

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Ketika suatu organisasi didirikan, maka tentu saja ada tujuan yang harus untuk dicapai. Di mana pada proses pencapaiannya hal ini harus disertai dan dibantu oleh sumber daya manusia yang memadai, sumber daya manusia yang memadai disini haruslah disertai dengan kemampuan manajerialnya yang mempuni. Saat sumber daya manusia yang dimiliki suatu organisasi telah mempuni, hal ini tentu saja akan mempengaruhi kinerja pada karyawannya, yang mana kinerjanya akan memberikan dampak positive pada keberlangsungan organisasi serta pencapaian tujuan organisasi. Namun, hal ini juga berlaku pada kebalikannya, ketika kinerja karyawan kurang maksimal maka bukan hal yang tidak mungkin jika tujuan organisasinya akan sulit untuk tercapai.

Saat ini pertumbuhan ekonomi berjalan sangat pesat, yang mana kemudian hal ini sejalan pada ketatnya persaingan yang ada di industry pekerjaan, malihat hal- hal ini tentu saja karyawan yang kemudian dituntut untuk bekerja semaksimal mungkin, dan memberikan kinerja yang baik demi kemajuan perusahaan.

Kualitas sumber daya manusia yang memadai, diperkirakan dapat memberikan hasil kinerja yang baik, kinerja karyawan dianggap dapat mempengaruhi karena mengukur mengenai seberapa banyak mereka menghasilkan pekerjaan yang positif untuk perusahaan, karena jika kinerja yang positif tercapai maka, bukan hal yang tidak mungkin juga tujuan perusahaan dapat tercapai. Maka dari itu, perusahaan lebih baik mengetahui mengenai beberapa factor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, mengutip dari buku Kasmir, 2016) terdapat 13 faktor yang memengaruhi kinerja beberapa diantaranya memengaruhi secara langsung, dan juga beberapa diantaranya memengaruhi secara langsung dan tidak langsung, adapun 13 faktor tersebut ialah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja,

lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Adapun dalam penelitian ini akan diteliti 2 faktor, yakni komitmen, dan motivasi.

Faktor yang pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan yang saya teliti yaitu komitmen organisasi, hal ini disebutkan dalam (Sutanto and Setiadi, 2021) Komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai kemampuan organisasi untuk mengidentifikasi dan menerima tujuan organisasi, mencakup semua tingkatan dalam organisasi dengan mengesampingkan kepentingan individu tertentu dan telah menjadi faktor utama dalam menentukan keberhasilan strategi perubahan dan peningkatan kinerja perusahaan (Dobre, 2013). Agar pegawai memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan, antara lain: menjadi ahli, berkomitmen, dan mampu tumbuh secara positif, perusahaan harus mampu membentuk lingkungan organisasi yang positif (Kotter & Schlesinger, 2008) yang ditandai dengan tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang tinggi serta proaktif dan kooperatif dengan semangat tim (Gupta & Pannu, 2013). Karyawan dengan komitmen kelompok yang tinggi cenderung lebih berkomitmen pada organisasinya, memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, pergantian yang lebih rendah, serta produktivitas dan kinerja yang tinggi.

Menurut Robbins dan Judge (2015) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai tingkat sampai mana seseorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi berkaitan dengan sikap karyawan yang menunjukkan loyalitas dan bagaimana seorang karyawan mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya (Awanti et al., 2018). Mengutip dari Sengkey et al. (2018) menjelaskan bahwa komitmen karyawan didorong dengan kondisi lingkungan kerja yang adil untuk karyawan, semakin tinggi karyawan dihargai, semakin tinggi juga komitmen karyawan pada perusahaan tersebut.

Menurut Allen dan Meyer (1990) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu keadaan psikologis yang dikarakteristikan dengan meyakini dan menerima tujuan atau goal dan value yang dimiliki oleh organisasi, kesediaan untuk

berusaha dengan sungguh-sungguh demi organisasi, mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Menurut (Kristine 2017) menyebutkan bahwa komitmen organisasi adalah besarnya tingkat seorang anggota memihak kepada organisasi, serta tujuan tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Sikap komitmen ini tumbuh karena adanya dorongan dari kondisi lingkungan kerja yang adil untuk anggota, semakin tinggi karyawan dihargai, semakin tinggi juga komitmen karyawan pada organisasi tersebut.

Komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada perusahaan. Adanya keinginan yang kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi dan keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan perusahaan serta keyakinan bahwa nilai-nilai dan tujuan perusahaan sama dengan dirinya. Adanya sikap tersebut mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu tentang hubungan komitmen organisasional terhadap motivasi kerja yang terdapat pada ditemukan adanya gap riset. Berdasarkan penelitian terdahulu (Kristine 2017) menyebutkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen organisasi secara langsung berpengaruh terhadap Motivasi kerja. Dari hasil penelitian (Ady and Wijono 2013) yang dilakukan menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Menurut Lopez (2007), dalam model yang dikemukakan oleh efek motivasi kerja yang berhubungan dengan komitmen, dikatakan bahwa pada umumnya seseorang ingin mempertahankan atau memperkuat hubungan dengan lingkungannya dengan bertujuan untuk memenuhi motif intrinsik dan ekstrinsik untuk menjaga komitmennya di masa depan. Komitmen seorang pegawai apabila terpenuhi kebutuhan motivasi intrinsik dan ekstrinsik akan meningkatkan komitmennya, yang pada gilirannya akan meningkatkan motivasinya, motivasi komitmennya juga akan semakin tinggi. (Sulasmi 2016)

Faktor yang dianggap dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Untuk sebuah masalah pekerjaan atau masalah dalam kehidupan sehari-hari untuk menyelesaikan masalah tersebut harus dilandasi dengan motivasi karena dalam hal tersebut motivasi berperan sebagai pondasi awal dalam diri sendiri atau internal. Ketika karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja tentunya akan sangat berdampak baik bagi perusahaan namun jika karyawan memiliki motivasi yang rendah tentunya akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Sugiarto and Nanda 2020). Dengan arti lain motivasi adalah suatu daya pendorong yang menyebabkan orang untuk berbuat sesuatu, agar karyawan dapat bekerja sesuai yang diharapkan. Perusahaan dituntut untuk dapat mengelola karyawan atau sumber daya manusia agar tetap memiliki kinerja yang baik.

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang terdapat pada penelitian terdahulu ditemukan adanya gap riset. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawan, Qomariah, and Winahyu 2019) mendapatkan hasil pengujian menggunakan regresi linier berganda menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan (Hustia 2020) Ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama juga didapat dari penelitian (Sinuhaji 2014) variabel kepribadian dan motivasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Muis and Fahmi 2018) menyatakan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Anggota. Penelitian yang dilakukan oleh (Siswatiningsih et al., 2019) dan (Rohendi 2016) menyatakan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Anggota.

Dari hasil penjelasan diatas oleh peneliti terlebih dahulu dapat disimpulkan bahwa komitmen, motivasi yang baik maka akan berpengaruh kepada kinerja dalam sebuah organisasi. Hal ini dikarenakan jika suatu organisasi memiliki karyawan yang berkomitmen tinggi dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi maka dengan hal itu akan berpengaruh kepada kinerja anggota dalam organisasi. Ketika

komitmen yang telah tertanam didalam diri para anggota dan karyawan maka akan terbentuknya kinerja yang baik bagi perusahaan . Disini peneliti akan meneliti tentang “ Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening” Dan yang akan menjadi objeknya ialah 17 kantor kepala Desa yang ada di Kecamatan Srumbung. Dari 17 kantor kepala desa tersebut bisa di asumsikan jumlah karyawan meliputi 1 kepala desa, 4 kepala dusun, 1 sekretaris desa, 1 bendahara desa, dan 3 sebagai kaur umum dan pembangunan desa.

Berdasarkan semua penjelasan diatas dan didukung dengan penelitian terdahulu dapat dilihat variabel dari Komitmen Organisasional, dan Motivasi kerja saling berhubungan dengan peningkatan atau bahkan penurunan Kinerja Karyawan. Dalam penelitian ini peneliti telah memodifikasi dari beberapa jurnal yaitu jurnal dari Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja (Kristine 2017) sehingga menjadi judul penelitian “Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening”

Berdasarkan wawancara tidak terstruktur terhadap beberapa orang pada kantor kepala Desa Kamongan kecamatan Srumbung yang memberikan tanggapan bahwa komitmen organisasi yang telah berjalan memberikan pengaruh positif pada kinerja individu sebagai contoh banyaknya karyawan yang sering menghabiskan waktu di dalam kantor atau berlama-lama dikantor walaupun itu di luar jam kerja, dengan alasan mereka ingin menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka, selain itu mereka juga ingin memaksimalkan pelayanan kepada masyarakat yang tidak sedikit jumlahnya. Hal itu dikarenakan menjadi karyawan Pemerintahan Desa merupakan pengabdian terhadap masyarakat pada lingkup Desa. Selain itu memiliki komitmen yang tinggi akan menimbulkan rasa semangat bekerja yang tinggi dengan gambaran ketika seorang karyawan sangat senang menghabiskan waktu dalam organisasi maka karyawan dapat menyelesaikan tugas dalam batas waktu yang telah di tentukan. Dikarenakan, karyawan yang memiliki rasa senang dapat menimbulkan motivasi kerja yang

tinggi di dalam dirinya maupun rekan kerja lainnya, hal tersebut akan menciptakan kinerja individu yang baik sehingga berdampak pada kinerja organisasi yang baik nantinya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah adalah:

1. Apakah Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan ?
3. Apakah Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan?
4. Apakah Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variable intervening?

C. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh Komitmen organisasi terhadap Motivasi Kerja.
2. Menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
3. Menganalisis pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan.
4. Menganalisis pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variable intervening.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menambah bukti empiris dan pengetahuan tentang Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi kerja sebagai variabel intervening di organisasi kantor kepala desa yang ada di kecamatan Srumbung.

2. Manfaat praktis

Proposal penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan acuan bagi organisasi untuk mengetahui tingkat komitmen karyawan dalam kantor kepala desa serta sebagai masukan bagi kepala desa terkait upaya untuk meningkatkan Kinerja Karyawan guna memperbaiki SDM itu sendiri.