BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Bangsa Indonesia merupakan bangsa yang besar. Pembangunan yang berlangsung sampai saat ini tidak hanya membangun secara fisik semata, tetapi juga non fisik berupa peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam mencapai tujuan organisasi. Tidak hanya itu, dalam kondisi saat ini peran dari sumber daya manusia sendiri yang mempunyai peran penting dalam suatu lembaga, juga diprioritaskan pada aspek manajerial yang matang dalam pengelolaan organisasi. Berbagai organisasi, lembaga dan instansi berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi masing–masing dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi.

Setiap perusahaan membutuhkan manusia sebagai sumber daya dalam setiap melaksanakan kegiatan perusahaan, karena manusia menjadi salah satu faktor terpenting dalam terwujudnya tujuan organisasi. Mathis dan Jackson (2001:98) terjemahan : " Sumber daya manusia harus didefinisikan bukan dengan apa yang sumber daya manusia lakukan, tetapi apa yang sumber daya manusia hasilkan".

Manusia merupakan motor penggerak sumber daya yang ada dalam rangka aktifitas dan rutinitas dari sebuah organisasi atau perusahaan. Sebagaimana diketahui sebuah organisasi atau perusahaan, didalamnya terdiri dari berbagai macam individu yang tergolong dari berbagai status yang mana status tersebut berupa pendidikan, jabatan dan golongan, pengalaman, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pengeluaran, serta tingkat usia dari masing - masing individu tersebut, Hasibuan (2007 : 10).

Mengingat begitu pentingnya peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, sudah sepatutnya jika suatu perusahaan memperhatikan aspek-aspek kerja yang berkaitan dengan sumber daya manusia (karyawan perusahaan). Karena karyawan yang memiliki motivasi kerja yang kuat merupakan keunggulan kompetitif suatu perusahaan. Kemampuan, kecakapan dan ketrampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan ketrampilan yang dimilikinya karena itu motivasi penting, karena dengan motivasi diharapkan setiap individu mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Menurut Veithzal Rivai (2009:837), "Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu". Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang invisible (tak kelihatan) yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuannya. Menurut Hasibuan (2007:141), "Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai

hasil yang optimal". Sedangkan menurut Abraham Maslow, "motivasi adalah merupakan sejumlah proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadi persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (volunter) yang diarahkan ke tujuan tertentu, baik yang bersifat internal, atau eksternal bagi seorang indivudu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi."

Dari definisi di atas tersebut dapat dijelaskan bahwa pimpinan harus mengetahui apa dan bagaimana yang harus dipenuhi (pemuas kebutuhan karyawan), jika bawahan mau bekerja dengan ikhlas maka apa yang menjadi tujuan perusahaan akan berhasil dan tentu saja didalamnya terdapat faktor peningkatan prestasi kerja karyawan yang berdampak pada peningkatan prestasi organisasi.

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola SDM. Dalam studi manajemen sumber daya manusia, komitmen karyawan sebagai salah satu aspek yang mempengaruhi perilaku manusia dalam organisasi telah menjadi hal penting yang telah banyak didiskusikan dan diteliti. Sebaik apapun visi, misi, dan tujuan organisasi, tidak akan tercapai jika tidak ada komitmen dari anggota organisasinya (Johnson Dongoran, 2001 dikutip oleh Sopiah 2008:156). Salah satu maksud dan tujuan dari komitmen yang dilakukan oleh pemimpin adalah agar karyawan mempunyai motivasi yang tinggi terhadap organisasi. Dengan demikian prestasi kerja karyawan dapat ditingkatkan dan tujuan organisasi satu pihak dapat dicapai.

Menurut Mathis & Jackson (2004:92), "Komitmen karyawan adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap berada di dalam organisasi tersebut".

Menurut Spencer dalam Jurnal Eko Nurmianto dan Nurhadi "Komitmen karyawan adalah kompetensi seseorang untuk menyamakan perilakunya dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan dari organisasi tempat ia berada."

Komitmen merupakan keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dirinya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. Komitmen karyawan dicerminkan oleh kemauan karyawan, kesetiaan karyawan dan kebangaan karyawan terhadap organiasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya (Minner, 1997 dikutip oleh Sopiah 2008:156).

Prestasi kerja pada dasarnya merupakana salah satu faktor guna mengembangkan organisasi secara efektif dan efisien. Organisasi yang mengadakan penilaian prestasi kerja berarti telah memanfaatkan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut dengan baik. Prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

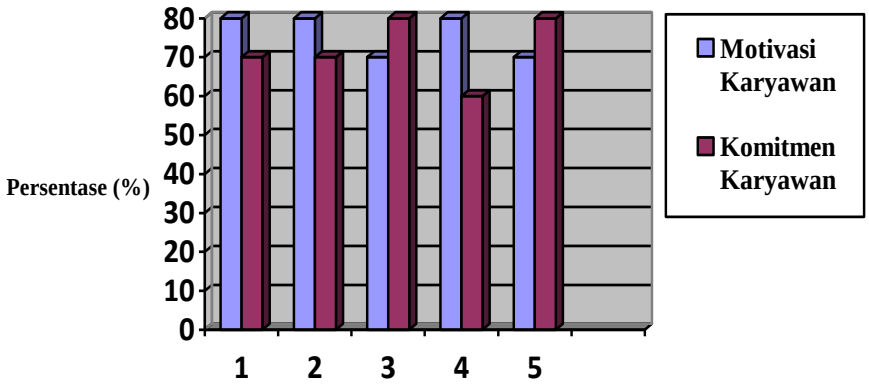
Menurut Hasibuan (2007:94), "Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu". Sedangkan menurut Robbins, "Prestasi kerja adalah hasil evaluasi terhadap

pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan." Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

PT Pos Indonesia (Persero Bandung merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa, maka yang patut diperhatikan adalah kepercayaan pengguna jasa, dimana mereka menggunakan jasa pos karena mereka percaya bahwa barang dan kiriman yang mereka kirim melalui jasa pos akan sampai dengan selamat di tempat tujuan.

Hal tersebut berhubungan erat dengan tanggung jawab PT Pos Indonesia (PERSERO) Bandung dalam memberikan pelayanan jasa berupa pengiriman surat pos dan paket. Diharapkan dengan mempergunakan jasa pos, banyak kemudahan yang akan diperoleh para pengguna jasa pos. Namun ternyata masih cukup banyak terjadi kesenjangan yang kurang sesuai dengan idealisme, masih ada beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh karyawan/pegawai dimana masih ada karyawan yang tidak tepat waktu saat masuk kantor, menunda tugas kantor, tidak bekerja ekstra saat bekerja, tidak disiplin.

Berdasarkan wawancara survei awal yang penulis lakukan mengenai motivasi karyawan, komitmen karyawan dan prestasi kerja karyawan terhadap 10 karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Bandung serta wawancara dengan pemimpin dapat disajikan dalam Gambar 1.1.



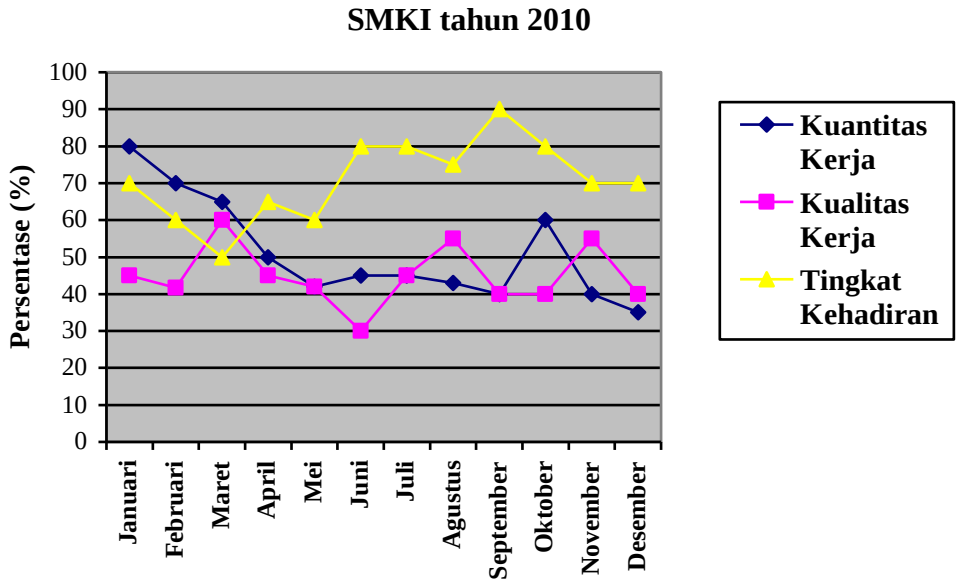
Gambar 1.1
Grafik Indikasi Kondisi Motivasi, Komitmen Karyawan berdasarkan wawancara dengan 10 karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung

Berdasarkan gambar 1.1 diatas mengindikasikan bahwa karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Bandung memiliki Motivasi Kerja dan Komitmen Karyawan yang tinggi, mayoritas karyawan menjawab ya. Kondisi tersebut harus di pertahankan untuk terciptanya tujuan organisasi. Namun kondisi tersebut berbeda dengan situasi prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan pada perusahaan. Prestasi Kerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung dapat diperoleh melalui data SMKI (Sistem Manajemen Kinerja Individu). SMKI adalah sistem yang digunakan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung sejak tahun 2000 untuk menilai kinerja atau prestasi kerja individu tiap bagian yang dilakukan setiap akhir bulan. KPI *(Key Performance Indicators)* Individu non struktural adalah sebagai berikut:

- Kuantitas Kerja – tugas utama individu sesuai dengan Job-description, tugas dari atasan dan program yang harus diselesaikan.

- Kualitas Kerja – Laporan kegiatan atau laporan data/analisis yang harus diserahkan oleh individu tersebut.
- Tingkat Kehadiran – tingkat absensi, ketepatan jam masuk dan jam keluar kantor.

Data KPI *(Key Performance Indicators)* Individu non struktural tahun 2010 terlihat dalam grafik KPI tahun 2010 (Sistem Manajemen Kinerja Individu) (Gambar 1.2) dibawah ini:



Sumber : Bagian SDM PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung

Berdasarkan gambar 1.2, indikasi tentang prestasi kerja karyawan terlihat bahwa dalam menjalankan semua pekerjaannya karyawan lebih banyak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan karena beban kerja yang dilakukan cukup banyak, tidak terselesaikannya pekerjaan secara tepat waktu, kurangnya pemanfaatan waktu luang dan karyawan disiplin apabila di awasi oleh pemimpin.

Berdasarkan survei awal wawancara tanggapan responden bermacam-macam, terlihat bahwa motivasi dan komitmen tinggi belum tentu di imbangi dengan prestasi yang tinggi pula. Pernyataan tesebut bertolak belakang dengan teori-teori:

Menurut Winardi (2000;140) "Keseluruhan proses motivasi kepada bawahan sedemikian rupa sehingga ,mereka mau bekerja keras demi tercapainya tujuan orgnaisasi yang efektif dan efisien".

Menurut Robbins (2003:119) "Konsekuensi prilaku yang muncul sebagai perwujudan tingginya komitmen karyawan pada organisasi antara lain rendahnya tingkat pergantian (keluar masuk) karyawan, rendahnya kemangkiran (absensi), puas terhadap pekerjaan yang dilaksanakan dan berusaha mencapai prestasi kerja yang tinggi".

Menurut Siagian (2008;287) "Dengan motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentiangan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula."

Prestasi kerja tergantung pada apa yang dilakukan oleh masing-masing pegawai baru tentunya mempunyai motivasi yang tinggi untuk berprestasi, sebab mereka baru mengenal dunia kerja secara nyata, keinginan untuk mendapatkan penghargaan dan perhatian ekstra dari atasan sekaligus untuk beradaptasi dengan lingkungan pekerjaan sekitarnya, dengan demikian mereka akan lebih cepat berprestasi dan mendapatkan penghargaan. Prestasi kerja dapat dilihat diantaranya

dari kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan akan pekerjaan dan kebutuhan akan supervisi karyawan itu sendiri.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian secara lebih mendalam, diharapkan dapat diketahui sampai sejauh mana Motivasi dan Komitmen karyawan memberikan pengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan. Maka penulis mengambil judul: **"Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (PERSERO) Bandung".**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa inti dari fenomena permasalahan yang diteliti adalah :

1. Pekerjaan yang makin bertambah dari waktu ke waktu sehingga makin menumpuknya pekerjaan tersebut sehingga tidak mencapai target kuantitas.
2. Tidak terselesaikannya pekerjaan secara tepat waktu.
3. Kurangnya pemanfaatan waktu luang.
4. Karyawan disiplin apabila di awasi oleh pemimpin.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas penulis mengidentifikasikan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Motivasi Kerja Karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Bandung.
2. Bagaimana Komitmen Karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Bandung.
3. Bagaimana Prestasi Kerja Karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Bandung.
4. Seberapa besar Pengaruh Motivasi dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Bandung baik secara Simultan maupun Parsial.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah mengumpulkan data dan informasi, yang akan digunakan untuk menganalisis Pengaruh Motivasi dan Komitmen Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Bandung.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah yang telah diuraikan, penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui Motivasi Kerja Karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Bandung.
2. Untuk mengetahui Komitmen Karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Bandung.
3. Untuk mengetahui Prestasi Kerja Karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Bandung.
4. Untuk mengetahui besarnya Pengaruh Motivasi dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi kerja Karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Bandung baik secara simultan maupun parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Penelitian yang dilakukan penulis diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait :

1. Bagi Perusahaan

   Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan informasi mengenai pengaruh Motivasi dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Bandung.

2. Bagi Karyawan

   Baik secara langsung maupun tidak langsung diharapkan dapat mengembangkan dan menambah wawasan serta masukan informasi mengenai pengaruh Motivasi dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. Bagi Penulis

   Menambah pengetahuan mengenai pelaksanaan Motivasi dan Komitmen karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Bandung.

2. Bagi Pembaca umum

   Sebagai bahan pertimbangan dan menjadi tambahan informasi serta gambaran bagi penulis lain yang berhubungan dengan Pengaruh Motivasi dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja karyawan.

3. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

   Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai perbandingan antara ilmu-ilmu manajemen (secara teori) dengen keadaan yang terjadi langsung dilapangan (praktek).

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam memenuhi mata kuliah skripsi ini, penulis melaksanakan penelitian di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung yang beralamatkan di jalan Asia Afrika no. 49 Bandung 40111. Dan penelitian ini dilakukan selama lima bulan yaitu dimulai dari bulan Maret sampai dengan Agustus.

Tabel 1.1

Rencana dan Pelaksanaan Penelitian

No	Kegiatan	Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Persiapan Penelitian																								
2	Pelaksanaan Penelitian																								
3	Pengumpulan Data																								
4	Penyusunan Laporan Skripsi																								