BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bagi sebuah Organisasi, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu bagian terpenting yang memiliki peran dan fungsi didalamnya. Sumber Daya Manusia sangat dibutuhkan dalam mencapai keberhasilan dan tujuan dalam organisasi. Organisasi selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan. Kinerja masih menjadi permasalahan yang selalu dihadapi oleh pihak manajemen.

Kinerja menurut Robbins and Judge (2015) adalah evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dibandingkan kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan menurut Edison, dkk (2016) Kinerja adalah hasil dari proses yang mengacu dan diukur dalam beberapa waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang ditetapkan sebelumnya. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan indikator yang termasuk penting untuk mengukur keberhasilan suatu organisasi. Kinerja pegawai akan memberikan kontribusi yang nyata pada pencapaian kinerja organisasi itu sendiri. Suatu organisasi bisa maju dan pesat karena bantuan Sumber Daya Manusia, dan karena pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Keberhasilan organisasi juga terjadi karena banyaknya jumlah pegawai yang mengharuskan organisasi berpikir bagaimana memanfaatkan dan mengoptimalkan kinerja pegawai. Jumlah

pegawai yang melimpah, mengharuskan sebuah organisasi untuk berpikir mengenai bagaimana memanfaatkan dan mengoptimalkan kinerja pegawai. Hal ini disebabkan karena pegawai merupakan salah satu aset penting yang dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai keberhasilan organisasi. Persoalan yang kemudian muncul adalah bagaimana menghasilkan pegawai yang memiliki kinerja yang optimal. Kinerja pegawai yang optimal merupakan salah satu sasaran organisasi untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Kinerja seorang pegawai ditentukan karena adanya komitmen. Suatu komitmen organisasi menunjukkan suatu daya dari sesorang dalam mengidentifikasikan keterlibatan dalam suatu organisasi. Menurut Luthans (2006) komitmen merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen organisasi juga diartikan sebagai suatu ikatan psikologis seorang individu dengan organisasi, termasuk keterlibatan dalam pekejaan, loyalitas, dan keyakinan pada nilai-nilai organisasi Menurut Taryaman (2016). Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasi. Komitmen menandakan sebuah kesanggupan dan janji sebagai suatu keputusan oleh seseorang kepada sesuatu yang lain. Sehingga komitmen

organisasi bisa dikatakan sebagai perpaduan antara sikap dan perilaku manusia.

Ketika sudah memasuki dunia kerja, komitmen organisasi menjadi suatu kebutuhan yang sangat penting. Tetapi, meskipun komitmen menjadi sebuah kebutuhan yang sangat penting masih terdapat banyak pegawai yang kurang memahami arti dari komitmen yang sebenarnya. Komitmen organisasi berasal dari kepercayaan individu pada nilai-nilai organisasi yang ada. Komitmen organisasi adalah perpaduan antara sikap dan prilaku. Komitmen organisasi menyangkut tiga sikap yaitu mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, keterlibatan dengan tugas organisasi dan kesetiaan pada organisasi. Pegawai yang menunjukkan komitmen organisasinya, ada keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab untuk kesejahteraan dan keberhasilan organisasi atau perusahaan tersebut.

Komitmen diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menjalankan kewajiban, bertanggung jawab dan janji yang membatasi seseorang untuk melakukan sesuatu. Pegawai dengan adanya komitmen yang tinggi dapat menjadikan kinerja yang optimal. Seseorang yang bergabung dalam suatu organisasi dituntut untuk mempunyai komitmen dalam dirinya. Komitmen organisasional tidak hanya memiliki arti loyalitas pasif, tetapi juga melibatkan hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti terhadap organisasi. Semakin tinggi komitmen, semakin tinggi pula kecenderungan seseorang

untuk diarahkan pada tindakan yang sesuai dengan standar kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan Cahyani dan Yuniawan (2010), Murty dan Hudiwinarsih (2012), Fitriastuti (2013), Respatiningsih dan Sudirjo (2015), dan Rahardjo (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja seseorang. Tetapi ada penelitian menurut Marsoit (2017) bahwa komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Jasa Indonesia. Seorang karyawan harus bekerja secara maksimal, memanfaatkan kemampuan dan ketrampilannya dengan semangat, ketika memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

Selain komitmen organisasi ada hal lain yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan untuk mencapai kinerja yang baik. Motivasi pegawai dalam bekerja akan sangat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi sangat diharapkan dapat membawa keberhasilan kerja bagi pegawai dan dapat mendorong tercapainya kinerja yang baik. Adanya motivasi dapat membuat keinginan dan kesediaan dalam melakukan dan mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tercapainya tujuan organisasi. Motivasi kerja pegawai yang tinggi bisa membawa dampak yang positif terhadap organisasi dan bisa mempengaruhi terciptanya komitmen organisasi yang baik. Pada umumnya setiap organisasi mempunyai harapan yang besar agar

pegawainya dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik dan efektif dalam melakukan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Organisasi dapat memberikan penghargaan untuk pegawai yang telah melakukan kinerja yang terbaik terhadap organisasinya.

Motivasi terbentuk melalui sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja yang terdapat dalam organisasi. Robbins and Judge (2015) mendefinisikan Motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Sedangkan motivasi intrinsik juga dapat diartikan sebagai keinginan dari dalam diri untuk melakukan suatu kegiatan demi tercapainya suatu tujuan (Kuvaas et al 2017). Sehingga dapat disimpulkan motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai agar terarah untuk mencapai tujuan perusahaan. Sikap mental pegawai yang positif terhadap situasi kerja akan memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja semaksimal mungkin. Kinerja pegawai yang baik dapat dipengaruhi oleh motivasi dari dalam diri individu maupun motivasi yang berasal dari luar individu. Motivasi yang berasal dari dalam diri individu memilki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai, kinerja pegawai yang baik secara langsung akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa dengan adanya motivasi yang tepat para pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin untuk melaksanakan pekerjaannya, karena apabila suatu

organisasi berhasil mencapai tujuannya, maka kepentingan para pegawainya pasti akan terjamin. Dari uraian diatas, maka unsur motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat dicapai tujuan pribadi maupun tujuan dalam organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maulana, dkk (2015), Prahiawan dan Simbolon (2014), Riyadi (2011), Anggraeni (2011), dan Lianna dkk (2017) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Tetapi ada penelitian menurut Murti dan Mulyani (2013) bahwa Motivasi tidak berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan juga penelitian Brahmasari dan Suprayetno (2008) bahwa Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Kecamatan adalah bagian wilayah dari daerah kabupaten/kota yang dipimpin oleh Camat. Hal tersebut sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 24 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang menyatakan bahwa “Kecamatan atau yang disebut dengan nama lain adalah bagian wilayah dari daerah kabupaten/kota yang dipimpin oleh camat. Peneliti melakukan penelitian pada Pegawai Kecamatan di Sleman Barat. Lokasi ini dipilih karena dilihat dari pengamatan bahwa para pegawai kurang maksimal dalam menciptakan suasana kerja yang baik. Salah satu penyebab terjadinya situasi tersebut karena adanya pegawai yang kurang menghargai waktu

dan kurang peduli dengan tanggung jawab yang telah menjadi tugasnya. Fenomena ini akan mempengaruhi pola kerja dan semangat kerja pegawai.

Maka dari itu dibutuhkan motivasi intrinsik dan komitmen organisasi agar mereka dapat bekerja lebih baik, sehingga tercipta kinerja yang baik yang mendukung tercapainya tujuan organisasi. Permasalahan tersebut menjadi dukungan bagi peneliti untuk mengambil topik penelitian "Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka rumusan masalah sebagai berikut, yaitu :

1. Apakah Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Kecamatan di Sleman Barat?
2. Apakah Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Pegawai Kecamatan di Sleman Barat?
3. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Kecamatan di Sleman Barat?
4. Apakah Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi pada Pegawai Kecamatan di Sleman Barat?

C. Tujuan Penelitian

1. Menguji pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Kecamatan di Sleman Barat.
2. Menguji pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Organisasi pada Pegawai Kecamatan di Sleman Barat.
3. Menguji pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Kecamatan di Sleman Barat.
4. Menguji pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi pada Pegawai Kecamatan di Sleman Barat.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi Organisasi

   Bagi organisasi penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan pertimbangan dalam meningkatkan Morivasi Intrinsik, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Pegawai.

2. Manfaat bagi peneliti

   Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang pentingnya Motivasi Intrinsik, dan Komitmen Organisasi dalam peningkatan Kinerja Pegawai.

3. Manfaat bagi pembaca

   Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi mengenai pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi.