

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### ***Latar Belakang***

Sumber daya manusia sebuah modal yang sangat berharga bagi sebuah perusahaan karena seluruh aktivitas/kegiatan operasional perusahaan dijalankan oleh manusia. Sekalipun perusahaan-perusahaan memiliki banyak mesin dalam menunjang kegiatan operasionalnya namun peran SDM tidak dipandang rendah karena untuk menjalankan seluruh mesin yang ada perusahaan mutlak sangat memerlukan SDM.

Kesempatan berkinerja adalah tingkatan-tingkatan kinerja yang tinggi merupakan fungsi dari adanya rintangan-rintangan yang menjadi kendala bagi para karyawan, misalnya melihat apakah lingkungan kerja mendukung, peralatan yang memadai, kondisi kerja yang menguntungkan, rekan kerja yang membantu, aturan dan prosedur yang mendukung untuk bekerja, cukup informasi untuk pengambilan keputusan yang dikaitkan dengan kinerja, waktu yang memadai guna melaksanakan dengan baik dan sebagainya, jika dari ketiga ini tidak memadai atau tidak dipenuhi maka kinerja secara tidak langsung akan terganggu.

Kinerja individu tingkat pencapaian suatu hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja individu juga adalah tingkat pencapaian sasaran atau tujuan yang harus dicapai oleh para individu tersebut dalam kurun waktu tertentu, sedangkan kinerja organisasi adalah tingkat pencapaian sasaran atau tujuan yang harus dicapai oleh organisasi tersebut dalam kurun waktu tertentu. Kinerja individu itu

sendiri itu merupakan tuntutan utama bagi perusahaan agar kelangsungan hidup atau operasional dapat terjamin. *Behaviour* merupakan bagian budaya yang berkaitan dengan kinerja, hal ini tentunya logis sekali sebab dengan berperilaku karyawan akan dapat memperoleh apa yang dikehendaki dan apa yang diharapkan.

Mengelola sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM). Manajemen sumber daya manusia sebagai pangkuan tentang pentingnya tenaga kerja di dalam organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. (Sadili 2006:33)

Berbagai upaya telah dilakukan oleh manajemen agar karyawan memiliki komitmen kerja, motivasi kerja terhadap perusahaan sehingga memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja. Perusahaan memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri, sedangkan karyawan memberikan dukungan pada perusahaan tidak hanya dalam keahlian dan kemampuan saja, *tetapi* komitmen kerja pada perusahaan. Secara umum, kinerja individual diyakini dipengaruhi oleh motivasi kerja dan komitmen kerja dari atasan terhadap karyawan itu sendiri, yang pada akhirnya faktor-faktor tersebut juga berdampak pada kinerja perusahaan.

Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku individu. Sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai karyawan dapat meningkatkan

kinerja karyawan itu sendiri. Salah satu bentuk motivasi kerja adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu.

Komitmen mengacu pada beberapa format kesetiaan dan loyalitas kepada perusahaan itu. Di dalam pekerjaan membedakan tiga komponen komitmen terpisah: *Affective Commitment*, *Continuance Commitment* dan *Normative Commitment*. *Affective commitment* memiliki hubungan positif antara karyawan dengan perusahaannya untuk berkomitmen terhadap pekerjaannya. *Continuance commitment* adalah imbalan atau balasan yang diterima karyawan atas kinerjanya dalam perusahaan sedangkan *normative commitment* merupakan perilaku loyal karyawan terhadap perusahaannya. (Lekatompessy 2003:34)

Selain itu terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen kerja antara lain gaji atau kompensasi, pekerjaan itu sendiri, peluang promosi, pengawasan, hubungan dengan rekan sekerja, dan kondisi tempat kerja. Dengan ini, diharapkan bahwa dengan adanya motivasi seorang karyawan akan kinerjanya terhadap perusahaan dengan memiliki komitmen kerja yang kuat.

Subyek penelitian dilakukan pada karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Eka Prasetya Medan, keberhasilan untuk meningkatkan komitmen karyawan dan organisasi merupakan suatu bangunan yang saling mendukung dalam suatu komunitas, bila suatu perusahaan ingin mendapat keuntungan dari karyawan seperti peningkatan kualitas dan produktivitas, maka karyawan harus menjabatani dan mempunyai komitmen menciptakan suatu lingkungan kerja dimana dimana pekerjaan di dorong untuk memiliki loyalitas yang tinggi dengan kebijakan yang lebih memperhatikan kebutuhan dan kepuasan karyawan dan memberikan yang

terbaik buat karyawan yang bukan berkaitan dengan lewat jati dan fasilitas semata melainkan daya sikap fair dan terbuka dari perusahaan terhadap karyawan serta kepeliharaannya suasana kerja yang nyaman sehingga tujuan perusahaan akan terwujud.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas maka penulis mengajukan judul skripsi ini dengan judul “Analisis Pengaruh Komitmen Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Eka Prasetya Medan”.

### ***Rumusan Masalah***

Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

Apakah ada pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. BPR Eka Prasetya Medan?

Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. BPR Eka Prasetya Medan?

Apakah komitmen dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. BPR Eka Prasetya Medan?

### ***Tujuan Penelitian***

Adapun tujuan penulisan skripsi ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. BPR Eka Prasetya Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. BPR Eka Prasetya Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. BPR Eka Prasetya Medan.

## ***Manfaat Penelitian***

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi peneliti:

Mengetahui komitmen dan motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Eka Prasetya Medan.

2. Bagi Pihak PT. Bank Perkreditan Rakyat Eka Prasetya Medan.

Sebagai panduan praktis (contoh) dalam melakukan identifikasi dan analisis terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Eka Prasetya Medan..

3. Bagi masyarakat pada umumnya.

Sebagai panduan dalam penetapan kebijakan-kebijakan yang dapat mendukung kinerja karyawan pada PT. BPR Eka Prasetya Medan sehingga permasalahan yang berhubungan dengan rendahnya kinerja karyawan pada PT. BPR Eka Prasetya Medan dapat dihindari.