

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Pada era globalisasi ini kemajuan sebuah perusahaan atau organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam kinerjanya, karena karyawan yang kinerjanya berkualitas maka pekerjaannya akan dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab dan hasil pekerjaan memuaskan. Perusahaan atau organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusianya dan bagaimana cara untuk mengelola sumber daya manusia tersebut dari awal karena akan menentukan kelangsungan sebuah perusahaan atau organisasi.

Perusahaan melakukan perekrutan calon karyawan untuk bekerja di perusahaan, tentunya perusahaan mengeluarkan uang untuk membayar upah para karyawan agar bisa mendapatkan karyawan atau sumber daya manusia yang berkualitas, baik dalam sifat maupun kinerja. Menurut (Theodora, 2015) “Pada dasarnya setiap Instansi pemerintah atau swasta, tidak saja mencari karyawan yang mampu cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan mempunyai keinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Perusahaan atau organisasi dapat memperoleh sumber daya manusia yang unggul dengan menyusun strategi dan membuat perencanaan yang matang agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut (Sofyanty, 2019) Komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas karyawan kepada organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan

organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi. Karyawan dengan komitmen organisasi tinggi menghasilkan performa kerja yang dapat menjadikan individu peduli dengan nasib perusahaan dan berusaha mengubah perusahaan ke arah yang lebih baik.

Kenyataannya, seorang karyawan dihadapkan dengan permasalahan yang disebabkan oleh kurangnya pengawasan dan bimbingan maka diperlukannya pemberian motivasi kerja agar semua karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja karyawan agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan atau organisasi tersebut (I. F. S. Respatiningsih, 2015).

Peran motivasi dalam perusahaan sangat penting bagi karyawan guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan profesional dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab mereka. Motivasi mempunyai dua bentuk dasar, yaitu buatan (*extrinsic*) dan hakiki (*intrinsic*), di dalam kinerja karyawan, perusahaan memerlukan keduanya untuk membantu menaikkan kinerja karyawan (*extrinsic* maupun *intrinsic*), *extrinsic* adalah mengenai hal-hal apa yang akan perusahaan lakukan untuk memotivasi para karyawan, sedangkan *intrinsic* adalah faktor-faktor atau penyebab dari dalam diri perusahaan untuk memotivasi karyawan dengan tujuan tertentu (Theodora, 2015).

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Divisi *Weaving* PT. Dan Liris Indonesia)”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka dapat diperoleh rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis apakah komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis apakah komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **D. Manfaat Penelitian**

### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis kepada peneliti berupa pengetahuan, wawasan dan acuan dalam mengembangkan penelitian mengenai komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dapat dijadikan referensi dan membantu peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian yang serupa di masa mendatang.

### 2. Manfaat Praktis

#### a. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan pengetahuan mengenai pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Menambah wawasan maupun implementasi teori dengan realita yang terjadi dan meningkatkan kompetensi diri.

#### b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak perusahaan tentang pengaruh dari komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

#### c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan atau sebagai acuan untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagi peneliti selanjutnya.