# BAB I

# PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia sangat penting dan menjadi fokus banyak organisasi dalam mencapai keunggulan kompetitif. Keunggulan kompetitif merupakan kemampuan sebuah organisasi untuk memformulasikan strategi yang menempatkannya pada suatu posisi yang menguntungkan berkaitan dengan perusahaan lainnya. Organisasi yang berhasil, akan menitikberatkan pada sumber daya manusia guna menjalankan fungsinya secara optimal, khususnya untuk menghadapi tantangan-tantangan kompetitif. Sebuah organisasi untuk dapat menghadapi tantangan-tantangan kompetitif tersebut memerlukan adanya sistem manajemen yang efektif dan efisien, karena dengan memberikan perhatian yang lebih dalam manajemen sumber daya manusia, suatu organisasi atau perusahaan akan semakin solid dalam menghadapi tantangan eksternal yang sulit diprediksi. Selain itu, penyelenggaraan organisasi secara efektif dan efisien akan membantu perusahaan dalam pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Manajemen merupakan kegiatan pencapaian tujuan dengan mempergunakan kegiatan orang lain, sehingga manajemen tidak dilakukan oleh satu orang saja, melainkan oleh beberapa orang. Beberapa orang tersebut tentunya meliputi pemimpin (manajer) dan bawahan (karyawan). Seorang manajer dalam menjalankan kegiatan fungsi-fungsi manajemen, memberikan perintah-perintah atau berusaha untuk menggerakkan bawahannya agar mau melaksanakan apa

yang dikerjakan, tentunya berkaitan dengan pencapaian tujuan tersebut. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Handoko (2003:252) bahwa "Motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi manajer, karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi". Tujuan dari organisasi dapat diraih semaksimal mungkin apabila didukung dengan adanya kinerja yang baik dari para karyawannya. Agar mendapatkan kinerja yang baik dari para karyawan maka diperlukan adanya penggerak atau dorongan dari manajer dengan kata lain, kegiatan menggerakkan atau memberikan dorongan dari atasan kepada bawahan adalah berkaitan dengan masalah motivasi."

Jika karyawan termotivasi maka ia akan paham tentang tujuan dari tindakan mereka, serta meyakini akan pencapaian tujuan tersebut. Motivasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, dimana dengan adanya motivasi tersebut karyawan akan berusaha semaksimal mungkin untuk dapat mencapai tujuan dan sasaran, serta kesejahteraan karyawan akan terpenuhi. Selain memberikan dorongan atau motivasi, manajer juga harus memperhatikan bagaimana mempertahankan karyawan terutama karyawan yang berkualitas. Salah satu usaha mempertahankan karyawan tersebut adalah dengan memperlakukan karyawan secara manusiawi sehingga akan menimbulkan perasaan bangga dan akhirnya dapat membentuk suatu komitmen pada diri karyawan terhadap organisasi. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Lincoln (1994)

dalam Sopiah (2008:155) bahwa komitmen organisasional mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota dan kemauan anggota pada organisasi.

Seseorang yang berkomitmen pada suatu organisasi atau pada suatu hubungan (*relationship*), maka mereka akan merasa bahwa mereka sebagai karyawan tidak hanya sekedar sebagai unsur produksi, namun juga sebagai unsur investasi perusahaan yang efektif. Peran motivasi dalam hal ini dirasa sangat penting untuk membentuk dan mengembangkan karyawan berbasis komitmen yang nantinya menghasilkan suatu pemikiran pada diri karyawan bahwa bukan karena mereka dibayar untuk berkomitmen, tetapi karena mereka memilih untuk berkomitmen. Mowday et al. (1982) dalam Almacik (2012:357) memiliki pendapat bahwa komitmen organisasional mempunyai tiga komponen utama yaitu: (a) Adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi, (b) Adanya kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi organisasi, dan (c) Keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi. Karyawan yang berkomitmen cenderung memiliki keinginan untuk memberikan tenaga, pikiran serta tanggung jawab yang lebih dalam meningkatkan kesejahteraan dan keberhasilan organisasi. Keberhasilan dari organisasi erat kaitannya dengan keterlibatan dan kontribusi yang diberikan karyawan, karena dengan adanya komitmen yang baik maka tingkat produktivitas dan kualitas kerja akan meningkat, dan pada akhirnya akan menunjang tercapainya tujuan organisasi.

Kinerja merupakan konsep yang sangat kompleks, baik definisi maupun pengukurannya dan sering menjadi tantangan bagi peneliti perilaku organisasi dan sumber daya manusia, karena bersifat multidimensional. Namun, hendaknya

pengukuran kinerja menginteraksikan dimensi pengukuran yang beragam, karena kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Standar pengukuran kinerja secara umum meliputi kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu (Dharma, 2003:355). Hal ini dikarenakan ketrampilan dan kompetensi masing-masing individu berbeda-beda, ada yang ketrampilan teknisnya lebih unggul daripada rekan sekerjanya, dalam hal lain ketrampilan di bidang konseptual lemah. Pengelolaan kinerja sumber daya manusia dimaksudkan guna meningkatkan keefektifan perusahaan secara keseluruhan. Kinerja dapat dikatakan sebagai suatu hasil dari pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan dari strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan suatu kontribusi pada ekonomi (Wibowo, 2011:7). Sehingga kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan di dalam melaksanakan pekerjaannya, dimana kinerja karyawan yang meningkat akan mempengaruhi peningkatan prestasi dari organisasi tempat karyawan tersebut bekerja.

PT. Nusantara Medika Utama Mojokerto merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya PT. Nusantara Medika Utama Mojokerto harus bersaing dengan perusahaan lain milik negara maupun milik swasta, untuk itu diperlukan sumber daya manusia yang tangguh, profesional serta memilki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya agar mampu mengatasi perubahan tersebut, sehingga PT. Nusantara Medika Utama Mojokerto dapat bertahan dan semakin berkembang. Selain tantangan eksternal tersebut, PT. Nusantara Medika Utama Mojokerto

memiliki strategi untuk memotivasi karyawan guna membangun komitmen pada diri karyawan, diantaranya adalah dengan memberikan pembinaan keahlian dan ketrampilan, pemberian tunjangan, santunan sosial, asuransi personil dan perawatan kesehatan dan pengobatan. Selain itu, terdapat faktor-faktor yang dapat menurunkan motivasi karyawan yaitu yaitu kondisi lingkungan perusahaan yang tidak kondusif, minimnya pengelolaan karyawan, dan buruknya hubungan organisasional.

Terhitung mulai tanggal 19 Januari 2013, SBU Rumah Sakit PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) yang membawahi 3 (tiga) Rumah Sakit yakni RS Gatoel-Mojokerto, RS Toeloengredjo-Pare Kediri, dan RS Perkebunan-Jember telah resmi menjadi anak perusahaan PTPN X (Persero) dengan nama PT. Nusantara Medika Utama. PT. Nusantara Medika Utama Mojokerto yang beralamatkan di Jalan Raden Wijaya Nomor 56 Kota Mojokerto memiliki 5 divisi yang bertugas memberikan pelayanan kesehatan secara optimal, diantaranya adalah Divisi Pelayanan Medis, Divisi Penunjang Medis, Divisi Keperawatan, Divisi RENBANG dan Divisi Administrasi, Keuangan dan SDM. Pada paragraf sebelumnya dijelaskan mengenai faktor-faktor yang berpotensi menurunkan motivasi karyawan yang nantinya akan berdampak pada rendahnya komitmen organisasi yang berujung pada menurunnya kinerja karyawan, maka dalam hal ini peran manajer menjadi sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan yaitu dengan mengelola karyawannya agar bekerja secara maksimal sehingga tercapai kinerja yang tinggi. Pengelolaan karyawan dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi kerja para karyawan karena motivasi dapat mempengaruhi seseorang

atau memberikan dorongan kepada seseorang untuk melakukan sesuatu. Di sisi lain, pemberian motivasi juga di harapkan mampu meningkatkan komitmen karyawan karena karyawan yang mempunyai komitmen tinggi akan mempunyai keinginan untuk memberikan tenaga, pikiran serta tanggung jawab yang lebih dalam meningkatkan kesejahteraan dan keberhasilan dari organisasi. Sehingga menjadi menarik bagi penulis untuk mengkaji bagaimana sebenarnya perusahaan berupaya meningkatkan motivasi kerja dan komitmen organisasional yang nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan yang tentunya akan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Dari latar belakang di atas maka peneliti mengambil judul **"Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Nusantara Medika Utama Mojokerto)".**

**B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi motivasi, komitmen organisasional dan kinerja karyawan pada PT. Nusantara Medika Utama Mojokerto?
2. Adakah pengaruh yang signifikan antara motivasi dan komitmen organisasional secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Medika Utama Mojokerto?
3. Adakah pengaruh yang signifikan antara motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Medika Utama Mojokerto?

4. Adakah pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasional secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Medika Utama Mojokerto?

**C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini sesuai dengan permasalahan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan deskripsi motivasi, komitmen organisasional dan kinerja karyawan pada PT. Nusantara Medika Utama Mojokerto.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan komitmen organisasional secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Medika Utama Mojokerto.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Medika Utama Mojokerto.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Medika Utama Mojokerto.

**D. Kontribusi Penelitian**

Kontribusi yang dapat dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Aspek Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta menjadi bahan bacaan bagi pihak-pihak yang membutuhkan, tentang keadaan nyata yang

terjadi dalam perusahaan, serta dapat menambah dan melengkapi referensi karya ilmiah yang dapat dijadikan sebagai sumber informasi bagi penelitian selanjutnya.

2. Aspek Akademis

Penelitian ini dapat berkontribusi secara akademis yaitu sebagai berikut.

a. Penelitian ini diharapkan dapat membawa wawasan ilmu pengetahuan dan pemahaman tentang motivasi, komitmen organisasional dan kinerja karyawan.
b. Dipergunakan sebagai masukan ataupun referensi bagi mahasiswa Fakultas Ilmu Administrasi khususnya jurusan Administrasi Bisnis, dan juga bagi peneliti yang mengkaji masalah yang sama atau terkait di masa yang akan datang.
c. Sebagai sumbangan pemikiran yang akan berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

**E. Sistematika Pembahasan**

Pembahasan yang sistematis akan mempermudah pemahaman terhadap suatu hasil karya ilmiah oleh para pembacanya, sehingga pembaca akan dapat mengetahui dan memahami secara berurutan dalam suatu sajian yang terinci. Penulisan skripsi ini terdiri dari lima bab dan merupakan suatu rangkaian yang saling berkaitan secara berurutan Adapun sistematika pembahasannya adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang latar belakang pemikiran yang menjadi dasar penelitian ini, sekaligus mengemukakan masalah-

masalah yang dikaji, tujuan penelitian, manfaat yang diharapkan dari penelitian ini, dan sistematika pembahasan.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Dalam bab ini dikemukakan dan diuraikan tentang teori-teori yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, konsep yang berhubungan dengan pokok permasalahan yang dibahas, dan menjelaskan tentang pengertian-pengertian yang berkaitan dengan penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang metode penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini, meliputi jenis penelitian, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, dan variabel serta penggunaan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang hasil-hasil yang diperoleh dari penelitian dan pembahasan yang akan dihubungkan dengan teori yang mendukung.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini berisi mengenai kesimpulan dari hasil penelitian dan saran-saran yang dapat dipertimbangkan oleh pihak-pihak terkait dan sebagai penutup skripsi.