

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Karena sumber daya manusia merupakan komponen terpenting selain modal, teknologi dan uang. Hal ini dikarenakan manusia yang mengendalikan semua komponen dalam perusahaan dan memiliki potensi seperti akal, perasaan, kemampuan, serta dorongan yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Seiring dengan perkembangan teknologi maka perusahaan harus memiliki karyawan yang handal dan berkualitas agar dapat bertahan menghadapi perkembangan yang terjadi seperti banyaknya alat canggih yang sekarang bisa dijadikan sebagai tenaga mesin serta adanya penggunaan internet dalam melakukan pekerjaan. Maka untuk memiliki karyawan yang baik harus dilakukan pengelolaan karyawan secara profesional agar tidak terjadi ketidakseimbangan dalam perusahaan misalnya seperti karyawan yang memiliki potensi dan kemampuan yang tinggi tetapi tidak mampu berprestasi dan bekerja secara produktif. Hal ini mungkin dikarenakan kondisi psikologi dari jabatan yang tidak cocok atau mungkin dikarenakan oleh lingkungan tempat kerja yang tidak memberikan kenyamanan bagi karyawan.

Karyawan merupakan elemen penting bagi kelangsungan hidup perusahaan baik di masa sekarang maupun di masa yang akan datang. Karena karyawan memiliki tanggung jawab untuk menjalankan setiap tugas yang diberikan oleh perusahaan agar perusahaan dapat mencapai tujuannya dan keberhasilan dalam pencapaian tujuan adalah aktualisasi dari kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi akan meningkatkan produktivitas perusahaan, menurunkan tingkat keluar masuknya karyawan (*turn over*), serta memantapkan manajemen perusahaan. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan bagi perusahaan karena kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan merupakan penentu kesuksesan perusahaan. Keith Davis dalam Mangkunegara (2010:13) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Menurut Handoko (2001:117), “Kemampuan merupakan faktor penentu dalam mempertahankan sumberdaya yang efektif”. Jadi apabila seorang karyawan memiliki kemampuan yang baik maka karyawan tersebut akan melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya secara efektif. Adanya persaingan bisnis yang sangat ketat mendorong perusahaan untuk meningkatkan kemampuan dari karyawannya agar dapat meningkatkan dan mencapai tujuan perusahaan serta mampu bersaing dengan perusahaan lain.

Hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Menurut Handoko (2001:252), “Motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan”. Sedangkan menurut Hasibuan (2009:141), “Motivasi adalah pemberian

daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerjaseseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, atau terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Para manajer mempunyai kewajiban untuk memotivasi karyawannya sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh perusahaan. Dengan adanya motivasi dalam diri karyawan maka karyawan akan memiliki semangat untuk melakukan pekerjaannya dan dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi maka karyawan tersebut juga dapat memiliki kinerja yang baik karena memiliki gairah untuk melakukan pekerjaannya.

Komitmen karyawan menjadi hal penting bagi suatu perusahaan dalam menciptakan kelangsungan hidup di dalam sebuah perusahaan karena komitmen merupakan keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan posisinya menjadi anggota dari perusahaan dan mampu untuk bekerja keras dalam pencapaian tujuan. Menurut Mathis dan Jackson dalam Sopiah (2008:155) “*Organizational commitment is degree to which employee believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization*”. Komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Jika seorang karyawan memiliki komitmen yang tinggi maka karyawan tersebut akan melakukan usaha yang sangat keras dalam melaksanakan kewajiban dan

wewenang yang diberikan oleh perusahaan serta ia akan berusaha untuk tetap tinggal di dalam perusahaan tempat dirinya bekerja.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan dalam suatu organisasi. Menurut Mangkunegara (2010:9) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2010:16) “Kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya tidak terlepas dari faktor pribadi dan faktor lingkungan organisasi”. Faktor pribadi yang dimaksudkan adalah seperti kemampuan kerja, motivasi kerja dan komitmen kerja sedangkan faktor yang berasal dari luar seperti faktor kepemimpinan dalam lingkungan pekerjaan.

PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) adalah salah satu bank milik pemerintah yang memiliki jumlah sumber daya manusia (SDM) yang cukup banyak dan berkualitas. Kantor Bank Rakyat Indonesia tersebar di Indonesia dan menjangkau daerah pelosok desa sehingga mempermudah masyarakat untuk memperoleh layanan simpanan atau pinjaman. BRI bertanggung jawab pada pelayanan dan kepuasan pelanggan. Hal ini selaras dengan misi yang diemban oleh BRI Kantor Cabang Blitar yaitu memberikan pelayanan prima kepada nasabah melalui jaringan kerja yang luas dan didukung oleh sumber daya manusia yang profesional dengan melaksanakan praktek *good corporate governance*.

Dengan dijelaskannya misi tersebut maka karyawan BRI Kantor Cabang Blitar dituntut untuk memiliki kinerja yang baik dengan motivasi kerja yang tinggi, komitmen kerja yang tinggi, serta kemampuan kerja yang baik.

Setiap karyawan harus memiliki kemampuan kerja yang baik seperti sikap yang ramah terhadap pelanggan. Sebab perusahaan ini bergerak dibidang jasa pelayanan perbankan sehingga karyawan dituntut untuk dapat selalu menunjukkan sikap yang baik dalam melayani pelanggan. Selain itu juga memiliki motivasi dan komitmen kerja yang tinggi agar karyawan dapat melaksanakan setiap wewenang yang diberikan oleh perusahaan dengan baik dan dapat menunjukkan kinerja maksimal.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis mengambil judul **“Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen dan Kinerja Karyawan” (Studi pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Blitar).**

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah variabel kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan pada BRI Kantor Cabang Blitar?
2. Apakah variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan pada BRI Kantor Cabang Blitar?
3. Apakah variabel kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BRI Kantor Cabang Blitar?

4. Apakah variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BRI Kantor Cabang Blitar?
5. Apakah variabel komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BRI Kantor Cabang Blitar ?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh variabel kemampuan kerja terhadap komitmen karyawan pada BRI Kantor Cabang Blitar
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh variabel motivasi kerja terhadap komitmen karyawan pada BRI Kantor Cabang Blitar
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh variabel kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada BRI Kantor Cabang Blitar
4. Untuk mengetahui dan menjelaskan variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada BRI Kantor Cabang Blitar
5. Untuk mengetahui dan menjelaskan variabel komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada BRI Kantor Cabang Blitar

#### D. Kontribusi Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang positif bagi berbagai aspek, antara lain :

##### 1. Aspek Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya bidang SDM yang berkaitan dengan kemampuan kerja, motivasi kerja, komitmen dan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi kerja selain itu kinerja karyawan dipengaruhi juga oleh komitmen karyawan. Sehingga penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi pihak yang ingin melakukan penelitian serupa maupun penelitian lanjutan.

##### 2. Aspek Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan organisasi dalam mengambil kebijakan terkait dengan kemampuan dan motivasi kerja. Hal ini dimaksudkan agar pelaksanaan kemampuan dan motivasi kerja dapat berjalan dengan efektif dan efisien, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan serta komitmen karyawan terhadap perusahaan.

## E. Sistematika Pembahasan

Untuk memberikan gambaran mengenai isi dari penelitian ini, agar mudah di mengerti oleh pembaca, maka diperlukan sistematika pembahasan yang tersusun sebagai berikut :

### BAB I           Pendahuluan

Bab ini berisi tentang latar belakang diadakannya penelitian yang terdiri dari latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika pembahasan

### BAB II           Tinjauan Pustaka

Bab ini berisi mengenai teori-teori yang berhubungan dengan judul penelitian, yang digunakan peneliti sebagai dasar dilakukannya penelitian, serta berisi tentang kerangka konsep dan model hipotesis, serta perumusan dari hipotesis tersebut.

### BAB III           Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan tentang metode penelitian yang digunakan, lokasi penelitian, konsep, variabel yang akan diteliti, skala pengukuran, populasi dan sampel, pengumpulan data yang menjelaskan tentang jenis penelitian dan sumber data, metode pengumpulan data dan instrumennya, uji validitas dan reabilitas serta analisis data yang digunakan.

#### BAB IV Hasil dan Pembahasan

Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum perusahaan, hasil pengumpulan data, dan pengolahan data.

#### BAB V Penutup

Bab ini berisi tentang kesimpulan yang merupakan tautan pokok dari bab-bab sebelumnya. Juga disertai saran-saran berdasarkan hasil yang telah dicapai dalam penelitian yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

