang nantinya dapat mempengaruhi perubahan dalam bekerja karyawan itu atau motivasi untuk bekerja biasanya ditunjukkan

dengan dukungan aktivitas yang mengarah pada tujuan perusahaan. Jadi, peran perusahaan disini juga sangat penting untuk memberikan motivasi kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan demi tercapainya tujuan-tujuan perusahaan.

PT. Artha Wenasakti Gemilang (HRD) Malang, tempat dimana penelitian ini dilaksanakan menyadari bahwa perkembangan perusahaan yang baik bergantung pada kinerja karyawannya. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Sedangkan kinerja karyawan bergantung pula pada motivasi dan komitmen yang ada dalam diri karyawan itu sendiri. Mengingat pentingnya motivasi dan komitmen karyawan mempengaruhi kinerja karyawan maka pengaruh antara variabel tersebut akan diuji, sehingga judul yang digunakan peneliti adalah **"Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan"**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat di ambil perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah motivasi kerja dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diambil, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menjelaskan pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

2. Untuk menjelaskan pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan
3. Untuk menjelaskan pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan komitmen organisasional secara simultan terhadap kinerja karyawan.

D. Kontribusi Penelitian

1. Praktis

Sebagai tambahan informasi dan masukan untuk digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengambil keputusan yang berhubungan dengan bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang menyangkut motivasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan.

2. Teoritis

Sebagai pembanding bagi penelitian sebelum dan informasi pendahuluan bagi penelitian serupa dimasa datang.

E. Sistematika pembahasan

Untuk memudahkan bagi pembaca dalam memahami isi penulis ini, maka peneliti menampilkan sistematika pembahasan yang secara garis besar di bagi dalam bab. Semuanya merupakan suatu rangkaian kesatuan yang meliputi:

BAB I Pendahuluan

Bab ini mengemukakan antara lain latar belakang penelitian, perumusan masalah yang berkaitan dengan judul penelitian, tujuan penelitian dan kontribusi peneliti yang bisa diperoleh dari hasil penelitian serta ditutup dengan sistematika pembahasan dalam penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang berbagai teori-teori yang berhubungan permasalahan penelitian, teori motivasi dan komitmen, kepuasan kerja

karyawan dan hubungan antara motivasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan. Teori-teori yang dikemukakan akan digunakan sebagai landasan ilmiah dalam rangka pemecahan masalah untuk kemudian diinterpretasikan dan diambil kesimpulan berdasarkan landasan teori yang disajikan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini mengemukakan bahwa penelitian ini merupakan penelitian *eksplanatory*, dan mencakup tentang pengukuran populasi dan sampel yang hendak diteliti, sumber data yang digunakan dalam kegiatan penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data yang digunakan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum perusahaan, penyajian data yang diperoleh dari perusahaan, analisis dan interpretasi data yang berhubungan dengan masalah.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan akhir dari skripsi yang terdiri dari kesimpulan hasil penelitian dan saran-saran yang diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan bagi kemajuan perusahaan