

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam hal ini tenaga kerja mempunyai peran yang penting dalam organisasi, sehingga kinerja karyawan merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Para karyawan diuntut untuk dapat melaksanakan tugas yang di bebankan kepadanya dengan baik, yaitu dengan mengoptimalkan waktu bekerja, disiplin, dan jujur agar dapat mencapai hasil kerja dengan kualitas dan kuantitas yang tinggi. Seperti yang diungkap oleh Kaswan (2012:187), bahwa kinerja adalah suatu hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati.

Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Salah satu factor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah adanya motivasi kerja yaitu suatu dorongan seseorang untuk melakukan kegiatan atau perbuatan (Sutresno, 2011:109). Dalam pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan antara motivasi dengan meningkatnya kinerja pegawai. Meningkatkan kinerja pegawai merupakan tugas organisasi untuk pengembangan tujuan suatu organisasi dapat tercapai, untuk meningkatkan kinerja pegawai diperlukan motivasi. Hal ini dimungkinkan bila terwujudnya peningkatan motivasi kerja pegawai secara optimal. Sebab bagaimanapun juga tujuan organisasi salah satunya adalah untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai. Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itu, tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja pegawai perlu dibangkitkan agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang baik (Robbins dan Judge, 2012).

Motivasi kerja sangat diperlukan oleh pegawai untuk meningkatkan kinerjanya, karena motivasi memiliki hubungan yang sangat erat dengan meningkatnya kinerja pegawai. Hal tersebut seperti yang di ungkapkan oleh Robbins (2006:238) bahwa adanya hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai, pernyataan tersebut sebagai berikut “Bahwa seorang pegawai akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakininya bahwa upaya ini akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik, dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada kenaikan gaji serta promosi.

Hasil penelitian Jihad (2019) membuktikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru SMP negeri di kecamatan babahrot aceh barat daya. Penelitian lain yang dilakukan Asmawi (2018) juga membuktikan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ruvendi dan Ruswendi (2019) menyatakan bahwa adanya tidak signifikan hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai dikarenakan tingkat motivasi yang dimiliki pegawai lemah.

Selain motivasi hubungan yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah adanya komitmen organisasi, komitmen dalam suatu organisasi juga sangat di perlukan karena untuk melihat sejauh mana pegawai dapat mencapai tujuan organisasi. Dalam suatu kesempatan, Greenbreg dan Robert (dalam Sulistiana, 2004) menyatakan bahwa orang yang mempunyai komitmen pada organisasi akan berperilaku berbeda dibandingkan dengan orang yang tidak memiliki komitmen di tempat kerja. Adanya komitmen ini berdampak positif bagi organisasi salah satunya adalah kinerja yang baik dari pegawai. Hal ini disebabkan karena pegawai yang mempunyai komitmen akan ikut merasa memiliki organisasi dengan tidak meninggalkan nilai – nilai personal yang dimilikinya. Kemajuan dan keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kinerja individu dalam organisasi, dimana pegawai tersebut mampu bekerja keras, proaktif, loyal serta memiliki motivasi dan komitmen tinggi terhadap tugas dan pekerjaan yang pada akhirnya dapat mencapai kinerja yang optimal.

Seperti penelitian yang dilakukan oleh Fitriani dan Fakhri (2013) bahwa hubungan antara komitmen dengan kinerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sulasih (2016) dari analisis data ditemukan bahwa ada hubungan yang tidak signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai swalayan ada baru.

Pada umumnya ada sebagian organisasi ada yang percaya bahwa untuk mencapai sebuah keberhasilan, harus mengupayakan kinerja individu semaksimal mungkin, karena pada dasarnya kinerja individu akan sangat berpengaruh terhadap kinerja baik kinerja tim ataupun kelompok yang akhirnya berpengaruh juga terhadap kinerja sebuah organisasi. Namun pada kenyataannya untuk memaksimalkan kinerja individu tidaklah semudah itu. Kinerja diasumsikan sebagai prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja pelaku organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit – unit suatu organisasi tersebut dapat dinilai secara objektif (Sutrisno, 2010).

Universitas adalah jenis perguruan tinggi yang menyelenggarakan pendidikan akademik dalam berbagai ilmu pengetahuan dan teknologi. Universitas

merupakan perguruan tinggi dengan rumpun ilmu yang paling luas. Dengan kata lain, hampir semua jenis ilmu pengetahuan ada di Universitas. Universitas Muhammadiyah adalah sebuah perguruan tinggi yang ada di Jember. Lembaga pendidikan ini merupakan salah satu amal usaha Muhammadiyah dalam bidang pendidikan tinggi.

Universitas Muhammadiyah Jember merupakan kategori Universitas swasta yang mampu bersaing dengan Universitas Negeri lainnya. Melihat dari berita umum Universitas Muhammadiyah Jember untuk meningkatkan kinerja pegawai pihak Rektor Muhammadiyah Jember telah menyelenggarakan training baitul arkam bagi karyawan dan dosen muda. Training ini diselenggarakan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan dosen serta dalam rangka memantapkan ideologi dalam bermuhammadiyah. Menurut Rektor II H.Sulistio Adiwinarto,SH.,MH menyatakan bahwa training ini bersifat wajib bagi pegawai dan dosen muda. Materi baitul arkam ini selain menyangkut pembinaan akidah dan ibadah juga materi tentang kepegawaian, pemahaman hak dan kewajiban pegawai hingga upaya peningkatan etos kerja.

Melihat pernyataan di atas merupakan salah satu upaya rektor untuk meningkatkan kinerja pegawai, namun dilihat dari lingkungan universitas sendiri menurut pernyataan mahasiswa menyatakan bahwa masih kurangnya pelayanan yang diberikan oleh pegawai terhadap mahasiswa seperti yang diungkapkan salah satu mahasiswa Fakultas Ekonomi yang menyatakan bahwa kinerja pegawai pada bagian pelayanan Fakultas Ekonomi masih kurang maksimal seperti pelayanannya yang lambat dan tidak disiplinnya terhadap waktu.

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Pegawai Universitas Muhammadiyah Jember 2018

Kinerja Karyawan	Jumlah Karyawan Tetap	Karyawan Tetap yang Menjalankan Kerja	%	Jumlah Karyawan tidak Tetap	Karyawan Tidak Tetap yang Menjalankan Kerja	%
kuantitas kerja	131	104	80%	99	85	86%
Kualitas kerja	131	104	80%	99	89	90%
Ketepatan Waktu	131	100	75%	99	80	81%
Sikap Kooperatif	131	120	90%	99	97	98%

Sumber: Biro Kepegawaian Universitas Muhammadiyah Jember 2018

Berdasarkan tabel di atas telah diketahui bahwa tidak semua pegawai dalam Universitas Muhammadiyah Jember menjalankan kinerjanya dengan baik. Dilihat

dari tabel kualitas kerja dapat diketahui bahwa tidak semua pegawai tetap dan tidak tetap yang menjalankan kinerjanya. Diketahui sejumlah 131 pegawai tetap yang menjalankan kualitas kerjanya hanya 104 pegawai dengan presentase 80% hal tersebut berarti masih terdapat pegawai yang tidak menjalankan kinerjanya dengan baik. Dari tabel diatas juga terdapat ketepatan kerja dimana dari jumlah seluruh pegawai tetap yang berjumlah 131 pegawai hanya 100 pegawai yang dapat mengerjakan pekerjaannya tepat waktu. Terdapat pula sikap kooperatif dimana hanya terdapat 120 pegawai yang mampu bekerja sama dengan baik antar sesama rekan kerja, sesama mahasiswa dan dengan tamu, hal tersebut belum mencakup keseluruhan pegawai yang memiliki sikap kooperatif.

Oleh sebab itu berdasarkan permasalahan diatas menjadi sangat penting dan dipandang perlu untuk melakukan penelitian tentang bagaimana meningkatkan kinerja pegawai. Dalam hal ini penulis mengambil judul “ **Hubungan Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Study Pada Pegawai Universitas Muhammadiyah Jember**”.

1.2 Rumusan Masalah

Perumusan masalah merupakan langkah yang sangat penting karena langkah ini menentukan kemana suatu penelitian di arahkan. Perumusan masalah pada hakekatnya merupakan perumusan pernyataan yang jawabannya akan dicari melalui penelitian. Maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut, yaitu :

1. Apakah ada hubungan antara variabel motivasi kerja(X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Universitas Muhammadiyah Jember ?
2. Apakah ada hubungan antara variabel komitmen organisasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Universitas Muhammadiyah Jember?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

a. Tujuan penelitian adalah :

1. Mengetahui adanya hubungan antara variabel motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Universitas Muhammadiyah Jember.
2. Mengetahui adanya hubungan antara variabel komitmen organisasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Universitas Muhammadiyah Jember.

b. Kegunaan penelitian

Adapun kegunaan penelitian adalah:

1. Bagi Universitas Muhammadiyah Jember
Sebagai bahan pertimbangan bagi Universitas untuk mengambil kebijakan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.
2. Bagi Pengembangan Ilmu.

- a. Sebagai tambahan wacana hubungan motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.
- b. Sebagai referensi ilmiah yang dapat di gunakan oleh pihak yang memerlukan untuk bahan pertimbangan guna meningkatkan kinerja pegawai.

