

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam perusahaan yang sedang maupun yang sudah tumbuh maju memerlukan sdm yang baik agar mampu bersaing dalam dunia bisnis yang serba modern ini. Karyawan dalam suatu perusahaan itu menjadi aset yang penting dalam suatu perusahaan, karena keberlangsungan bisnis perusahaan tidak lepas dari peran karyawan-karyawannya. Peran penting karyawan dapat dilihat dari proses produksinya. Karyawan yang memiliki potensi yang baik akan berpengaruh kepada keberhasilan perusahaan. Besar kecilnya tingkat peran karyawan dalam perusahaan menjadi tolak ukur perusahaan, begitu juga dengan kinerja karyawan sehingga pimpinan perlu memperhatikan karyawan. Selain itu *performance* karyawan yang baik juga akan membantu karyawan mengembangkan potensi dirinya, meningkatkan kinerja perusahaan dan memberi masukan untuk perencanaan bisnis perusahaan.

Dukungan dari perusahaan seperti memberikan motivasi akan memberikan dampak yang baik pada kinerja karyawan yang mana akan menumbuhkan rasa komitmen terhadap perusahaan. kinerja karyawan dalam organisasi bisa dikatakan kunci dari keberhasilan perusahaan. Setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja masih merupakan permasalahan yang selalu

dihadapi oleh pihak manajemen, sehingga kepala manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Nawawi (2005) dalam Belo (2014), pada hakekatnya penilaian kinerja karyawan yang merupakan kegiatan manajemen SDM adalah suatu proses pengamatan (observasi) terhadap pelaksanaan pekerjaan oleh seorang pekerja yang memiliki hak-hak asasi yang dilindungi. Menurut Colquitt, LePine, and Wesson (2009) dalam Susanto (2013), komitmen organisasional berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mengejar pekerjaan lain. Kinerja yang baik dalam perusahaan akan berdampak baik juga dalam perusahaan tersebut.

Motivasi kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi terciptanya kinerja karyawan yang baik. Karena jika seseorang termotivasi dalam bekerja maka akan lebih semangat dalam bekerja. Usman (2009:58) dalam Belo (2014: 721) menjelaskan bahwa motivasi adalah proses psikis yang mendorong seseorang melakukan sesuatu. Colquitt, LePine, and Wesson (2009) dalam Sutanto (2013) menjelaskan motivasi adalah suatu kumpulan kekuatan energik yang mengkoordinasi di dalam dan di luar diri seorang pekerja. Dampak dari pemberian motivasi terhadap karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Selain motivasi kerja, komitmen organisasional merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Seorang karyawan yang memiliki komitmen dalam perusahaan maka kinerja dia akan baik dalam bekerja. Sopiha (2008) dalam Belo (2014) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah suatu ikatan psikologis seseorang pada organisasi yang ditandai dengan adanya, kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai, kemauan untuk mengusahakan tercapainya

kepentingan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Namun untuk membuat karyawan komit dengan perusahaan itu tidaklah mudah dengan itu perusahaan memberikan *feedback* yang untuk karyawannya agar mereka memiliki kinerja yang baik seperti memberikan kompensasi yang cukup dan itu juga dapat menjadikan karyawan berkomitmen dengan perusahaan dengan dorongan motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan.

Penelitian ini dilakukan karena ditemukan fenomena yang menarik pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi VI Yogyakarta yang mana kurangnya motivasi kerja terhadap karyawan sehingga pelayanan atau kinerja karyawan tersebut kurang maksimal. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi VI Yogyakarta atau biasa disebut Daop VI YK adalah salah satu daerah operasi perkeretaapian terluas di Indonesia, di bawah lingkungan PT Kereta Api Indonesia (Persero) yang berada di bawah Direksi PT Kereta Api Indonesia dipimpin oleh seorang *Executive Vice President* (EVP) yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direksi PT Kereta Api Indonesia.

Tabel 1. 1 Gap research Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penulis, Tahun	Hasil	Gap Research
Murti & Srimulyani 2013	Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai	Dari ketiga penelitian menunjukkan bahwa masih ada kesimpangsiuran hasil dari pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
Belo, Riana & Piartrini 2014.	Terdapat pengaruh signifikan secara langsung antara motivasi terhadap kinerja karyawan	

Can & Yasri 2013	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	
---------------------	---	--

Hasil penelitian yang dilakukan Belo dkk, (2014) membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara langsung antara motivasi terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai *standardized coefficients* beta sebesar 0,235 dengan signifikansi sebesar 0,041. Dalam penelitian Can & Yasri (2013) juga menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian Murti & Srimulyani 2013 menunjukkan motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari ketiga penelitian tersebut terdapat kesimpangsiuran hasil penelitian dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1. 2 Gap research Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Penulis, Tahun	Hasil	Gap research
Belo, Riana & Piartrini 2014.	Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen Organisasional	Dari kedua penelitian menunjukkan bahwa hasil yang sama yaitu adanya pengaruh positif signifikan antara variable motivasi kerja terhadap komitmen organisasional
Tania & Sutanto 2013	Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan	
Purnama, Sunuharyo & Prasetya 2016	Motivasi Kerja (X) memiliki pengaruh secara signifikan	

	terhadap variabel Komitmen Organisasional (Z).	
--	--	--

Hasil penelitian Purnama dkk (2016) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X) terhadap komitmen organisasional (Z) adalah sebesar 0.071. Artinya variabel motivasi kerja (X) mempengaruhi variabel komitmen organisasional (Z) sebesar 0.071, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya. Sedangkan hasil dari Tania & Sutanto (2013) motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan PT. KAI KNIFE. Artinya, dari hasil penelitian diatas motivasi kerja yang tinggi dapat berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada organisasi.

Tabel 1. 3 Gap research Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan

Penulis, tahun	Hasil	Gap research
Fitriastuti 2013	Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja	Dari ketiga penelitian menunjukkan bahwa masih adanya kesimpangsiuran komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.
Marsoit (dkk) 2017	Variabel komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	
Belo, Riana & Piartrini 2014.	Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	

Hasil penelitian Fitriastuti (2013) komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja, hipotesis 2 didukung ($\beta = 0,400$; $p < 0,05$). Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan Marsoit dkk (2017) menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi

secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Jasa Indonesia. Hasil dari Belo dkk (2014) komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari beberapa hasil diatas, terjadi kesimpangsiuran hasil penelitian yang telah dilakukan antara variabel komitmen organisasi dengan kinerja karyawan.

Pada kesempatan ini saya membuat penelitian atau proposal dengan cara modifikasi dari jurnal penelitian yang dilakukan oleh Elisabeth Glorita Luisa Dos Santos Belo, I Gede Riana, Putu Saroyeni Piartrini yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan di kantor Palang Merah Timor Leste.

Berdasarkan beberapa jurnal yang saya ambil , saya memodifikasi karena menurut saya desain seperti ini layak dan menarik untuk diteliti lagi. Maka dari itu saya mengambil beberapa variable dari jurnal tersebut. Dengan demikian saya berhadapan dengan penelitian ini kita tahu akan seberapa besar pengaruh motivasi kerja dengan kinerja karyawan terhadap komitmen karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi VI Yogyakarta. karena itu saya mengambil judul “ Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai variable intervening pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi VI Yogyakarta.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi VI Yogyakarta?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasional pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi VI Yogyakarta?

3. Apakah Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi VI Yogyakarta?
4. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi VI Yogyakarta melalui Komitmen Organisasional sebagai variabel intervening?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi VI Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi VI Yogyakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi VI Yogyakarta.
4. Untuk menganalisis pengaruh tidak langsung Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi VI Yogyakarta melalui Komitmen Organisasional sebagai variabel intervening.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan

- a. Penelitian ini diharapkan nantinya dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dari bidang manajemen khususnya dorongan motivasi untuk karyawan
- b. Dapat menjadi bahan masukan untuk perusahaan dalam mengelola karyawan agar karyawan memiliki kinerja yang baik dalam perusahaan.

2. Bagi Universitas

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi penelitian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja melalui komitmen

organisasi sebagai variabel intervening dan menambah koleksi perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

3. Bagi Penulis

Dengan ini penulis berharap dapat menerapkan teori-teori yang telah didapatkan selama kuliah serta menambah ilmu dan wawasan dalam menghadapi masalah-masalah yang terjadi pada organisasi yang berhubungan dengan kinerja pegawai.