

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kesuksesan suatu perusahaan tidak lepas dari adanya dukungan sumber daya manusia yang kompeten. Sumber daya manusia sangat penting sekali untuk kelangsungan sebuah perusahaan karena apabila didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten maka tujuan dari perusahaan itu dapat tercapai dengan baik.

Setiap perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan kualitasnya agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Untuk itu, perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas, professional dan trampil dalam berbagai keahlian pekerjaan. Hal tersebut harus didukung dengan adanya peningkatan kinerja dari sumber daya manusianya, dalam hal ini adalah peningkatan kinerja pada karyawannya.

Semakin tinggi kinerja pada karyawan maka semakin baik pula bagi perusahaan tersebut untuk mencapai tujuannya. Karena kualitas karyawan mempengaruhi dan menjadi motor penggerak bagi suatu perusahaan. Melihat begitu pentingnya peranan manusia bagi sebuah perusahaan, tentunya diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Perusahaan secara terus menerus dan berkesinambungan mengusahakan peningkatan kualitasnya dan tentunya mengoptimalkan peran sumber daya manusia.

Ada beberapa hal yang mempengaruhi kinerja pada karyawan dalam suatu perusahaan antara lain, yaitu: latar belakang pendidikan, motivasi, pengalaman kerja karyawan, pelatihan, komitmen pada perusahaan dan fasilitas yang disediakan perusahaan.

Latar belakang pendidikan dapat dijadikan sebagai suatu acuan dasar untuk menemukan karyawan yang sesuai dengan spesifik jabatan atau *job spesification*. Tetapi tidak hanya difokuskan kepada latar belakang ataupun tingkat pendidikan karyawan tersebut, tetapi lebih kepada hasil yang diperoleh dalam proses pendidikan tersebut. Yaitu bagaimana seseorang mencapai dan meningkatkan tingkat pengetahuan, informasi dan pengembangan mental. Diharapkan dengan tingkat pendidikan yang semakin tinggi maka kinerja pada karyawan tersebut juga dapat meningkat.

Setiap bidang kerja memerlukan orang yang tepat untuk menjabat pada posisi tersebut. Seperti dalam asas bisnis yang mengatakan “*the right man in the right place and the right man in the right job*”¹. Yang dapat diartikan yaitu menempatkan orang yang cocok atau tepat pada posisi atau jabatan tertentu dan pada pekerjaan yang tepat. Tetapi yang banyak terjadi sekarang adalah banyak karyawan yang bekerja pada bidang kerja yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Seperti contohnya saja, lulusan teknik bekerja pada bagian keuangan. Hal tersebut dapat mengakibatkan kemampuan karyawan untuk mengaplikasikan ilmu yang didapatnya selama proses pendidikan berlangsung

¹ Stephen P. Robbins. *Pelaku organisasi* (Jakarta: Salemba Empat, 2008), p. 280

menjadi terbatas. Sehingga secara tidak langsung mengakibatkan kinerja dari karyawan tersebut menurun.

Suatu perusahaan yang baik adalah suatu perusahaan yang memperhatikan kebutuhan karyawannya agar kinerja pada karyawan dalam perusahaan tersebut juga meningkat. Untuk mencapainya perlu dukungan motivasi yang tinggi pula. Salah satu masalah pokok dalam setiap perusahaan adalah bagaimana memotivasi karyawannya agar bersemangat dalam bekerja.

Motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Motivasi bisa timbul bukan hanya dari karyawan itu sendiri tetapi juga dapat timbul dari lingkungan termasuk dari pimpinan atau atasan dari karyawan itu sendiri. Apabila motivasi pada karyawan tinggi maka dengan sendirinya karyawan akan dapat berusaha mencari jalan ke arah pelaksanaan tugas yang lebih baik dan akan mencapai tujuan dari perusahaan.

Dalam pelaksanaan sehari-hari adakalanya karyawan merasa jenuh, hal ini akan berpengaruh menurunkan kinerja. Rendahnya motivasi juga berpengaruh dengan kurangnya minat kerja, akibat penempatan karyawan pada jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahliannya. Dampaknya, minat untuk bekerja relatif kecil dan hasil kerja tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Hal ini juga berpengaruh dan perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan. Yaitu memberikan balas jasa sebagai motivator. Yaitu memberikan perhatian yang penuh tentang bagaimana setiap individu dapat dimotivasi dengan baik

melalui kompensasi dan penghargaan. Karena pengakuan dari perusahaan sangat berpengaruh sekali terhadap peningkatan motivasi dalam bekerja.

Pada dasarnya setiap jenis pekerjaan memerlukan keterampilan yang tinggi, agar hasilnya maksimal. Keterampilan dan kemampuan karyawan tidak semata-mata diperoleh melalui pendidikan formal, namun turut didukung oleh pengalaman kerja karyawan. Dengan pengalaman kerja yang telah diperoleh, diharapkan seorang karyawan memiliki kemampuan dan keterampilan yang lebih dari karyawan lain. Baik dari segi pengetahuan, kemampuan maupun dapat beradaptasi dengan cepat serta dapat bekerja dengan profesional.

Pengalaman adalah “guru terbaik”. Begitulah ungkapan lama yang masih sangat relevan kini dan dimasa datang. Ungkapan lain mengatakan “jangan terantuk pada batu yang sama, ataupun jangan jatuh di lubang yang sama. Unsur pengalaman dipandang sebagai akumulasi dari pengetahuan dan kehidupan dalam proses belajar. Semakin berpengalaman pelamar maka semakin besar peluang diterima perusahaan, dengan catatan syarat-syarat lainnya juga sudah terpenuhi. “suatu organisasi atau perusahaan juga akan lebih cenderung memilih pelamar yang berpengalaman daripada yang tidak berpengalaman, karena mereka yang berpengalaman dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan”²

Pengalaman yang telah diperoleh memberikan keahlian tertentu bagi karyawan. Perusahaan hanya perlu melakukan pengembangan yang sesuai dengan jenis pekerjaannya. Pengembangan disini adalah sampai sejauh mana karyawan

² Sadili Samsudin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006), p. 97

secara individu ataupun kelompok dan organisasi secara keseluruhan mengembangkan kapasitas mereka untuk memenuhi kesempatan-kesempatan dan tantangan-tantangan dimasa yang akan datang. Hal tersebut sangat penting sekali demi kelangsungan hidup perusahaan jangka panjang.

Setiap perusahaan mengharapkan karyawan yang handal dan berkompeten dibidangnya. Begitu juga dengan karyawan yang berpikir akan pentingnya meningkatkan kemampuan diri dalam menghadapi persaingan di era globalisasi. Inisiatif perusahaan untuk mengembangkan potensi setiap karyawannya dengan mengadakan atau mengikuti pelatihan dalam memenuhi tuntutan perkembangan zaman perlu diterapkan dewasa ini.

Pelatihan karyawan ini berfungsi untuk meningkatkan kinerja sehingga pada akhirnya perusahaan tersebut akan berkembang dengan baik. Dengan adanya pelatihan yang dilaksanakan secara berkesinambungan diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*skill*) dan keterampilan karyawan. Tetapi seringkali pelatihan karyawan kurang diutamakan pada setiap perusahaan karena perusahaan tidak memberi kesempatan kepada karyawan sehingga akan menurunkan kinerja karyawan.

Komitmen juga dapat mempengaruhi kinerja seseorang, karena komitmen merupakan modal dasar yang dibutuhkan dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi. Dengan kata lain, perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen, sehingga dapat mengurangi angka keluar masuk karyawan yang disebabkan oleh karyawan yang tidak berkomitmen.

Komitmen pada perusahaan ditandai dengan adanya rasa memiliki perusahaan sehingga karyawan tersebut dapat bekerja dengan maksimal demi tercapainya tujuan dari perusahaan. Tetapi pada kenyataannya, komitmen terhadap perusahaan masih rendah. Hal tersebut dikarenakan karyawan berkomitmen pada perusahaan jika perusahaan juga berkomitmen pada karyawan. Hal tersebut ditandai dengan adanya dukungan yang penuh dari perusahaan kepada karyawan. Komitmen yang rendah dari karyawan mengakibatkan semangat kerja yang turun sehingga mengakibatkan kinerjanya rendah.

Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang memiliki kreatifitas, inisiatif dan sikap bekerjasama dalam bekerja. Untuk dapat merangsang daya kreativitas karyawan maka diperlukan lingkungan kerja yang nyaman, serta tersedianya fasilitas kerja bagi karyawan. Dengan fasilitas yang kurang maka karyawan tidak dapat mengoptimalkan kemampuannya. Sehingga hal tersebut dapat mengakibatkan kinerja dari karyawan tersebut rendah.

Seperti pada perusahaan Kamar Dagang dan Industri (KADIN) untuk mewujudkan kinerja yang tinggi bukanlah hal yang mudah. Karena pada kenyataannya latar belakang pendidikan, motivasi, pengalaman kerja, komitmen pada karyawan yang berbeda-beda menyebabkan tidak mudah diatur sehingga menyebabkan kinerja pada karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Kinerja yang rendah dapat dilihat rendahnya disiplin karyawan yang sering terlambat dan kualitas personal yaitu belum menguasai fasilitas dan software yang disediakan untuk pekerjaannya. Sehingga dari penilaian kinerja yang didapat memiliki nilai yang tidak sesuai dengan yang diharapkan. Sedangkan komitmen

yang rendah pada KADIN dapat dilihat dari identifikasi karyawan terhadap nilai-nilai dan tujuan perusahaan masih rendah. Pada dasarnya karyawan hanya bekerja saja pada perusahaan tanpa mengenal nilai-nilai dan tujuan yang jelas dari perusahaan. Pengenalan karyawan yang kurang akan nilai-nilai perusahaan dapat mengakibatkan ketidakpercayaan karyawan akan perusahaan tersebut. Sehingga mengakibatkan karyawan hanya bekerja saja dan tidak memberikan yang terbaik sehingga mengakibatkan motivasi pada karyawan yang rendah. Karyawan akan termotivasi jika ia yakin bahwa perusahaan tempat ia bekerja dapat memenuhi kebutuhan dan tujuannya.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang peneliti uraikan, maka dapat dikemukakan bahwa rendahnya kinerja karyawan disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut:

1. Penempatan karyawan pada bidang kerja yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawan.
2. Rendahnya motivasi pada karyawan.
3. Kurangnya pengalaman kerja karyawan.
4. Kurangnya pelatihan yang diberikan kepada karyawan.
5. Komitmen pada perusahaan rendah.
6. Fasilitas kerja karyawan kurang memadai.

C. Pembatasan Masalah

Dari identifikasi masalah di atas, ternyata masalah kinerja pada karyawan memiliki penyebab yang sangat luas. Berhubung keterbatasan yang dimiliki peneliti baik dari segi dana dan waktu, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah: “Pengaruh Komitmen dan Motivasi terhadap Kinerja pada Karyawan”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara komitmen dengan kinerja pada karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja pada karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh antara komitmen dan motivasi dengan kinerja pada karyawan?

E. Kegunaan Penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan bukti empiris mengenai “Pengaruh antara komitmen dan motivasi dengan kinerja pada karyawan” serta memperkuat teori empiris yang telah ada sebelumnya.

2. Secara Praktis

Melalui Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

- a. Akademis. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris kepada para akademik mengenai pengaruh “Pengaruh antara komitmen dan motivasi dengan kinerja pada karyawan”. Serta sebagai bahan masukan yang positif bagi dunia pendidikan dan menambah perbendaharaan perpustakaan. Serta dapat menjadi bahan masukan dan perbandingan dalam melakukan penelitian selanjutnya.
- b. Perusahaan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi perusahaan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja pada karyawannya serta memiliki karyawan yang berkomitmen dan motivasi yang tinggi.
- c. Umum/Pembaca. Penelitian ini sebagai sumbangan untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan dan sumber kajian teoretis dan praktis dalam berhadapan dengan dunia bisnis dan usaha.