

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah di tentukan. Dalam pencapaian tujuan tersebut maka suatu perusahaan membutuhkan seorang pemimpin yang mampu mengelola sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut yaitu untuk meningkatkan kinerja karyawan secara efisien, dan efektif kerja di dalam suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan maka pemimpin atau manajer akan memberikan sebuah tugas pada setiap karyawan sesuai dengan fungsi dan jabatan masing-masing dalam perusahaan. Tugas yang diberikan pemimpin atau manajer bagi karyawan merupakan sebuah tanggung jawab yang harus dilaksanakan secara tulus dan dengan sungguh-sungguh agar tercapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan.

Menurut Hafidzi dkk (2019:52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Menurut Sedarmayanti (2017,p.154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan

dorongan/semngat kerja/pendorong semangat kerja. Menurut Uhing (2019:363) adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi kerja menurut McClelland yang diterjemahkan suwanto (2020:161) adalah “Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Dari pendapat para ahli dapat diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

Komitmen organisasi adalah kondisi dimana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Lebih lanjut, komitmen organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan (Steers & Porter, 2011). Menurut Kaswan (2017) komitmen organisasi merupakan pengukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja disana. Kreitner dan Kinicki (dalam Kaswan 2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi mencerminkan bagaimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya.

Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipungkiri jika faktor kualitas manajemen kinerja memberi pengaruh sebagai *driven force* (kekuatan pendorong) yang mampu memberi percepatan kearah sana.

Menurut Kasmir (2016:182) menyebutkan “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017:138) menyatakan “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson dalam Masram (2017:138) juga menyebutkan “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut”.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan pada periode tertentu.

Selanjutnya untuk mengetahui tingkat kepuasan kinerja karyawan di Konveksi Panangkalan Kota Bandung penulis melakukan penelitian pendahuluan dengan cara membagikan kuesioner kepada 30 orang karyawan Konveksi Panangkalan Kota Bandung. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan data yang akurat dan tepat sehingga dapat membantu penyelesaian masalah yang

terjadi di perusahaan. Berikut adalah hasil penelitian pendahulu mengenai kinerja karyawan :

Tabel 1.1
Kinerja Karyawan pada Konveksi Panangankanan Kota Bandung.

| No | Dimensi | Frekuensi | | | | | Jumlah Skor | Rata-Rata |
|-----------------------|-----------|-----------|----|----|---|----|-------------|-----------|
| | | STS | TS | KS | S | SS | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 1 | Promosi | 2 | 9 | 9 | 6 | 6 | 97 | 3,23 |
| 2 | Disiplin | 1 | 10 | 3 | 9 | 7 | 101 | 3,36 |
| 3 | Inisiatif | 3 | 7 | 10 | 5 | 5 | 92 | 3,06 |
| Skro Rata-Rata | | | | | | | 3,21 | |

Sumber : Hasil Kuesioner Pra-Survey Penelitian 2022.

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa nilai rata-rata kinerja karyawan pada Konveksi Panangankanan Kota Bandung masih rendah sebesar 3,21 dan berada pada katagori tidak baik terutama pada dimensi disiplin 3,36 dan promosi 3,23 dapat disimpulkan bahwa dari dari ketiga dimensi variable kinerja karyawan hanya ada 2 dimensi variabel yang mendapatkan nilai diatas skor rata-rata yaitu promosi 3,23 dan disiplin 3,36.

Menurut Rozarie (2017:64) menyebutkan “Penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan dalam rangka pelayanan kepada konsumen/*public* sekaligus juga sebagai pedoman untuk menjadikan karyawan dapat dipromosikan ke jenjang yang lebih baik. Kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis, oleh karena itu untuk memastikan apakah pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik di perlukan terhadap pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan”.

Selain melakukan pra survey, peneliti juga melakukan wawancara terhadap karyawan mengenai kinerja karyawan dan mereka menjelaskan bahwa mereka dapat mencari perusahaan lain yang sebanding dengan Konveksi Panangankanan Kota Bandung jika kondisi perusahaan tidak ada perubahan, hal ini tentu akan

menjadi kerugian bagi pihak perusahaan jika tidak ditangani secara serius sebab karyawan merupakan asset perusahaan yang berharga dan akan memerlukan biaya lagi jika harus melakukan perekrutan karyawan baru.

Selanjutnya penelitian melakukan penyebaran Kusioner pada 30 karyawan Konveksi Panangankanan Kota Bandung dalam rangka ingin mengetahui variable apa yang menjadi penyebab terjadinya kinerja karyawan. Menurut Simamora dalam Masram (2017:142) menyatakan bahwa banyak penyebab terjadinya kinerja karyawan antara lain kemampuan bekerja dan disiplin, dan lain sebagainya. Juga menurut Allen dan Meyer dalam Darmawan (2013:163) mengungkapkan bahwa komitmen efektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif, merupakan faktor dari kinerja karyawan. Selanjutnya menurut Yusuf (2015:264) salah satu lain dari kinerja karyawan adalah motivasi kinerja karyawan terdiri dari kemampuan, kebutuhan, tujuan-tujuan dan lain sebagainya.

Table 1.2
Kondisi yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Konveksi
Panangankanan Kota Bandung

| No | Variabel | Dimensi | Frekuensi | | | | | Jumlah Skor | Rata-Rata |
|---------------------------------|-----------|------------------------|-----------|----|----|----|----|-------------|-----------|
| | | | STS | TS | KS | S | SS | | |
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 1 | Komitmen | Komitmen Afektif | 5 | 18 | 4 | 2 | 1 | 66 | 2,2 |
| 2 | | Komitmen Berkelanjutan | 7 | 8 | 6 | 7 | 2 | 79 | 2,63 |
| 3 | | Komitmen Normatif | 5 | 10 | 10 | 3 | 2 | 77 | 2,56 |
| Skor Rata-Rata Kemampuan | | | | | | | | 2,46 | |
| 4 | Motivasi | Gaji | 2 | 5 | 2 | 15 | 6 | 108 | 3,6 |
| 5 | | Kebutuhan | 5 | 10 | 8 | 4 | 3 | 80 | 2,66 |
| 6 | | Tujuan (Goals) | 5 | 13 | 5 | 5 | 2 | 76 | 2,53 |
| Skor Rata-Rata Motivasi | | | | | | | | 3,13 | |
| 7 | Kemampuan | Keterampilan | 3 | 3 | 3 | 8 | 13 | 115 | 3,83 |
| 8 | | Pengetahuan | 2 | 3 | 4 | 9 | 13 | 119 | 3,96 |
| 9 | | Pengalaman Kerja | 2 | 4 | 7 | 9 | 8 | 107 | 3,56 |
| Skor Rata-Rata Kemampuan | | | | | | | | 3,78 | |

Sumber : Hasil Kuesioner Pra-Survey Penelitian 2022.

Berdasarkan Tabel 1.2 bahwa hasil pra survey tentang kondisi factor-faktor kinerja karyawan pada Konveksi Panangankanan Kota Bandung. Terdapat 2 variabel yang diduga mempengaruhi akan kinerja karyawan yaitu variabel Komitmen dengan skor rata-rata yaitu 2,46 dan variabel motivasi dengan skor rata-rata 3,13. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi dan komitmen pada karyawan Konveksi Panangankanan Kota Bandung diduga merupakan penyebab kinerja karyawan tinggi.

Berdasarkan latar belakang, hasil data pra survey peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan menjadikan permasalahan yang terjadi menjadi judul peneliti sebagai berikut **“Pengaruh Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Konveksi Panangankanan Kota Bandung.”**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi masalah merupakan suatu proses pengkajian dan permasalahan-permasalahan yang akan diteliti, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup di dalam penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi dan komitmen.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Motivasi
 - a Gaji yang diterima masih belum memadai bagi karyawan.
 - b Karyawan mempunyai sejumlah kebutuhan yang hendak dipenuhi.

- c Karyawan belum mencapai target mengenai nilai rewards.
2. Komitmen
- a Kurangnya rasa percaya karyawan terhadap perusahaan.
 - b Kurangnya rasa kecintaan karyawan terhadap perusahaan.
 - c Kurangnya rasa bangga karyawan terhadap perusahaan.
3. Kinerja Karyawan
- a Masih adanya karyawan yang merasa tidak nyaman bekerja dan berkeinginan pindah pekerjaan ke tempat lain.
 - b Masih adanya karyawan yang ingin keluar dari pekerjaannya.

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi pada karyawan Konveksi Panangankanan Kota Bandung.
2. Bagaimana komitmen pada karyawan Konveksi Panangankanan Kota Bandung.
3. Bagaimana kinerja karyawan pada karyawan Konveksi Panangankanan Kota Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh motivasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan pada Konveksi Panangankanan Kota Bandung baik secara simultan dan parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui menganalisis dan mengkaji:

1. Motivasi pada karyawan Konveksi Panangankanan Kota Bandung.
2. Komitmen pada karyawan Konveksi Panangankanan Kota Bandung.
3. Kinerja karyawan pada karyawan Konveksi Panangankanan Kota Bandung.
4. Besaran pengaruh motivasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan pada Konveksi Panangankanan Kota Bandung baik secara simultan dan parsial.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini sangat berguna bagi penelitian ataupun bagi perusahaan dan pihak-pihak lain yang ingin mengetahuinya

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi bagi mahasiswa Universitas Pasundan dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian yang sejenis.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti
 - a. Sebagai syarat penyelesaian studi jenjang S1 Manajemen khususnya di bidang Sumber Daya Manusia. Juga untuk menambah ilmu pengetahuan manajemen yang mana objek peneliti terkait dengan pengaruh motivasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi perusahaan
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan informasi bagi perusahaan. Mengenai pengaruh motivasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan pada Konveksi Panangankanan Kota Bandung.

3. Bagi peneliti lain
 - a. Dapat menjadi acuan atau referensi untuk mengembangkan penelitian-penelitian selanjutnya mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pengaruh motivasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan.