

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar belakang penelitian**

Kinerja sangat penting dalam suatu organisasi, hal ini karena dengan kinerja karyawan yang tinggi, maka akan menghasilkan output organisasi sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Kinerja yang tinggi bukan saja refleksi dari kemampuan karyawan, tetapi merupakan interaksi antara kemampuan dan motivasi dari karyawan tersebut. Kinerja dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kemampuan, kompetensi, motivasi dan komitmen karyawan. Hal itu juga dapat berarti bahwa kinerja dapat menjadi rendah walaupun pegawai memiliki kemampuan dikarenakan tingkat motivasi, komitmen organisasi dan kompetensi karyawan yang rendah.

Secara umum kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi, komitmen organisasional, dan kompetensi dari karyawan itu sendiri sehingga pada akhirnya faktor-faktor tersebut berdampak positif terhadap kinerja suatu organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja atau prestasi kerja karyawan dalam bentuk kualitas maupun kuantitas yang sesuai dengan tugas dan wewenang yang diberikan selama kurun waktu tertentu dan ukurannya telah ditentukan, meliputi kecepatan, kualitas, keakuratan, ketahanan dalam bekerja dan kemampuan kerja (Dessler, 1997). Hal-hal yang harus diperhatikan dalam

kinerja karyawan adalah pemenuhan kebutuhan karyawan. Pengakuan dan penghargaan terhadap pengalaman kerja, masa kerja, usia serta tingkat pendidikan karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kemampuan secara sukarela dan akan bekerja sesuai dengan harapan organisasi. Wujud terciptanya “*win-win agreement*” antara karyawan dan organisasi yang baik adalah adanya kinerja karyawan dalam hal kecepatan, keaktifan, kualitas, ketahanan dalam bekerja dan kemampuan bekerja sama yang sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku, konsep ini dapat menjelaskan perbedaan-perbedaan dalam intensitas perilaku (mengenai perilaku yang lebih intens sebagai hasil dari tingkat motivasi yang tinggi) dan juga untuk menunjukkan arah tindakan. Konstruk teoritis ini meliputi aspek-aspek pengaturan (regulasi), pengarah (direksi) serta tujuan dari perilaku. Seluruh aktivitas mental yang dirasakan dan dialami yang memberikan kondisi hingga terjadi perilaku disebut dengan motif (Gibson *at, all.*, 2000). Tinggi rendahnya motivasi seseorang akan menentukan besar kecilnya kinerja seseorang. Sedangkan perilaku karyawan untuk termotivasi dipengaruhi adanya kenaikan gaji, bonus dan promosi jabatan, yang pada akhirnya akan mendorong kinerja seseorang. Kenyataan yang penting dari kinerja individu adalah motivasi. Selain motivasi variabel lain seperti komitmen organisasi dan kompetensi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Komitmen terhadap organisasi merupakan suatu syarat bagi peningkatan kinerja karyawan. Sehingga secara tidak langsung adanya komitmen tersebut berhubungan dengan dapat tercapainya tujuan organisasi. Hal ini terjadi karena apabila karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi maka yang muncul kemudian tidak hanya loyalitas kepada organisasi tetapi juga akan melahirkan suatu hubungan yang aktif yang saling mendukung di dalam organisasi tersebut dan mendukung dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan (Robbins, 2001). Komitmen karyawan terhadap organisasi akan tercermin dari tingkat kinerja karyawan. Salah satu hal yang dapat memberikan motivasi karyawan untuk berkomitmen terhadap organisasi adalah harapan untuk pemenuhan kebutuhan hidup mereka oleh organisasi, jika kebutuhan ini terpenuhi maka karyawan akan berusaha untuk tetap bekerja dengan baik pada organisasi tersebut. Hal inilah yang kemudian melahirkan kinerja yang optimal, sehingga lebih lanjut karyawan akan mempergunakan seluruh kemampuannya dengan baik untuk perkembangan kemajuan organisasinya yang pada akhirnya tujuan organisasi akan dapat tercapai.

Menurut Alwi (2001), kompetensi merupakan keterampilan yang berhubungan dengan tugas dalam mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan. Kompetensi memadai yang dimiliki oleh seorang karyawan adalah salah satu bentuk dari komitmen profesionalitas di dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Karena, peningkatan kinerja organisasi berjalan beriringan dengan meningkatnya kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan. Sehingga karyawan yang profesional adalah karyawan yang mempunyai kepribadian dan

kemauan untuk terus berkembang yang memiliki sifat dinamis, mampu mengikuti perkembangan dunia yang terjadi pada umumnya dan perkembangan dunia pendidikan pada khususnya. Dan seorang karyawan dengan kompetensi yang memadai pastinya akan menunjukkan profesionalitasnya dengan memberikan hasil kinerja yang baik dan memuaskan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka penulis dalam menyusun skripsi ini mengajukan judul yaitu :”**Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasional, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. Objek penelitian adalah Balai Latihan Pendidikan Teknik (BLPT) Yogyakarta**”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat dilihat bagaimana pentingnya suatu motivasi, komitmen dan kompetensi seseorang untuk meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan, maka identifikasi permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan BLPT Yogyakarta?
2. Apakah komitmen organisasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan BLPT Yogyakarta?
3. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan BLPT Yogyakarta?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis pengaruh secara signifikan dan positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan BLPT Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh secara signifikan dan positif antara organisasional terhadap kinerja karyawan BLPT Yogyakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh secara signifikan dan positif antara kompetensi terhadap kinerja karyawan BLPT Yogyakarta.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Di bidang teoritis

Menambah wawasan, mengidentifikasi dan memahami tentang pengaruh motivasi, komitmen organisasional dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

2. Di bidang praktik

Peningkatan citra perusahaan, baik secara eksternal maupun internal karena adanya usaha perbaikan kinerja karyawan yang akan berdampak positif terhadap karyawan.