

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dalam suatu perusahaan, organisasi maupun komunitas manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang penting, hal ini dikarenakan kegiatan-kegiatan manajemen sumber daya manusia mencakup pengelolaan anggota dalam suatu perusahaan atau organisasi. Suatu organisasi pasti memiliki visi, misi dan tujuan bersama, namun untuk mencapai ketiganya perlu manajemen sumber daya manusia yang dikelola dengan baik dan benar. Keberhasilan dan kesuksesan suatu perusahaan atau organisasi dipengaruhi oleh kinerja anggotanya. Menurut Auromiqo, dkk (2019) keberadaan sumber daya manusia begitu penting dalam mendukung aktivitas organisasi sesuai dengan perkembangan zaman. Oleh karena itu sangat beralasan kalau banyak instansi berorientasi mengembangkan kemampuan sumber daya manusianya secara optimal, karena akan berdampak pada kinerja anggotanya sehingga reputasi organisasi itu meningkat. Setiap organisasi sama-sama memiliki satu visi dan misi yang sama yaitu sama-sama ingin organisasi terus mengalami perkembangan dalam setiap generasinya dan tidak termakan oleh zaman, begitu juga dengan salah satu Lembaga Kemahasiswaan atau komunitas Jurusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang

bergerak dibidang bisnis, yaitu Youthpreneur yang ingin organisasinya terus mengalami perkembangan ke arah yang lebih baik.

Dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk mengambil objek penelitian salah satu Lembaga Kemahasiswaan Jurusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (Youthpreneur) dikarenakan fenomena yang peneliti rasakan sendiri dan kebetulan peneliti merupakan mantan ketua dari salah satu Lembaga Kemahasiswaan Jurusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Selain itu, peneliti mewawancarai para ketua divisi Youthpreneur terkait fenomena yang dirasakan dan hasilnya menyatakan hal yang sama. Fenomena yang terjadi secara umum dari Youthpreneur adalah kurangnya semangat yang tertanam di dalam diri pengurus dan anggota dalam mengerjakan program kerja, dikarenakan dalam menyelesaikan pekerjaan para anggota organisasi cenderung bekerja secara individu dan hanya bekerja dengan anggota sesama divisi saja. Selain itu, dengan adanya fenomena covid 19 ini membuat Youthpreneur tidak bisa melaksanakan program kerja secara langsung seperti biasanya, yang menyebabkan hilang atau menurunnya semangat dalam mengerjakan proker yang ada. Seperti yang dikemukakan Abdullah (2014) kinerja itu adalah terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja.

Kurangnya motivasi yang tertanam dalam diri Anggota tersebut berdampak pada komitmen para anggota yang menurun diantaranya ada beberapa anggota yang malas mengerjakan pekerjaannya karena merasa hilangnya semangat sehingga kinerja yang di hasilkan kurang. Komitmen dari

anggota juga menurun ketika anggota merasa ekspektasi nya di awal kepengurusan atau keanggotaan tidak berjalan sesuai yang diharapkan.

Beberapa contoh yang dapat dilihat yaitu ketika suatu divisi mengadakan program kerja maka anggota divisi lain merasa itu bukan tanggung jawabnya dan merasa tidak semangat menjalankan program kerja tersebut, sehingga yang bekerja hanya orang-orang yang ada dalam divisi yang mengadakan program kerja. Selain itu, ketika dibuat struktur kepanitiaan maka yang semangat dan dominan bekerja adalah koordinatornya karena kurangnya motivasi di dalam diri anggota organisasi, sehingga berdampak pada anggotanya bermalas-malasan dan kinerja yang dihasilkan kurang maksimal. Menurut Robbins dan Judge (2016) mengungkapkan bahwa motivasi (motivation) proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Tingkatan motivasi dalam diri seseorang dalam sebuah perusahaan atau organisasi cenderung berbeda antara satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki tingkat motivasi yang tinggi cenderung lebih semangat, karena pada dasarnya motivasi merupakan suatu dorongan dalam diri individu atau kelompok untuk menghasilkan hasil yang maksimal dari suatu tujuan tertentu. Motivasi yang baik tersebut akan berdampak terhadap kinerja, karena dengan motivasi yang tertanam baik di dalam diri, akan membuat anggota organisasi senang dan semangat yang akan membuat kita akan bekerja lebih baik untuk sebuah organisasi atau perusahaan tersebut.

Selain dari motivasi, ada faktor pendukung meningkatkan kinerja karyawan yaitu komitmen afektif. Menurut Allen dan Meyer (1990) Komitmen

ini berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Sebuah perusahaan atau organisasi akan berkembang dengan pesat dibantu oleh adanya komitmen afektif seorang terhadap organisasi atau perusahaan. Komitmen afektif yakni keterikatan emosional karyawan dan keterlibatan dalam organisasi, jadi seseorang yang memiliki komitmen afektif tinggi akan cenderung bertahan di perusahaan atau organisasi karena merasa mempunyai visi dan misi yang sama dengan perusahaan atau organisasi, dan memiliki tingkat kepedulian terhadap orang lain juga terhadap perkembangan perusahaan supaya berkembang menjadi lebih baik. Komitmen afektif yang tinggi terhadap perusahaan atau organisasi menjadikan karyawan cenderung memiliki tanggung jawab terhadap perusahaan, sehingga akan mendorong kinerja.

Dari pemaparan di atas didukung oleh penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Ideris dkk, 2021) berjudul “Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja manajerial dengan dimediasi komitmen afektif” dengan hasil penelitian yaitu motivasi dan komitmen afektif berpengaruh terhadap kinerja. Kemudian ada juga penelitian terdahulu dari Ulya, Shikhatul (2019) yang berjudul “Peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui kerjasama tim dan motivasi intrinsik dengan komitmen afektif sebagai mediasi” dengan hasil yang menunjukkan bahwa kerjasama tim dan motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Kerjasama tim, motivasi intrinsik dan komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja sumber daya manusia.

Suatu perusahaan pada hakikatnya ingin setiap karyawan memiliki kinerja yang baik, hal tersebut dikarenakan kinerja karyawan akan berpengaruh langsung terhadap kinerja perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan pada dasarnya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu motivasi dan komitmen afektif yang dimiliki karyawan. Motivasi berperan penting terhadap kualitas kinerja sumber daya manusia. Dalam setiap kegiatan harus diberikan arahan atau stimulasi agar karyawan atau anggota memiliki sebuah semangat dan terpacu untuk membantu mewujudkan tujuan yang diharapkan oleh perusahaan atau organisasi dengan baik tanpa merasa adanya paksaan sebagai akibat dari kegiatan tersebut. Selain itu, sebuah organisasi atau perusahaan perlu menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung semua aktivitas dalam kinerja karyawan agar membuat karyawan lebih disiplin dalam bekerja. Menurut Robbins dan Judge (2016) mendefinisikan bahwa motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi yang diberikan secara berkelanjutan juga sangat penting dan akan membuat semangat para karyawan meningkat.

Motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan atau anggota di dalam sebuah organisasi, maka kinerja akan semakin meningkat. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja dan persoalan SDM yang lain dipengaruhi oleh motivasi. Sebaliknya semakin

rendah motivasi kerja karyawan atau anggota, maka kinerja yang di hasilkan oleh karyawan atau anggota organisasi juga akan semakin berkurang. Kinerja anggota akan meningkat jika anggota memiliki motivasi atau dorongan untuk bekerja yang tinggi. Dengan demikian, penting bagi organisasi/perusahaan untuk memperhatikan bagaimana motivasi yang dimiliki karyawannya. Organisasi perlu menjaga bahkan meningkatkan motivasi karyawan atau anggota agar kinerjanya juga meningkat. Penelitian yang mendukung tentang Motivasi terhadap kinerja yaitu dari (Andayani & Tirtayasa, 2019) berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun parsial variabel Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Menurut Allen dan Mayer (1990) komitmen afektif yakni keterikatan emosional karyawan dan keterlibatan dalam organisasi. Anggota dengan komponen afektif yang tinggi memiliki keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena adanya kesamaan visi dan misi dengan organisasi tersebut. Oleh karena itu anggota yang memiliki komitmen afektif terhadap organisasi menjadi sangat penting, karena dengan komitmen afektif yang tinggi akan meningkatkan kinerja anggota berdasarkan rasa cintanya terhadap organisasi dan akan mempengaruhi perkembangan organisasi.

Maka dari itu sebuah perusahaan atau organisasi harus terus memegang teguh visi misi yang mereka miliki, karena komitmen afektif dari seorang karyawan atau organisasi bersangkutan dengan perasaan karyawan yang

memiliki perasaan memiliki visi misi yang sama dengan organisasi atau perusahaan, jadi jangan sampai perasaan dari seorang karyawan terhadap perusahaan atau organisasinya memudar ketika merasa organisasi tidak memiliki atau tidak menjalankan visi misi seperti yang disebutkan dalam perusahaan atau organisasinya. Penelitian yang mendukung tentang pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja yaitu dari (Zaenudin dan Prasetyaninghayu, 2018) berjudul “peran komitmen afektif dalam memediasi learning orientation dan modal sosial terhadap kinerja sumber daya manusia”. Hasil penelitian terbukti bahwa komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM .

Penelitian yang mendukung juga hipotesis ini yang dilakukan oleh (Utomo dkk, 2019) yang berjudul “peran organizational citizenship behavior (OCB) sebagai variabel mediasi pengaruh komitmen afektif dan keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor kementerian agama semarang”. Hasilnya adalah Komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi komitmen afektif maka semakin tinggi kinerja pegawai.

Menurut Robbins 7 Coulter (2016) Kinerja adalah apa yang dihasilkan dari aktivitas atau kegiatan tersebut, jadi kinerja tidaklah dapat dipisahkan dari variabel-variabel lain yang penting bagi kinerja seperti motivasi dan komitmen afektif, yang mana pada kali ini peneliti merasa kinerja sangat dipengaruhi oleh motivasi dengan mediasi komitmen afektif karena ketika sebuah anggota organisasi mempunyai motivasi diri yang bagus, komitmen afektif yang

tinggimaka kinerja anggota organisasi tersebut akan meningkat. Pada dasarnya hal tersebutlah yang mempengaruhi tumbuh kembangnya suatu output organisasi.

Berikut ini adalah beberapa penelitian – penelitian yang sudah dilakukan mengenai pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja.

**Tabel 1. 1 Gap Research Motivasi terhadap Kinerja**

No	Penulis, Tahun	Hasil	Gap Research
1	Andayani dan Tirtayasa(2019)	Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan	Masih terdapat perbedaan dan Kesimpangsiuran dalam penelitian antara kerjasam tim terhadap Kinerja
2	Wahyudi (2019)	Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan	
3	Murti dan Srimulyani (2019)	Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.	
4	Ideris, dkk (2021)	Motivasi dan komitmen afektif berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.	
5	Nurchayani dan Adnyani (2016)	Motivasi memengaruhi kinerja	
6	Ashri (2017)	Hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan	

**Tabel 1. 2 Gap Research Komitmen Afektif Terhadap Kinerja**

No	Penulis, Tahun	Hasil	Gap Research
1.	Abdelaziz Swalhi, Saloua Zgoulli, dan Mahrane Hofaidhllaoui (2017)	Komitmen afektif berpengaruh positif terhadap kinerja	Masih terdapat perbedaan dan kesimpangsiuran dalam penelitian antara job demand terhadap kinerja
2.	Candra Auromiqo, Indarto Indarto, dan Djoko Santoso (2019)	Komitmen afektif berpengaruh terhadap kinerja	
3.	Dian Wahyu Utomo, Siti Hidayah dan SB Handayani (2019)	Komitmen afektif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai	
4.	Noer Hanifah (2016)	Komitmen afektif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	
5.	Marsiska Arista Putri (2018)	Komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.	
6.	Maryati dan Astuti (2020)	Komitmen afektif tidak berpengaruh terhadap kinerja	

Dari tabel 1.1 dan 1.2 dapat disimpulkan bahwa masih ada kesimpangsiuran hasil antara motivasi terhadap kinerja yang terjadi pada penelitian terdahulu yang menimbulkan ketertarikan peneliti untuk mengembangkan penelitian ini. Penelitian ini adalah modifikasi Ideris dkk, (2021) dengan judul “Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja manajerial dengan dimediasi komitmen afektif”. Dalam penelitian terdahulu yang lain banyak menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap komitmen afektif seperti penelitian Alfian Tanjung (2019), Mizan dkk (2018) serta penelitian Agung Harianto (2016). Dalam penelitian-penelitian tersebut tidak ada gap yang ditemukan tetapi penulis merasa variabel ini perlu diuji kembali karena objek yang digunakan berbeda. Literatur yang telah disebutkan, bahwa penelitian tentang motivasi, Komitmen afektif, dan kinerja didominasi oleh *setting* perusahaan. Untuk itu penulis menentukan menggunakan *setting* organisasi mahasiswa sebagai konteks penelitian. Sangat sedikit penelitian dengan topik tersebut yang dilakukan pada level organisasi, pada kenyataannya lembaga kemahasiswaan adalah organisasi nirlaba yang pada hakekatnya tidak terlepas dari tuntutan kinerja anggota organisasi. dampaknya, organisasi juga perlu membangun suasana kondusif untuk mencapai kinerja yang baik, termasuk dengan memiliki motivasi diri dan komitmen afektif yang tinggi.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada anggota Yothpreneur Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dan penelitian terdahulu yang masih terdapat kesenjangan hasil antara motivasi dan kinerja.

Penulis bermaksud untuk meneliti lebih lanjut tentang fenomena yang terjadi dengan harapan bisa memberi saran dan rekomendasi tentang kinerja anggotanya. Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan maka memberikan dasar untuk mengemukakan perspektif dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Anggota dengan Komitmen afektif sebagai Mediasi Studi pada Komunitas Youthpreneur Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Perusahaan atau organisasi selalu memberikan motivasi terhadap anggota atau karyawannya, karena dengan terus ditanamkannya motivasi terhadap diri anggota atau karyawan oleh organisasi, akan membuat anggota semangat dan juga merasa diperhatikan oleh organisasi atau sesama rekan di organisasinya. Organisasi atau perusahaan berharap akan bertambahnya rasa cinta dan nyaman sesama anggota karena perasaan memiliki tujuan yang sama antar anggota dan juga organisasinya sesuai harapan awal mereka masuk ke dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu dalam penelitian ini peneliti ingin memecahkan permasalahan berikut :

**Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif?**

2. Seorang karyawan atau anggota organisasi akan memiliki kecintaan yang tinggi terhadap organisasi atau perusahaannya ketika mereka merasa memiliki visi dan juga misi yang sama dengan perusahaan, dan ketika karyawan atau anggota organisasi telah merasa memiliki visi dan misi yang

sama dengan perusahaan atau organisasi, maka mereka pun akan berusaha bekerja semaksimal mungkin demi memajukan perusahaan atau organisasi yang dicintainya tersebut. Oleh karena itu dalam penelitian ini peneliti ingin memecahkan permasalahan berikut :

**Apakah komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja?**

3. Sebuah perusahaan atau organisasi pasti menginginkan kinerja yang baik dari seorang anggota atau karyawannya, karena dengan kinerja yang baik akan meningkatkan kinerja dari perusahaan atau organisasi itu sendiri. Semakin seseorang termotivasi baik itu di sebuah organisasi atau perusahaan, maka kinerja dari anggota organisasi juga akan meningkat dan akan berdampak juga kepada kinerja organisasinya, maka dari itu organisasi atau perusahaan selalu berusaha untuk memberikan semangat agar dapat meningkatkan motivasi anggota yang mereka miliki. Oleh karena itu dalam penelitian ini peneliti ingin memecahkan permasalahan berikut :

**Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja?**

4. Bentuk kepedulian seseorang terhadap organisasi atau perusahaannya yang diakibatkan oleh motivasi yang tinggi, juga membuat seorang anggota organisasi bekerja semaksimal mungkin demi kemajuan organisasinya. Tak hanya akan bekerja dengan baik, seorang anggota organisasi yang memiliki komitmen afektif yang tinggi juga akan semakin mencintai perusahaannya karena merasa dirinya cocok dengan anggota lain dan juga organisasinya dan hal tersebut akan meningkatkan motivasi dan kinerja juga , maka dari itu organisasi atau perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan

motivasi anggota di sebuah organisasi atau perusahaan agar karyawan atau anggota organisasi semakin cinta dan juga semakin bekerja dengan baik. Oleh karena itu dalam penelitian ini peneliti ingin memecahkan permasalahan berikut :

**Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan komitmen afektif sebagai mediasi?**

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap komitmen afektif.
2. Menganalisis pengaruh komitmen afektif terhadap komitmen kinerja.
3. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja.
4. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja dengan komitmen afektif sebagai mediasi.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Akademisi

Menambah bukti empiris bagi para peneliti tentang Motivasi, komitmen afektif terhadap kinerja diwaktu yang akan datang.

2. Bagi Praktisi

Bagi organisasi terkait dapat memberikan manfaat untuk mengetahui apa saja yang mempengaruhi kinerja anggotanya terutama motivasi dan komitmen afektif.

3. Bagi Peneliti

14  
Dapat memberikan pengalaman dalam melakukan

penelitian yang terkait dalam bidang manajemen sumber daya manusia.