

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Saat ini perkembangan usaha semakin pesat, dimana kedudukan sumber daya manusia perlu mendapat perhatian. Untuk itu karyawan harus diberi motivasi secara maksimal demi terwujudnya sasaran-sasaran yang telah ditentukan oleh perusahaan. Sukses tidaknya suatu perusahaan banyak ditentukan oleh faktor sumber daya manusia yang terlibat di dalam usaha kerja.

Untuk bersaing secara kompetitif dalam era globalisasi ini, maka perusahaan membutuhkan karyawan-karyawan yang cakap dan berkualitas yang dapat memberi dukungan bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, serta memiliki sikap mental yang baik, mempunyai semangat kerja yang tinggi sehingga dapat memanfaatkan dan mengendalikan sumber daya lainnya.

Semangat kerja yang tinggi tercermin pula dalam motivasi kerja yang berarti mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan suatu tujuan dalam perusahaan. Maka dari itu karyawan yang dapat diandalkan oleh perusahaan adalah karyawan yang memiliki komitmen dan dapat memberikan dukungan bagi perusahaan. Komitmen karyawan merupakan suatu modal dasar yang dibutuhkan dalam menghadapi era persaingan yang semakin ketat, maka sebaiknya pihak perusahaan

memberikan perhatian pada pengembangan aspek komitmen para karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja yang optimal.

Mengingat kedudukan karyawan dalam suatu perusahaan sangat penting, maka karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi sehingga tujuan perusahaan akan tercapai. Dalam kegiatan di perusahaan, seringkali pihak manajemen menemukan kesulitan dalam mengatur para karyawan. Permasalahan ini mencakup bagaimana mengoptimalkan motivasi kerja dan komitmen yang tinggi, yang tentunya dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Bagi karyawan, tingkat prestasi kerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri, seperti peningkatan gaji, memperluas kesempatan untuk dipromosikan, serta membuat ia semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumberdaya yang dapat berprestasi maksimal. Prestasi kerja yang tinggi menunjukkan kepuasan yang paling nyata dirasakan oleh seseorang yang mempunyai motif keberhasilan.

Oleh sebab itu, pemimpin harus benar-benar memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja. Banyak hal yang mempengaruhi prestasi kerja, diantaranya kepuasan kerja, partisipasi, rasa keadilan, keterlibatan ego, komitmen dan motivasi.

Dengan adanya kerja sama yang baik berarti sumber daya manusia sebagai tenaga kerja akan memperoleh kepuasan dalam bekerja, dengan demikian akan mendorong timbulnya semangat kerja yang tinggi dalam

memberikan kerja nyata bagi kemajuan perusahaan. Untuk itu diperlukan pemimpin perusahaan yang mampu menerapkan cara-cara yang tepat, sehingga dapat menggerakkan kemampuan bawahan semaksimal mungkin. Tetapi permasalahan yang sering terjadi, seorang pemimpin tidak mampu membaca situasi yang diharapkan dan tidak mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi, sehingga pemimpin tersebut tidak efektif dalam menjalankan kepemimpinannya dan tidak akan meningkatkan prestasi kerja secara optimal.

Berkembang atau tidaknya suatu perusahaan tergantung pada kinerja dan partisipasi karyawan di dalamnya. Apabila semua karyawan mau memberikan hasil yang baik bagi perusahaan, maka karyawan tersebut ikut berpartisipasi dalam meningkatkan kemajuan perusahaan dengan menyelesaikan tugasnya sebagai pekerja.

Namun pada kenyataannya ada saja karyawan yang pemberian partisipasinya tidak maksimal, ini tentu saja dapat mengakibatkan penurunan bagi kemajuan perusahaan. Oleh sebab itu, partisipasi kerja karyawan dalam bekerja harus optimal agar tidak hanya perusahaannya saja yang mengalami kemajuan, tetapi juga karyawan yang melaksanakannya dapat memetik hasil dari kerja kerasnya selama bekerja.

Sikap adil harus diterapkan tidak hanya oleh pemimpin tetapi juga oleh semua karyawan yang bekerja. Faktor ketidakadilan bisa saja terjadi, dan biasanya dilakukan oleh pemimpin perusahaan kepada bawahannya. Hal ini biasanya timbul apabila ada salah satu karyawan yang merupakan

family dari pemimpin yang langsung ditempatkan pada jabatan yang tinggi, padahal pengalamannya tidak sesuai apabila dibandingkan dengan karyawan lain.

Keterlibatan ego dapat timbul akibat kurang dewasanya sikap seseorang, hal ini dapat tercermin bila karyawan tersebut mementingkan dirinya sendiri dibandingkan dengan lingkungan kerjanya, ingin memerlihatkan bahwa dialah yang paling dominan dengan yang lain. Hal ini dapat merusak keharmonisan maupun hubungan dengan lingkungan kerja. Bekerjasama dengan baik antar karyawan tanpa membeda-bedakan status maupun lamanya bekerja merupakan hal terbaik demi terwujudnya hubungan kerja yang sehat dan meningkatnya kemajuan perusahaan.

Komitmen karyawan mempunyai pengaruh yang besar dalam membentuk kondisi sumber daya manusia yang lebih stabil, membentuk karyawan yang mempunyai dedikasi yang tinggi terhadap perusahaan. Hal ini harus disadari sepenuhnya oleh perusahaan, bahwa komitmen karyawan menjadi salah satu indikator penting dalam mewujudkan prestasi kerja yang optimal.

Komitmen karyawan berarti sebuah sikap yang tercipta akibat terjadinya kesesuaian antara posisi dengan kemampuan bekerja sehingga karyawan dapat berpartisipasi secara maksimal sehingga tercapai efektivitas dan produktivitas yang optimal. Sebaliknya, kondisi yang buruk dapat timbul pada perusahaan karena karyawan yang kurang terbina dan

tidak mencapai komitmen yang baik, dapat berakibat tingkat kemunduran motivasi dan prestasi dalam bekerja.

Dapat terlihat jelas bahwa komitmen merupakan sebuah jiwa dalam bekerja, dan sudah selayaknya pihak manajemen memberikan perhatian yang serius untuk terwujudnya komitmen pada setiap karyawan. Komitmen juga merupakan sebuah kontribusi motivasi dari pihak atasan dalam menciptakan kesesuaian antara posisi dengan kapabilitas karyawan pada suatu perusahaan.

Hal yang penting bagi pemimpin perusahaan adalah memotivasi para karyawannya agar mereka dapat menjadi karyawan yang produktif dan efektif dalam pekerjaan. Upaya memotivasi karyawan dapat menyebabkan karyawan mampu meningkatkan prestasi kerjanya sehingga tanggung jawabnya untuk meningkatkan produktivitas semakin besar.

Motivasi merupakan pemberian daya gerak yang menciptakan keinginan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan kerja. Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan, dengan adanya motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar bekerja giat untuk mencapai hasil maksimal.

Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong dirinya sendiri untuk bekerja lebih giat dan selalu berinspirasi serta bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi juga dapat

menggerakkan dan menuntun karyawan dalam mencapai sasaran, membantu dalam mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Seorang karyawan yang baik pasti akan terus termotivasi dan memberikan kontribusi untuk keberhasilan perusahaan. Semakin tinggi motivasi yang diberikan seorang karyawan demi untuk pencapaian peningkatan perusahaannya, maka akan semakin meningkat pula prestasi kerja dalam perusahaan.

Untuk menciptakan prestasi kerja karyawan tidak mudah, banyak faktor yang mempengaruhinya diantaranya adalah motivasi dan komitmen karyawan pada perusahaan.

Seperti yang peneliti lihat, motivasi yang dimiliki oleh karyawan PT. Molax International kurang optimal disebabkan kurangnya pengawasan dari pimpinan kepada karyawan yang mengakibatkan hasil kerja kurang efisien. Selanjutnya kurangnya interaksi antara karyawan yang berbeda divisi membuat lemahnya komitmen karyawan dalam berpartisipasi secara maksimal terhadap perusahaan.

Alasan tersebutlah yang melatarbelakangi peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada karyawan PT. Molax International secara lebih mendalam, diharapkan dapat diketahui sampai sejauh mana motivasi dan komitmen karyawan memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dikemukakan diatas, maka peneliti melakukan identifikas masalah terhadap penelitim yang akan dilakukan, yakni:

1. Kepuasan kerja yang menurun
2. Partisipasi kerja karyawan kurang tinggi
3. Rasa keadilan yang tidak diberikan secara menyeluruh pada karyawan
4. Keterlibatan ego yang tinggi
5. Lemahnya komitmen karyawan
6. Kurangnya motivasi kerja sehingga berpengaruh pada peningkatan prestasi kerja

C. Pembatasan Masalah

Dari identifikasi masalah diatas, ternyata lemahnya prestasi kerja memiliki penyebab yang luas. Berhubung keterbatasan yang dimiliki peneliti dari segi antara lain: dana dan waktu, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah “Pengaruh Motivasi dan Komitemen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan”

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah terdapat pengaruh motivasi dan komitmen terhadap prestasi kerja karyawan?”

E. Kegunaan Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat berguna sebagai masukan bagi:

- a. Peneliti, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sarana untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang kecerdasan emosional serta kepemimpinan suatu perusahaan secara langsung.
- b. Perusahaan, dapat mengambil informasi penting yang telah diteliti untuk ditindaklanjuti sebagai evaluasi atau masukan.
- c. Universitas Negeri Jakarta, hasil penelitian ini diharapkan mendapatkan wawasan tentang sebuah permasalahan baru dengan pemecahan masalah yang lebih aktual.
- d. Masyarakat, dapat dimanfaatkan sebagai bacaan dan referensi yang berguna dalam menambah ilmu pengetahuan dan wawasan serta dapat mengetahui kejadian yang sebenarnya.