

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Pada era pasar bebas yang sekarang ini persaingan bisnis akan semakin ketat. Untuk dapat tetap bersaing dan unggul dalam dunia bisnis maka perusahaan harus memiliki kinerja yang baik. Untuk mencapai kinerja yang baik maka perusahaan juga harus dapat mengoptimalkan fungsi berbagai sumber daya yang ada di perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak kecil, bahkan sebagai sentral pengelola maupun penyedia sumber daya manusia bagi departemen lainnya. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan (Yani, 2012).

Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian dalam mencapai tujuan perusahaan. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan harta yang penting bagi suatu organisasi. Secanggih apapun suatu teknologi jika tidak ditangani oleh sumber

daya manusia yang berkualitas maka teknologi tersebut tidak akan dapat berfungsi maksimal. Oleh karena itu sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian serius sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Salah satu sasaran penting yang ingin dicapai oleh perusahaan dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia adalah dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan (Ikawinarti, 2011: 1).

Sebuah organisasi dalam menjalankan pekerjaan harus memiliki motivasi dan komitmen yang tinggi. Salah satu faktor penting yang digunakan untuk menggerakkan faktor lainnya yaitu sumber daya manusia. Karena pengelolaan SDM dilakukan untuk mendapatkan karyawan-karyawan yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan bertanggung jawab, sehingga dapat meningkatkan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan. Dalam pencapaian kinerja yang baik, diperlukan karyawan yang mempunyai daya kerja tinggi untuk memanfaatkan peluang danantisipasi tantangan persaingan bisnis yang tinggi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011). Terdapat tiga faktor menurut Mangkunegara (2011) yang mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya yaitu motivasi, komitmen organisasi dan kemampuan.

Menurut Sunyoto (2015) motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi berpotensi sebagai salah satu sarana terpenting dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

Dari penelitian yang dilakukan Martanto (2016) didapatkan hasil bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada UD Rekayasa Wangdi W Yogyakarta.

Menurut Luthans (2012) komitmen organisasi adalah kemauan karyawan untuk tetap menjadi anggota atau bagian dalam organisasi perusahaan itu sendiri, dan keinginan berkarir dalam mengeksplor kemampuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam temuan peneliti terdahulu Faruq, Sunaryo dan Anwar (2017) membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan UD. Pandang Laut Desa Banyusangka, Bangkalan Madura.

Berdasarkan pendapat ahli tersebut kinerja karyawan produksi di UD jaya Makmur yang objek penelitiannya beroperasi di bidang produksi diduga dipengaruhi faktor motivasi dan komitmen organisasi. Pernyataan tersebut juga sesuai dengan hasil wawancara terhadap pemilik perusahaan. Motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan di UD Jaya Makmur yaitu hasil produksi yang menurun di tandai dengan belum mampunya karyawan dalam memenuhi target produksi yang di tetapkan oleh pihak UD Jaya Makmur. Hal ini juga didukung oleh data hasil produksi selama bulan Januari – Maret 2020.

*Tabel 1.1. Jumlah Produksi selama bulan Januari – Maret 2021 UD Jaya Makmur*

<b>No.</b>	<b>Tahun</b>	<b>Target</b>	<b>Tercapai</b>	<b>Barang Reject</b>	<b>Satuan</b>
<b>1.</b>	Januari	3500	3200	30	Pack
<b>2.</b>	Pebruari	3700	3600	38	Pack
<b>3.</b>	Maret	4000	3800	47	Pack

*Sumber : Arsip UD Jaya Makmur*

Berdasarkan tabel 1.1. di atas, peneliti menyajikan data hasil produksi

karyawan UD Jaya Makmur yang mengalami kenaikan barang reject selama tiga bulan terakhir. Hal ini menunjukkan jika beberapa karyawan produksi belum mampu memenuhi target produksi yang di oleh pihak UD Jaya Makmur serta belum mampu membuat produk tanpa cacat. Sehingga pihak UD Jaya Makmur belum bisa memenuhi permintaan pembeli dan kebutuhan pasar. Untuk barang reject biasanya di daur ulang atau di lelehkan kembali agar dapat di gunakan sebagai bahan pembuatan produk selanjutnya.

Komitmen organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kurangnya loyalitas karyawan terhadap UD Jaya Makmur , hal itu bisa dilihat dari data yang disajikan peneliti, beberapa karyawan yang keluar dari UD Jaya Makmur lebih memilih bekerja di tempat lain dengan tunjangan lebih besar.

Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti menggunakan data jumlah karyawan produksi yang bekerja di UD Jaya Makmur pada tahun 2017 – 2019 sebagai pendukung dari komitmen organisasi.

*Tabel 1.2 Jumlah Karyawan Produksi di UD Jaya Makmur pada tahun 2017 – 2020*

<b>No.</b>	<b>Tahun</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Masa Kerja</b>
<b>1.</b>	2017	45	Rata - Rata >4 Tahun
<b>2.</b>	2018	43	Rata - Rata >4 Tahun
<b>3.</b>	2019	38	Rata - Rata >3 Tahun
<b>4.</b>	2020	34	Rata - Rata >2 Tahun

*Sumber : Arsip UD Jaya Makmur*

Berdasarkan tabel 1.2. di atas, peneliti menyajikan jumlah karyawan produksi di UD Jaya Makmur pada tahun 2017 – 2020. Berdasarkan tabel tersebut, jumlah karyawan produksi yang bekerja di UD Jaya Makmur mengalami penurunan. Hal itu

dikarenakan beberapa karyawan mempunyai rasa kesetiaan atau loyalitas yang kurang terhadap perusahaan sehingga membuat beberapa karyawan lebih memilih bekerja di tempat lain dengan tunjangan yang lebih besar. Pernyataan itu sesuai dengan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2011) yang mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya yaitu motivasi dan komitmen organisasi.

Terdapat *gap research* dari hasil beberapa penelitian terdahulu yang inkonsisten meliputi penelitian dari penelitian Gunawan, Sudarjati dan Harefa (2019) yang berjudul Pengaruh Kemampuan, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Ros Catering Tajur Bogoryang menjelaskan bahwa motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan UD. Ros Catering. Sedangkan penelitian Syawal 2017 dengan judul Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Mega Jasa Samarinda yang menjelaskan bahwa motivasi tidak memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Mega Jasa Samarinda dan komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja Karyawan Pada UD. Mega Jasa Samarinda.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik mengambil penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan UD Jaya Makmur ”**

## **1.2. Rumusan Masalah**

1.2.1. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Jaya Makmur?

1.2.2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Jaya Makmur?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

1.3.1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UD Jaya Makmur.

1.3.2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan UD Jaya Makmur.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

### **a. Manfaat teoritis**

Penelitian ini diharapkan bisa digunakan sebagai acuan dan tambahan wawasan bagi penulis dan pembaca pada umumnya khususnya mengenai pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

### **b. Manfaat praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai pengaruh pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.