

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Di era globalisasi ini persaingan bisnis semakin ketat. Perusahaan dituntut untuk mengikuti perkembangan agar mampu bertahan terhadap kondisi pasar dengan sumber daya yang dimiliki. Sumber daya tersebut harus dimanfaatkan secara optimal sehingga dapat memberikan nilai tambah bagi perusahaan untuk menjadi daya saing yang kuat bagi perusahaan. Oleh karena itu, perlu strategi jitu untuk mempertahankan posisi perusahaan pada eksistensinya.

Visi, Misi, dan strategi bukan merupakan suatu hal yang asing. Hampir semua perusahaan pasti memiliki ketiga hal tersebut. Sebab tanpa ketiganya perusahaan akan kehilangan arah. Visi, Misi, dan strategi merupakan suatu hal yang strategis. Dalam arti, hal tersebut merupakan sesuatu yang bersifat jangka panjang. Ketiga hal itu merupakan tugas para Top Manajemen untuk memikirkannya secara matang dan merumuskannya secara jelas. Top Manajemen harus menelaah kembali akan tujuan perusahaan didirikan dan ke arah mana perusahaan ingin dibawa, sehingga, harus dipikirkan juga strategi-strategi jitu untuk menangkap peluang dan menghadapi tantangan perusahaan kedepannya.

Selain strategis tentunya ada operasional. Strategis dan operasional merupakan dua hal yang berbeda, namun harus selaras agar perusahaan dapat meraih keberhasilan. Jadi, yang perlu dipikirkan oleh Top Manajemen adalah mimpi-mimpi dan harapan yang dicita-citakan untuk perusahaan dan mampu direalisasikan oleh karyawan melalui aktivitas-aktivitas rutin. Dengan begitu, keberhasilan yang diraih mampu dikatakan sebagai goals terencana.

Kesuksesan dan pencapaian perusahaan tidak luput dari keterlibatan Sumber Daya Manusia (SDM) perusahaan, sebab kebutuhan operasional dapat terpenuhi hanya jika dijalankan oleh SDM atau karyawan perusahaan. Sehingga apabila mimpi-mimpi Top Manajemen untuk perusahaan tidak dapat diwujudkan oleh operasional perusahaan, maka mimpi tersebut hanya akan menjadi angan-angan yang tidak terealisasi. Karena itu, dalam hal ini SDM menjadi suatu hal yang penting dan harus diperhatikan oleh perusahaan. Tanpa adanya SDM, operasional perusahaan tidak akan berjalan. Namun, dengan catatan sistem operasional perusahaan juga harus dirancang dengan benar, dan operasional yang menjalankan harus SDM yang berkualitas. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mempertahankan dan mencari SDM yang berkualitas demi pencapaian keberhasilan perusahaan.

Untuk mempertahankan SDM di perusahaan bukan suatu hal yang mudah. Apalagi saat ini banyak perusahaan yang memberikan penawaran lebih baik dan lebih menggiurkan untuk calon karyawan. Karyawan pun akan lebih tertarik untuk bekerja di tempat lain apabila di tempat kerja yang sekarang belum dapat memenuhi kebutuhannya. Hal ini merupakan tugas penting bagi perusahaan untuk mampu menumbuhkan komitmen organisasional pada karyawan untuk menjadi loyal dengan perusahaan dan enggan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Organisasi seperti PT. Matahari Departemen Store , pada dasarnya merupakan suatu bentuk kelompok sosial yang terdiri dari beberapa anggota yang mempunyai persepsi bersama tentang kesatuan mereka. Masing-masing anggota mendapat reward, untuk mencapai tujuan bersama. Kalau suatu kelompok sudah dibentuk dan disadari bersama adanya interdependensi dan saling memberikan reward dan mempersepsikan diri sebagai satu kesatuan

dalam mencapai tujuan, tentunya problem organisasi atau perusahaan sebagai kelompok sosial tidak akan terjadi.

Realitanya banyak organisasi dalam perkembangannya mengalami problem yang muncul akibat munculnya kelompok-kelompok kecil yang tidak membuat organisasi semakin dinamis, melainkan malah menjadikan keruntuhan organisasi tersebut. Perbedaan peran, harapan, kepentingan, interpendensi, dan persepsi para anggota kelompok menjadi sumber dari konflik internal yang mengancam kelangsungan hidup kelompok tersebut. Misalnya pemogokan karyawan, absensi yang tinggi tingkat turnover tidak terkendali. Semua ini merupakan gejala yang muncul dan disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan terhadap organisasi. Ini dikarenakan rendahnya komitmen kerja dari para karyawannya.

Memahami *value* setiap karyawan merupakan kunci awal dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Tingginya *turnover* di perusahaan sering menjadi masalah besar, yang selain menambah biaya *recruitment*, kehilangan sumber daya potensial, membuang waktu dalam sesi training, juga terus menerus mengganti karyawan memengaruhi efektifitas dan efisiensi perusahaan, juga memperburuk komitmen organisasi perusahaan. Setiap karyawan adalah aset berharga bagi perusahaan. Bantu mereka akan terus berkembang, mendapatkan *benefit* untuk diri mereka sendiri dan profit bagi perusahaan. Respon segera dari hasil kerja bisa membantu mereka belajar dan termotivasi lebih baik dalam motivasi dan semangat kerjanya. Tidak harus selalu berbentuk materi, ucapan terimakasih ataupun pujian yang tulus, pun cukup. Selain itu adakan *event-event outing* bersama, klub, serta acara yang dapat mengakrabkan dengan disponsori perusahaan. Ketika para karyawan berhasil pada pencapaian professional, berikanlah pengakuan dan pujian. Setiap orang

ingin diakui segala pencapaiannya, dengan mengakui pencapaian mereka akan sangat berarti bagi seorang karyawan. Beri kesempatan mereka untuk memberikan ide-idenya. Pertimbangkan dan jalankan jika sesuai dengan visi misi perusahaan, jika tidak, tolak dengan lembut dan berikan masukan dalam pengembangan ide-ide mereka.

Motivasi (*motivation*) hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahannya, agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi ini semakin penting karena manajer membagikan pekerjaannya pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Memotivasi karyawan ini sangat sulit, karena perusahaan harus mengetahui apa yang mendorong seseorang itu untuk bergairah bekerja. Mengapa ada orang yang bekerja keras untuk mencapai kinerja yang tinggi, sedangkan orang lain walaupun dia mampu, cakap, dan terampil, kinerjanya rendah saja. Alat motivasi apa yang harus diberikan supaya karyawan bersedia bekerja keras. Untuk memotivasi karyawan, manajer harus mengetahui motivasi dan memotivasi yang diinginkan oleh karyawan. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*), berbentuk materi atau nonmateri, kebutuhan fisik maupun rohaninya. Membuka jalur komunikasi antara *manager* dengan karyawan untuk mencari tahu hal-hal yang dapat membuat mereka termotivasi. Berikan karyawan

sensasi *autonomy*, *mastery*, dan *opportunity*, dengan membuat mereka mengambil keputusan dalam beberapa hal kecil. Ajak para karyawan untuk ikut serta dalam kegiatan penting dan momen perusahaan seperti ulang tahun perusahaan. Mulailah sebuah tradisi yang menyenangkan dan seru di perusahaan. Libatkan para karyawan dalam membangun iklim dan budaya kerja di perusahaan. Misalnya berolahraga bersama di satu hari, *futsal* setiap bulan atau arisan. Dengan demikian mereka akan merasa menjadi faktor penting dari perusahaan dan hubungan antara *manager* dan karyawan dapat berjalan dengan baik. Untuk itu semua diperlukan peran pemimpin dalam menkoordinasikan kondisi tersebut diatas. Sehingga dampak dari itu semua adalah adanya peningkatan kinerja.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat diambil beberapa permasalahan yang ingin diteliti dan di analisa demi keberlangsungan dan pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu peneliti mengangkat judul **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Departement Store, Tbk, melalui Motivasi Kerja sebagai variabel Intervening** sebagai penelitiannya untuk mendapatkan pemecahan masalah dalam peningkatan SDM di organisasi tersebut.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka peneliti membuat suatu perumusan masalahnya sebagai berikut :

1. Apakah komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Matahari Departement Store Tbk ?
2. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Departement Store Tbk ?

3. Apakah komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Departement Store Tbk ?
4. Apakah komitmen organisasi, berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Departement Store Tbk, melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening .

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian merupakan sasaran yang hendak dicapai oleh peneliti. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk menguji dan menganalisis secara parsial komitmen organisasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. Matahari Departement Store Tbk.
2. Untuk menguji dan menganalisis secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Departement Store Tbk.
3. Untuk menguji dan menganalisis secara parsial komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Departement Store Tbk.
4. Untuk menguji dan menganalisis komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Departement Store Tbk melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan agar dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak, baik yang berhubungan secara langsung maupun yang tidak secara langsung, antara lain sebagai berikut :

1. Aspek Akademis :

Penelitian yang seperti ini dilakukan sebagai syarat mendapatkan gelar sarjana ekonomi, dengan penelitian yang dilakukan diharapkan dapat menjadi

bekal dan ilmu pengetahuan yang dapat diterapkan dalam dunia kerja khususnya pada pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia.

2. Aspek pengembangan ilmu pengetahuan :

Penelitian ini diharapkan untuk dapat memberikan kontribusi dan menambah jurnal penelitian di kampus dan dapat dijadikan sumber informasi penelitian terdahulu, untuk melakukan penelitian lanjutan.

3. Aspek praktis :

Penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat pula memberikan kontribusi dan informasi terkini tentang variabel yang diteliti pada karyawan PT. Matahari Departement Store Tbk. Penelitian ini diharapkan pula dapat memberikan solusi terhadap permasalahan pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia pada PT. Matahari Departement Store Tbk.