

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dunia bisnis saat ini dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, karena salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan penggerak kreativitas dan inovasi di dalam sebuah organisasi yang nantinya akan meningkatkan reputasi dan profit organisasi.

Sunyoto (2012:1) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. Torang (2012:118) kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional, prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

PenelitianZubair, Yunus, dan Chan (2012) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan salah satu pendorong terciptanya kepuasan kerja karyawan, sehingga komitmen organisasi yang tinggi secara tidak langsung dan langsung menjadi salah satu faktor pendorong untuk

peningkatan kinerja karyawan. Komitmen karyawan memiliki dua komponen, yaitu sikap dan kehendak untuk bertingkah laku.

Sebagai sesuatu yang berhubungan positif dengan kinerja, komitmen organisasi merupakan suatu sikap dan perilaku yang dapat dipandang sebagai penggerak seseorang dalam bekerja adalah saling terkait erat. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi memiliki potensi untuk memperbaiki kinerja baik secara individual, kelompok, maupun organisasi. Komitmen organisasional merupakan "perspektif yang bersifat keperilakuan dimana komitmen diartikan sebagai perilaku yang konsisten dengan aktivitas (*consistent lines of activity*)" (Ivan Aris dan Imam Gozhali, 2006:193).

Sumber daya manusia membutuhkan stimulus berkelanjutan agar bisa menjalankan tugasnya dengan baik, dalam hal ini motivasi kerja sangat dibutuhkan. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak akan merasa antusias untuk menyelesaikan pekerjaan dan mudah putus asa jika mengalami kendala atau kegagalan. Wibowo (2010:379) Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan, oleh karena itu motivasi mempunyai sifat yang tidak akan lepas dari sifat manusia itu sendiri, yang mana manusia secara individual mempunyai kualitas eksistensi diri yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Beberapa cara dapat digunakan para pemimpin untuk memberikan motivasi positif terhadap bawahannya, seperti penghargaan terhadap pekerjaan

yang dilakukan, penghargaan khusus secara pribadi, kompetisi, partisipasi, kebanggaan atau kepuasan dan materi.

Karyawan yang bekerja dalam perusahaan akan diberikan balas jasa oleh organisasi dalam bentuk kompensasi karena telah memberikan waktu, tenaga, dan pikiran kepada perusahaan, maka perusahaan membalas usaha karyawan dengan kompensasi (imbalan). Wilson (2012:10) menyatakan kompensasi merupakan imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa-jasa yang telah mereka sumbangkan kepada perusahaan.

Dalam kaitannya komitmen organisasi, motivasi, dan kompensasi sangat penting untuk PT. BPD Jawa Tengah Purwodadi, penelitian mengenai hubungan antara komitmen organisasi, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan sangat diperlukan sebagai bahan rujukan dalam usaha nantinya, guna melihat persaingan usaha yang semakin ketat. Karyawan merupakan komponen penting dalam organisasi ini, keberhasilan PT. BPD Jawa Tengah Purwodadi akan sangat tergantung dari kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan terhadap pelanggan.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik melakukan peneliti dengan mengambil judul "**Analisi Pengaruh Komitme Organisasi, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPD Jawa Tengah Purwodadi**"

## **B. Perumusan Masalah**

Dari sekian banyak penjelasan yang terdapat pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPD Jawa Tengah Purwodadi?
2. Bagaimana pengaruh antara Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPD Jawa Tengah Purwodadi?
3. Bagaimana pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPD Jawa Tengah Purwodadi?
4. Bagaimana pengaruh antara komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pada PT. BPD Jawa Tengah Purwodadi?

## **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPD Jawa Tengah Purwodadi
2. Untuk menganalisis pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPD Jawa Tengah
3. Untuk menganalisis pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPD Jawa Tengah Purwodadi
4. Untuk menganalisis pengaruh antara komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pada PT. BPD Jawa Tengah

## **D. Manfaat Penelitian**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan bisa memberikan masukan bagi pihak- pihak berikut:

### **1. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi Perusahaan**

Sebagai masukan dan bahan pertimbangan bagi PT. BPD Jawa Tengah Purwodadi untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik serta membagi pengalaman yang mungkin bisa diimplementasikan oleh perusahaan.

#### **b. Bagi Akademis**

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan bisnis.

#### **c. Bagi Pihak Lain**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

### **2. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis hasil penelitian ini bermanfaat bagi perusahaan dalam studi ini adalah mengenai korelasi pengaruh komitmen organisasi, motivasi, dan kompensasi yang berdampak pada kinerja karyawan dan memberikan sumbangsih teoritis pada dunia pendidikan.

## **E. Sistematika Penelitian**

Sebagai arahan untuk memudahkan dalam penelitian, penulis menyajikan susunan penulisan sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi tentang pengertian kinerja karyawan, faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka teoritis, dan hipotesis penelitian

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini membahas jenis penelitian, populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, metode pengujian instrumen, serta teknik analisis data.

### **BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menyajikan hasil pengumpulan data, analisis data, dan pembahasan atas hasil analisis data.

### **BAB V PENUTUP**

Bab ini berisi simpulan, keterbatasan penelitian, dan saran-saranyang dapat dijadikan masukan untuk penelitian selanjutnya.