

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Di era modern ini masalah yang dihadapi oleh bangsa Indonesia yaitu terkait dengan rendahnya sumber daya manusia. Jika jumlah sumber daya manusia mempunyai jumlah yang banyak dan digunakan secara efektif dan efisien maka akan bermanfaat untuk dapat meningkatkan gerak lajunya pembangunan nasional secara berkesinambungan. Di perusahaan yang sedang atau yang sudah maju sumber daya manusia yang baik sangat dibutuhkan supaya perusahaan tersebut mampu bersaing pada dunia bisnis di era modern ini. Dalam sebuah perusahaan, karyawan merupakan aset yang paling penting. Peran penting dari karyawan dapat diperhatikan pada proses produksinya. Karyawan yang mempunyai potensi yang baik maka berpengaruh bagi keberhasilan perusahaan.

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dapat disebabkan oleh sumber daya manusia. Umumnya perusahaan akan menuntut karyawan untuk dapat melakukan target sesuai visi dan misi yang dimiliki oleh perusahaan guna menunjang perkembangan perusahaan. Kinerja karyawan dan pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat menunjang kinerja perusahaan. Hal tersebut dapat membuat perusahaan mengalami perkembangan dalam berbagai aspek salah satu di antaranya yaitu dalam aspek manajemen.

Pimpinan perusahaan perlu memperhatikan para karyawan, karena karyawan merupakan merupakan salah satu komponen penting yang ada di

dalam kinerja karyawan. Besar kecilnya tingkat kinerja karyawan pada sebuah perusahaan menjadi tolak ukur perusahaan tersebut. Selain itu, kinerja karyawan yang baik akan membantu karyawan untuk mengembangkan potensi dirinya, meningkatkan kinerja perusahaan dan memberikan masukan bagi perencanaan bisnis dalam perusahaan. Ada beberapa hal yang mempengaruhi kinerja karyawan, di antaranya komitmen, dan motivasi. Dengan mempunyai komitmen dan motivasi yang baik akan memberikan dampak yang positif pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan pada sebuah organisasi dapat dikatakan sebagai kunci dari keberhasilan perusahaan. Kinerja masih menjadi permasalahan yang selalu dihadapi oleh manajemen, sehingga kepala manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan tolak ukur yang ditetapkan oleh perusahaan untuk mengetahui sejauh mana pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Menurut Hasibuan (2011) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Seorang karyawan yang mempunyai kinerja yang baik dapat mempengaruhi pekerjaan dan kualitas dari pekerjaan tersebut yang berdampak kepada visi dan misi atau tujuan dari perusahaan. Kinerja karyawan dapat disebabkan oleh beberapa hal yang dapat mempengaruhinya di antaranya yaitu: komitmen, motivasi, kompensasi, pelatihan, dan lain sebagainya.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi terciptanya kinerja karyawan yang positif. Menurut Sutrisno (2016) motivasi merupakan

suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu. Hal tersebut menyatakan bahwa motivasi merupakan keinginan yang kuat dari karyawan untuk melakukan pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya yang dibertujuan untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Produktivitas yang tinggi akan mengakibatkan kinerja karyawan yang sesuai, hal tersebut dapat memberi keuntungan bagi perusahaan atau karyawan yang disebabkan oleh pemberian atau mempunyai motivasi yang tepat. Seorang karyawan yang mempunyai motivasi tinggi akan mengakibatkan kinerja karyawan yang tinggi. Hal tersebut didukung oleh penelitian dari Andayani & Tirtayasa (2019) yang menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Komitmen merupakan salah satu komponen yang dapat mempengaruhi motivasi seorang individu. Komitmen adalah keinginan yang kuat karyawan untuk tetap bertahan di dalam organisasi tempat bekerja, dengan arti lain, merupakan sikap mencerminkan kinerja karyawan pada organisasi dan proses yang berkelanjutan dimana karyawan organisasi dapat memperlihatkan perhatiannya kepada organisasi dan keberhasilannya serta berkelanjutan untuk tetap di dalam organisasi. Menurut Kreitner & Kinicki (2014) komitmen mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan organisasi tersebut. Seorang karyawan yang mempunyai keterikatan atau komitmen terhadap perusahaannya maka karyawan tersebut akan mencurahkan atau mengarahkan segala kemampuannya untuk perusahaan. Dimana karyawan yang memiliki komitmen

yang tinggi dapat membuat atau menghasilkan motivasi yang tinggi. Teori tersebut didukung oleh penelitian dari Nasution (2021) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif yang diberikan komitmen terhadap motivasi.

Selain itu, komitmen mampu meningkatkan kinerja karyawan. Seseorang yang memihak kepada organisasi tempat ia bernaung, mempunyai tujuan dan keinginannya untuk dapat mempertahankan keanggotaannya pada organisasi akan melakukan dan mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi dengan semaksimal mungkin, dimana hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut didukung oleh penelitian dari Muis, dkk (2018) yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan komitmen terhadap kinerja.

PT. Bummy Harapan Umat (PT. BUHARUM) adalah badan usaha milik Majelis Ekonomi dan Kewirausahaan Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Daerah Istimewa Yogyakarta. Kantor pusat dari PT. BUHARUM berlokasi di Jl. Gedongkuning Selatan No. 130 B Kota Gede Yogyakarta. Dimana penelitian ini cukup relevan dan penting untuk mengetahui pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan, pengaruh komitmen terhadap motivasi, dan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Menurut Parinduri, dkk (2017) motivasi mempunyai peranan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dan komitmen organisasi yang tepat dapat membuat meningkatnya kinerja karyawan dan tercapainya tujuan dari organisasi.

Kinerja karyawan dimasa pandemi Covid-19 mengalami penurunan, seperti yang dilansir pada *kompas.com* dengan penulis Aida (2021) beberapa

perusahaan maskapai penerbangan mengambil langkah pengurangan karyawan. Dirut Garuda Indonesia mengungkapkan langkah tersebut merupakan penyesuaian aspek *supply* dan *demand* karena adanya penurunan kinerja.

Kemudian penulis melakukan observasi dan wawancara pada salah satu karyawan PT. Bummy Harapan Umat, ditemukan fenomena yang menarik yaitu di tengah pandemi Covid-19 ada karyawan yang merasa di masa pandemi Covid-19 motivasi yang dimilikinya menurun, kadang ia merasa kurang maksimal dalam melakukan yang terbaik untuk pekerjaannya. Selain itu, ada karyawan yang merasa ingin keluar dari perusahaan akan tetapi takut tidak dapat mendapatkan pekerjaan lagi.

Dari paparan hubungan antar variabel, maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut tentang pengaruh komitmen dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bummy Harapan Umat (BUHARUM) dengan melakukan studi penelitian yang berjudul “PENGARUH KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*.”

Meskipun penelitian terkait dengan komitmen dan motivasi terhadap kinerja karyawan sudah banyak dilakukan, namun masih dapat ditemukan kesimpangsiuran dari hasil penelitian tersebut. Seperti yang dipaparkan dalam tabel 1.1 *Gap Research*. Oleh karena itu, penelitian terkait pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan, pengaruh komitmen terhadap motivasi, dan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan untuk saat ini masih layak untuk dilakukan kembali.

Tabel 1.1 *Gap Research*

Peneliti, Tahun	Hasil Penelitian	Gap Research
<b>Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan</b>		
Manery, Lengkong, dan Saerang (2018)	Komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.	Dari kedua penelitian menunjukkan bahwa masih ada kesimpangsiuran dari pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan.
Muis, Jufrizen, dan Fahmi (2018)	Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	
<b>Komitmen Terhadap Motivasi</b>		
Kristine (2017)	Komitmen memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.	Dari kedua penelitian menunjukkan bahwa masih ada kesimpangsiuran dari pengaruh komitmen terhadap motivasi.
Kridhata dan Rusdianti (2017)	Komitmen tidak berpengaruh terhadap motivasi.	
<b>Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan</b>		
Hasibuan dan Sylvia (2019)	Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Dari kedua penelitian menunjukkan bahwa masih ada kesimpangsiuran dari pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
Adha, Qomariah, dan Hafidzi (2019)	Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	

Pada kesempatan ini peneliti membuat penelitian replikasi dari jurnal penelitian yang dilakukan oleh Erlina Kristine pada tahun 2017 dengan judul pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai alih daya (*outsourcing*) di PT. Mitra Karya Jaya Sentosa. Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yakni terletak pada variabelnya. Pada penelitian ini terdapat pengurangan variabel, dimana pada penelitian ini tidak menggunakan variabel kepuasan kerja.

## B. Rumusan Masalah Penelitian

Tingginya komitmen yang dimiliki oleh karyawan dapat mempengaruhi perasaan keterikatan karyawan terhadap perusahaannya dengan akan tetap tinggal dan tidak keluar dari perusahaan. Jika keterikatan karyawan yang dimiliki oleh karyawan tinggi maka mereka akan cenderung mempunyai

motivasi terhadap perusahaan dengan cara berkembang dan aktif dalam pekerjaan, dari hal tersebut sudah jelas bahwa komitmen yang tinggi akan mempengaruhi motivasi yang tinggi, misalnya keterikatan karyawan tinggi terhadap perusahaan maka penghargaan karyawan yang dilakukan atas motivasi akan tinggi. Berdasarkan dari uraian tersebut, maka rumusan masalah yang kedua yaitu **apakah komitmen berpengaruh terhadap motivasi?**

Motivasi dapat dikatakan sebagai sebuah dorongan yang dilakukan oleh individu sebagai upaya untuk melakukan atau mencapai tujuannya. Motivasi yang tinggi yang ada di karyawan akan mengakibatkan kinerja dari karyawan tersebut tinggi. Jika karyawan mempunyai motivasi yang tinggi dengan diberikan beberapa keuntungan seperti: penghargaan, kebutuhan hidup sesuai dengan yang dibutuhkannya, dan sebagainya, maka usaha yang dilakukan oleh karyawan tersebut untuk mencapai tujuannya dalam hal ini kinerja karyawannya akan meningkat. Berdasarkan dari uraian yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah yang ketiga dapat diajukan yaitu **apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?**

Komitmen merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi akan mempengaruhi kinerja karyawan yang tinggi, karena ketika karyawan yang mempunyai komitmen akan mempunyai keterikatan yang tinggi atau memihak terhadap perusahaannya, karyawan tersebut akan mengerahkan segala kemampuan yang dimilikinya baik usaha atau tenaga untuk bekerja membantu tercapainya sebuah visi misi dari perusahaan. Komitmen dapat didefinisikan

sebagai keterikatan seorang karyawan terhadap perusahaan dimana ia akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut, maka rumusan masalah yang pertama yaitu **apakah komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan?**

Karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi mereka akan mencurahkan segala usaha dan tenaga yang dimilikinya untuk perusahaan atau dengan cara memihak kepada perusahaan dengan ia tetap tinggal atau tidak meninggalkan perusahaan. Biasanya komitmen yang tinggi juga akan didorong dengan motivasi yang dimiliki oleh karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kedua dapat memediasi/ tinggi rendahnya kinerja karyawan dalam perusahaan. Berdasarkan dari uraian yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah yang keempat dapat diajukan yaitu **apakah komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel ?**

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Menganalisis pengaruh komitmen dalam meningkatkan motivasi.
2. Menganalisis pengaruh motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.
3. Menganalisis pengaruh komitmen dalam meningkatkan kinerja karyawan.
4. Menganalisis komitmen terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel *intervening*.

### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan beberapa hal yang sudah dipaparkan di atas, maka diharapkan penelitian ini mempunyai manfaat yaitu:

1. Manfaat untuk pengembangan teori

Memberikan wawasan tentang pengujian model komitmen terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi karyawan.

2. Manfaat bagi kepentingan praktis

Menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai penelitian terkait dengan komitmen terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi dan menambah koleksi di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

3. Manfaat untuk pengambilan keputusan

Dari penelitian ini diharapkan peneliti mampu menerapkan teori-teori yang telah diperoleh selama kuliah serta menambah pengetahuan dan wawasan untuk menghadapi permasalahan yang ada di organisasi yang berkaitan dengan kinerja karyawan.