

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan pelaksanaan organisasi yang efektif. Menurut Ricky W. Griffin (2003:414) semakin pentingnya sumber daya manusia berakar dari meningkatnya kerumitan hukum, kesadaran bahwa sumber daya manusia merupakan alat berharga bagi peningkatan produktivitas dan kesadaran mengenai biaya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia yang lemah. Melihat pentingnya sumber daya manusia, ada banyak karyawan yang bekerja dengan sungguh-sungguh atau berperilaku baik (etis) dalam suatu perusahaan, tetapi ada juga yang bekerja di luar kontrol sehingga dapat membawa karyawan kearah perilaku yang tidak baik atau perilaku tidak etis.

Perilaku tidak etis muncul karena karyawan merasa tidak puas dan kecewa dengan hasil yang di dapat dari perusahaan. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal membutuhkan pengelolaan yang baik agar kinerja karyawan lebih optimal. Pencapaian tujuan perusahaan dipengaruhi oleh Kinerja Karyawan perusahaan itu sendiri. Maka dari itu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi dan berkualitas, baik dari segi pemimpin maupun karyawan pada pola tugas, tanggung jawab,

berdaya guna sesuai dengan peraturan dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar, 2003; 13).

Kinerja dapat dipengaruhi faktor internal, seperti kinerja pegawai yang berpengaruh terhadap kualitas pelayanan. Ketidakterpenuhan kebutuhan, keinginan dan harapan, serta lingkungan kerja yang kurang baik dapat melemahkan motivasi kerja pegawai yang berdampak pada lemahnya kinerja pegawai. Sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting, sumber daya manusia dipandang sebagai faktor pendorong yang utama dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Memacu motivasi pegawai harus dilakukan untuk mendorong pencapaian kinerja yang baik.

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau penggerak. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Jadi motif tersebut merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku, dan di dalam perbuatannya itu memiliki tujuan tertentu. Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerjasecara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi dapat tercapai (Hasibuan, 2003 : 85). Pada dasarnya faktor-faktor motivasi dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu faktor internal dan faktor eksternal (Prabu, 2005). Faktor internal (karakteristik pribadi) dalam motivasi meliputi kebutuhan, keinginan dan

harapan yang terdapat di dalam pribadi. Faktor eksternal (karakteristik perusahaan) terdiri dari lingkungan kerja, gaji, kondisi kerja, dan kebijaksanaan perusahaan, dan hubungan kerja seperti penghargaan, kenaikan pangkat, dan tanggung jawab.

Menurut Hasibuan (2003:92) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk melakukan tindakan karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya. Proses pemberian dorongan dilakukan kepada karyawan supaya dapat bekerja guna mencapai tujuan perusahaan. Untuk menggerakkan karyawan agar sesuai dengan yang dikehendaki perusahaan, maka haruslah dipahami motivasi karyawan yang bekerja tersebut karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang yang bekerja. Motivasi juga dapat dipahami dari teori kebutuhan dasar manusia. Menurut teori ini manusia mempunyai beberapa kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan tersebut meliputi: kebutuhan fisik, keamanan, perasaan memiliki, penghargaan dari orang lain, dan aktualisasi diri. Jika kebutuhan-kebutuhan tersebut dapat dipenuhi maka motivasi kerja tetap terjaga. Hasil akhir dari tindakan menggerakkan motivasi adalah tercapainya kinerja perusahaan yang optimal.

Suatu perusahaan yang telah berjalan sebaiknya memantau seluruh kegiatan operasionalnya. Sebuah pengendalian digunakan untuk membantu memantau kegiatan-kegiatan perusahaan. AICPA (American Institute of Certified Public accountants) dalam Wilopo (2006: 349) menjelaskan bahwa

pengendalian internal sangat penting, antara lain untuk memberikan perlindungan bagi entitas terhadap kelemahan manusia serta untuk mengurangi kemungkinan kesalahan dan tindakan yang tidak sesuai dengan aturan. Pengelolaan dan penerapan pengendalian internal yang baik maka suatu perusahaan akan lebih mudah dalam pencapaian tujuannya. Kinerja karyawan dapat mengalami penurunan, hal seperti ini dapat terjadi dikarenakan adanya motivasi kerja di dalam diri mereka menurun dan adanya peluang-peluang untuk melakukan kecurangan. Pengimplementasian Pengendalian Internal yang baik pada semua struktur organisasi dalam perusahaan, maka dapat disediakan jaminan memadai mengenai prestasi dari sasaran kinerja dalam mengefektivitas dan mengefisiensikan operasional perusahaan, sehingga dalam laporan keuangan dapat memenuhi ketentuan hukum yang bisa diterapkan dan diregulasi. Jika Pengendalian Internal lemah maka akan mengakibatkan kekayaan perusahaan tidak terjamin keamanannya, informasi akuntansi yang ada tidak teliti dan tidak dapat dipercaya kebenarannya, tidak efisien dan efektifnya kegiatan-kegiatan operasional perusahaan serta tidak dapat dipatuhinya kebijakan yang telah ditetapkan.

Pengendalian intern adalah proses yang dirancang untuk memberikan kepastian yang layak mengenai pencapaian tujuan manajemen tentang reliabilitas pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi, dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku (Arens, 2006:412).

Kelangsungan hidup perusahaan juga tergantung kepada komitmen organisasi. Komitmen dalam organisasi menunjukkan hasrat karyawan terhadap perusahaan untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri bagi perusahaan. Dalam dunia kerja komitmen karyawan terhadap organisasi menjadi hal yang sangat penting karena mereka berusaha memberikan yang terbaik bagi perusahaan, mengerjakan sesuatu melampaui batas yang telah diwajibkan oleh perusahaan.

Komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. Namun demikian sifat dari kondisi psikologis untuk tiap bentuk komitmen sangat berbeda. Usaha untuk mengembangkan konsep komitmen telah berhasil dengan populernya model tiga komponen komitmen yang dikembangkan oleh Meyer *and* Allen (1991). Sebagai tambahan, komitmen afektif mirip dengan apa yang dikembangkan oleh Mooday *et al.* (1982:189), mempertahankan pendekatan tiga komponen komitmen di mana komitmen normatif dan kontinuan secara keseluruhan merupakan bagian dari komitmen yang berkaitan dengan sikap. Kebanyakan penelitian mengenai tiga komponen komitmen terfokus pada pengembangan instrument pengukuran yang reliabel dan pada urutannya, namun sedikit penelitian terhadap hasil perilaku dihubungkan dengan komitmen yang berbeda-beda. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa komitmen afektif dapat berpengaruh positif dan komitmen kontinuan dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

(Meyer and Allen, 1991). Komitmen kerja (*work commitment*) dan kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah topik yang populer dalam penelitian mengenai pekerjaan berhubungan dengan sikap (*attitude*). Komitmen kerja dan kepuasan kerja adalah variabel yang berhubungan dan mempengaruhi kinerja kerja (*job performance*) Mathieu and Zajac (1990). Meningkatnya popularitas konsep komitmen kerja didasarkan pada keyakinan bahwa komitmen kerja memiliki implikasi, bukan saja pada pegawai dan organisasi, namun juga kepada masyarakat secara keseluruhan. Komitmen kerja menjadi pegawai lebih memungkinkan untuk menerima ganjaran ekstrinsik seperti penghasilan dan psikologis yang berhubungan dengan keanggotaan.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Susilowati (2012) dalam pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Dan hasil studinya membuktikan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan adalah positif signifikan.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah :

1. Obyek yang dilakukan penelitian terdahulu adalah karyawan Patra Jasa Semarang. Dan obyek yang dilakukan penelitian sekarang adalah karyawan AJB Bumi Putera 1912 Kantor Cabang Solo Gladag.
2. Dalam penelitian ini mengganti variabel disiplin kerja dengan variabel pengendalian internal. Peneliti mengganti variabel disiplin kerja dengan variabel pengendalian internal karena variabel pengendalian internal dianggap sebagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian ini karena cukup penting untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul **“ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENGENDALIAN INTERNAL, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN”**

### **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan AJB Bumi Putera 1912 Kantor Cabang Solo Gladag?
2. Apakah pengendalian internal mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan AJB Bumi Putera 1912 Kantor Cabang Solo Gladag?
3. Apakah komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan AJB Bumi Putera 1912 Kantor Cabang Solo Gladag?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan AJB Bumi Putera 1912 Kantor Cabang Solo Gladag.
2. Untuk mengetahui menganalisis pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan AJB Bumi Putera 1912 Kantor Cabang Solo Gladag.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan AJB Bumi Putera 1912 Kantor Cabang Solo Gladag

#### **D. Manfaat Penelitian**

Sebagaimana layaknya penelitian ini, hasil yang diperoleh diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan obyek penelitian antara lain :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai pertimbangan maupun bahan informasi dalam rangka mengatasi permasalahan yang ada kaitannya dengan motivasi kerja, pengendalian internal, dan komitmen organisasi sehingga akan tercapai kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan AJB Bumi Putera 1912 Kantor Cabang Solo Gladag.

2. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sarana informasi dan komunikasi untuk menambah wawasan pengetahuan mengenai pengaruh motivasi kerja, pengendalian internal dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Selain itu peneliti bisa mempelajari praktik tentang motivasi kerja, pengendalian internal, komitmen organisasi dan konsep kinerja karyawan yang di terapkan dalam AJB Bumi Putera 1912 Kantor Cabang Solo Gladag.



### 3. Bagi Pembaca

Dengan membaca hasil penelitian, pembaca dapat mengetahui penerapan motivasi kerja, pengendalian internal, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan AJB Bumi Putera 1912 Kantor Cabang Solo Gladag. Hasil penelitian ini juga berguna sebagai referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

## **E. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan ini dimaksudkan untuk memberi gambaran penelitian yang lebih jelas dan sistematis sebagai berikut:

### **BAB I      PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan

### **BAB II     TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menjelaskan penelitian terdahulu serta formulasi hipotesis dan kerangka pemikiran.

### **BAB III    METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini diuraikan berbagai hal, diantaranya: sampel penelitian, tempat penelitian, metode pengumpulan data, model penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel, dan pengujian hipotesis.

### **BAB IV    ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini berisi hasil temuan yang diperoleh dalam penelitian dan alat analisis secara kuantitatif dan kualitatif. Hasil yang didapat penelitian berupa keseluruhan atau sebagian, baik yang sesuai maupun tidak sesuai dengan harapan umum maupun peneliti. Dalam bab ini juga dipaparkan alasan kesesuaian dan ketidaksuaian hasil penelitian

## BAB V PENUTUP

Dalam bab ini akan disajikan kesimpulan yang diperoleh, keterbatasan penelitian dan saran-saran yang perlu disampaikan.