

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan dunia usaha yang semakin pesat telah membawa perubahan besar di bidang perekonomian. Ditengah persaingan usaha yang semakin beragam dan meningkat, perusahaan dituntut untuk memiliki keunggulan kompetitif dalam bersaing. Keunggulan kompetitif ini merupakan keunggulan yang menjadi nilai jual perusahaan atas output yang dihasilkan baik berupa barang ataupun jasa, selain itu juga dapat menjadi pembeda antar perusahaan.

Untuk mencapai hal tersebut, tentunya perusahaan harus meningkatkan kualitasnya terutama kualitas Sumber Daya Manusianya yang memiliki kinerja yang baik. Dengan baiknya kinerja yang dimiliki karyawan perusahaan tersebut, mencerminkan kondisi perusahaan yang siap bersaing dengan pelaku bisnis domestik maupun mancanegara, selain itu dapat mencerminkan perusahaan itu memiliki kredibilitas yang tinggi di mata konsumen.

Akan tetapi seiring berjalannya waktu, seringkali terjadi penurunan tingkat motivasi dan komitmen terhadap perusahaan yang dialami karyawan, sehingga kerap terjadi penyimpangan kinerja seperti malas, komitmen kerja kurang tinggi, emosi yang labil, bolos bekerja, kurang antusias dalam bekerja, dan sikap egoistis dalam kerjasama tim. Kondisi tersebut diperparah jika banyak karyawan yang melakukan penyimpangan kinerja, maka akan berimbas pada kurang tercapainya tujuan perusahaan.

Dalam peningkatan kinerja karyawan, perlu pengelolaan yang profesional dari pihak manajemen. Sehingga tercipta keteraturan dalam pengadaan fasilitas, perhatian terhadap karyawannya seperti keselamatan, keamanan, dan kesehatan dapat terjamin, serta balas jasa atau imbalan yang sesuai dengan kinerja karyawannya. Dengan keseimbangan perhatian terhadap karyawannya maka tentunya ada timbal balik yang dihasilkan karyawan untuk perusahaan.

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah tingkat pendidikan karyawan, lingkungan kerja di tempat kerja, kepuasan kerja karyawan, kesempatan promosi jabatan yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya, komitmen karyawan dan motivasi karyawan.

Faktor yang mendasar dalam peningkatan kinerja karyawan adalah tingkat pendidikan karyawan. Dengan pendidikan yang terprogram dengan baik, maka akan tercipta kecakapan individu yang mencakup afektif (sikap), kognitif (intelegnensi) dan psikomotorik (keterampilan). Karyawan yang memiliki intelegensi tinggi tentunya memiliki kecenderungan kreatif, berpikir logis, berprestasi dan memiliki kinerja yang baik.

Akan tetapi apabila seseorang hidup tanpa adanya pendidikan maka yang terjadi adalah kebodohan. Tentunya ia tidak mampu membangun dirinya dalam mencapai kemajuan kinerja, tidak dapat mengembangkan potensinya dan memecahkan persoalan hidupnya. Karyawan yang memiliki tingkat intelegensi yang kurang akan cenderung malas dan berpikir kurang logis, sehingga berakibat memiliki kinerja yang buruk.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yang baik adalah kondisi lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif yang berarti memenuhi keamanan, kenyamanan, sesuai standar kesehatan mampu membuat karyawan betah dan berkonsentrasi pada pekerjaannya. Pekerjaan yang dilakukan itu biasanya membutuhkan pemahaman, pemikiran dan konsentrasi yang tinggi ketika memecahkan persoalan dan permasalahan yang dihadapinya.

Namun kenyataannya, kondisi lingkungan kerja di perusahaan terkadang tidak kondusif, seperti ruangan yang kecil, kotor, berbau, dan berantakan serta ventilasi yang buruk. Hal ini tentunya menyebabkan karyawan tidak betah berlama-lama di kantor, bahkan sering membolos, dan ketidaknyaman berada di ruangan kantor membuat karyawan sulit berkonsentrasi dan bermalasan. Tentunya situasi seperti ini akan membuat kinerja kurang optimal.

Kepuasan kerja karyawan juga menjadi faktor yang peningkatan kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang dimaksud seperti pemberian kompensasi yang tinggi, pemberian jaminan kesehatan yang baik, rekan kerja yang bersahabat dan bisa diandalkan bekerjasama dalam tim dan pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang optimal akan selalu menampilkan kinerja yang maksimal.

Namun jika karyawan merasakan kepuasan kerja yang kurang, seperti kompensasi yang rendah, tidak adanya jaminan kesehatan, rekan kerja yang tidak bersahabat dan tidak dapat diajak berkerja sama, serta pekerjaan yang sulit untuk diselesaikan maka berakibat bermalasan dalam bekerja. Jika

kondisi tersebut dibiarkan dapat merusak motivasi dalam diri karyawan untuk bekerja dengan baik, adanya kecemasan dan berakibat pada penurunan kinerja.

Faktor selanjutnya adalah kesempatan promosi jabatan yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Dengan promosi jabatan seperti kenaikan tingkat jabatan tentunya mendapatkan kenaikan kompensasi dan fasilitas-fasilitas khusus yang diberikan perusahaan. Hal tersebut dapat memacu motivasi dengan mengembangkan segala potensi dalam diri karyawan untuk bekerja lebih giat.

Tetapi pada faktanya, kesempatan promosi jabatan yang diberikan perusahaan terkadang masih kurang. Hal ini membuat motivasi karyawan menurun dan keinginan memiliki karir yang cemerlang pupus, karena merasa keinginannya untuk maju dibatasi. Kondisi seperti ini akan berimbas pada menurunnya kinerja karyawan bahkan karyawan tersebut dapat berkeinginan keluar dari perusahaan dan bekerja di perusahaan lain yang dapat menunjang karirnya.

Salah satu unsur internal karyawan yang memiliki akses yang kuat dengan peningkatan kinerja adalah komitmen. Perusahaan sangat membutuhkan komitmen yang kuat dari karyawannya. Maka dari itu, sekarang ini perusahaan telah banyak memasukkan komitmen untuk syarat promosi jabatan karyawannya. Dengan adanya komitmen, maka akan menurunkan tingkat absen yang menunjukkan ketidakhadiran karyawan bahkan angka keluar masuk karyawanpun bisa diatasi.

Komitmen yang rendah dari karyawan akan berdampak buruk terhadap kinerja. Pada faktanya, karyawan akan sering membolos bahkan keluar dari perusahaan. Tentunya jika hal ini dibiarkan terjadi, perusahaan akan sulit mencapai tujuannya dan mengeluarkan biaya yang besar untuk merekrut karyawan baru. Perusahaan tidak bisa mengembangkan posisinya dalam perekonomian jika kondisi didalamnya tidak stabil karena karyawan yang jarang masuk dan banyak yang keluar.

Faktor yang tidak kalah penting selanjutnya dalam peningkatan kinerja adalah motivasi kerja. Dengan adanya motivasi yang kuat dalam bekerja, maka akan memacu semangat dalam jiwa karyawan untuk mengembangkan potensinya, berfikir logika dan positif terhadap pekerjaannya dan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. Perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan kehadiran karyawannya yang memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Namun seiring berjalannya waktu, tingkat motivasi kerja pada karyawan menunjukkan penurunan. Hal itu ditunjukkan dengan sikap karyawannya yang bermalas-malasan, menunda pekerjaan, tidak menyelesaikan pekerjaan dengan baik bahkan tidak tepat waktu, dan tidak terciptanya kerjasama tim yang baik. Jika perusahaan membiarkan adanya penurunan motivasi dalam diri karyawan dan tidak membenahinya, maka kinerja karyawannya juga akan semakin buruk.

PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) merupakan salah satu perusahaan yang telah berdiri selama puluhan tahun dan memiliki banyak karyawan yang berkomitmen pada perusahaan. Namun komitmen tersebut masih rendah

karena adanya imbalan jasa yang kurang sesuai dengan harapan karyawan dan fasilitas yang kurang memadai yang berdampak pada kinerja yang kurang optimal.

Selain itu motivasi bekerja yang kurang, berpengaruh pada penurunan kinerja. Pekerjaan yang sering ditunda-tunda karena kurang adanya kesadaran dalam diri karyawan membuat motivasi untuk mengembangkan potensi menjadi kurang maksimal. Jika hal ini dibiarkan terjadi, maka akan berdampak buruk pada kinerja dan tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan di PT Pelabuhan Indonesia II (Persero).

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka identifikasi masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Rendahnya tingkat pendidikan karyawan
2. Kurang kondusifnya lingkungan kerja di tempat kerja
3. Rendahnya kepuasan kerja karyawan
4. Kurangnya kesempatan promosi jabatan yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya
5. Rendahnya komitmen organisasi menyebabkan kinerja karyawan menurun

6. Rendahnya motivasi kerja yang menyebabkan kinerja karyawan kurang optimal

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang telah diidentifikasi di atas, terdapat permasalahan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Akan tetapi mengingat keterbatasan peneliti dalam waktu, tenaga dan dana maka dalam hal ini peneliti membatasi pada pokok permasalahan “Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan”.

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah diatas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pada karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja pada karyawan?

## **E. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi:

### 1. Peneliti

Sebagai sarana untuk memperkaya pengetahuan, wawasan dan cara berpikir ilmiah mengenai komitmen organisasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan di perusahaan.

### 2. Perusahaan

Memberikan gambaran yang akurat mengenai komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja dan penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi perusahaan.

### 3. Fakultas Ekonomi khususnya jurusan Ekonomi dan Administrasi

Sebagai referensi bagi mahasiswa yang akan melaksanakan tugas akhir atau karya ilmiah yang berkaitan dengan komitmen organisasi dan motivasi dengan kinerja pada karyawan.

### 4. Karyawan PT Pelabuhan Indonesia II (Persero)

Dapat dijadikan bahan evaluasi diri agar lebih meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas kantor.

### 5. Pembaca

Sebagai bahan bacaan untuk menambah pengetahuan dan wawasan mengenai pentingnya komitmen organisasi dan motivasi kerja dalam pelaksanaan kinerja untuk perusahaan.