

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu organisasi atau lembaga harus mampu mengelola sumber daya yang dimilikinya, termasuk sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia merupakan asset utama yang besar pengaruhnya terhadap kemajuan organisasi. Seperti yang diketahui selama ini, organisasi lebih banyak menghadapi masalah-masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia apabila dibandingkan dengan sumber daya ekonomi lainnya, karena dalam mengelola sumber daya manusia tidak bisa disamakan dengan mesin, material dan dana yang sifatnya hanya masalah teknis saja.

Organisasi harus memberi perhatian yang penuh dan membuat karyawan percaya terhadap organisasi, sehingga akan diperoleh komitmen karyawan. Jika komitmen karyawan telah diperoleh akan didapatkan karyawan yang setia, dan mampu bekerja sebaik mungkin untuk kepentingan organisasi. Keadaan ini sangat baik bagi pencapaian tujuan organisasi, karena organisasi mendapat dukungan penuh dari anggotanya sehingga bisa berkonsentrasi secara penuh pada tujuan yang diprioritaskan.

Komitmen yang tinggi menjadikan individu peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi kearah yang lebih baik, sehingga dengan adanya komitmen yang tinggi kemungkinan penurunan kinerja dapat dihindari. Sebaliknya, individu dengan komitmen rendah akan mementingkan dirinya atau kelompoknya, dimana individu tersebut tidak memiliki keinginan untuk menjadikan organisasi kearah yang lebih baik, sehingga memungkinkan terjadinya penurunan kinerja. Tingkat komitmen baik komitmen instansi terhadap pegawai, maupun antara pegawai terhadap instansi sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Komitmen organisasional merupakan “perspektif yang bersifat berperilaku dimana komitmen diartikan sebagai perilaku yang konsisten dengan aktivitas (*consistent lines of activity*)” Gozhali (2016). Sehingga semakin tinggi komitmen

pegawai terhadap organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Wright (2014) mendukung bahwa semakin tinggi komitmen seseorang terhadap tugasnya maka akan semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan, yang menuju pada tingkat penilaian yang semakin tinggi. Rivai (2015) menyatakan bahwa sifat dari komitmen organisasional dapat berubah sepanjang waktu seperti dilihat dari pegawai senior dan junior. Pegawai pemerintah senior pekerjaannya lebih bervariasi dan memiliki kebebasan dalam melakukan penilaian. Pegawai pemerintah level bawah cenderung mengalami kebosanan karena pekerjaannya kurang menantang sehingga menyebabkan komitmen karyawan tersebut akan rendah. Hogan (2012) menyatakan bahwa stres karena peran dan ketidakpastian dalam pekerjaan akan menyebabkan meningkatnya ketegangan, mengurangi komitmen organisasi dan meningkatkan kecenderungan untuk berpindah.

Robbins dan Judge (2012) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Dimana loyalitas, keterlibatan, dan penerimaan terkait dengan kinerja organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Nurjanah (2018) mengemukakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, apabila komitmen organisasinya baik, maka kinerja organisasi akan baik pula.

Porter dan Smith menyatakan bahwa komitmen sebagai sifat hubungan seorang individu dengan organisasi yang memungkinkan seseorang mempunyai komitmen tinggi memperlihatkan tiga ciri, yaitu dorongan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, dan kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi, serta kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi. Bila seorang pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka berpengaruh dengan kinerja pegawai tersebut.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor motivasikerja. Pemberian motivasi ini banyak macamnya seperti pemberian

kompensasi yang layak dan adil, pemberian penghargaan dan sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan karyawan dapat terpenuhi lalu diharapkan para karyawan dapat berkerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang diembannya. Setelah karyawan merasa senang dengan pekerjaannya, para karyawan akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama karyawan sehingga terciptalah suasana kerja yang kondusif, pada akhirnya karyawan dengan bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, dan ini berarti disiplin kerjalah yang akan ditunjukkan oleh para karyawan, karena termotivasi dalam melaksanakan tugasnya dalam perusahaan.

Motivasi yang diberikan perusahaan tidak hanya akan mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi tersebut juga dapat mempengaruhi komitmen organisasi dari karyawan. Tania dan Sutanto (2013) menyatakan bahwa komitmen organisasi karyawan akan meningkat dengan adanya motivasi-motivasi yang diberikan oleh perusahaan kepadanya. Pengaruh positif ini didukung dengan hasil penelitian dari Rizal et al. (2014) dan Sujana (2012). Namun lain halnya pada penelitian yang dilakukan oleh Tella et al. (2007) menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi. Luthans (2011) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi dan kepercayaan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Hunt and Morgan dalam Sopiha (2012) Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi, berkeinginan untuk mencapai tujuan organisasi, dan memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi. Penelitian ini mengambil objek di UD Cahaya Terang yang berlokasi di desa Ploso Kecamatan Wonoayu Kabupaten Sidoarjo. UD Cahaya Terang berdiri pada tahun 1999. UD Cahaya Terang ini memproduksi produk kerupuk ikan. Penelitian ini berjudul: **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening**. Alasan pengambilan judul tersebut yaitu peneliti ingin mengkaji sejauh mana pengaruh yang ditimbulkan dari motivasi terhadap kinerja dengan

komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* terhadap kinerja karyawan UD Cahaya Terang.

1.2 Perumusan Masalah

1. Apakah variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
3. Apakah variabel komitmen organisasi mampu meningkatkan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh dari motivasi kerja terhadap komitmen organisasi.
3. Untuk menganalisis pengaruh dari motivasi melalui komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dapat digunakan bagi peneliti maupun peneliti lain/pembaca dalam menambah wawasan ilmu pengetahuan secara praktek dilapangan berdasarkan teori-teori yang pernah diperoleh dari bangku kuliah, dan dapat digunakan sebagai bahan referensi dan bahan acuan yang akan melakukan penelitian dengan permasalahan yang berkaitan dengan motivasi kerja, komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama pimpinan perusahaan untuk menentukan kebijaksanaan dalam mengatasi masalah yang berkaitan dengan pemberian motivasi, komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.