

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era teknologi yang canggih, bisnis penjualan mesin dan alat pertanian juga mengikuti perkembangan teknologi yang canggih dan mengikuti permintaan pasar, walaupun dengan adanya teknologi perusahaan juga membutuhkan karyawan, karena karyawan merupakan salah satu aset yang dimiliki perusahaan jasa penjualan mesin dan alat pertanian.

Kinerja karyawan sangat menentukan keberhasilan perusahaan tersebut karena karyawan merupakan pihak yang berhubungan langsung dengan pembeli. Dengan hak gaji dan reward sebagai imbalan atas kinerjanya, karyawan dituntut untuk memenuhi target perusahaan. Dengan terpenuhinya target perusahaan maka karyawan dapat dikatakan memiliki kinerja yang bagus.

Dengan demikian, karyawan selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan, karena karyawan menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikuti sertakan.

Indonesia sebagai negara agraris menghadapi tantangan bagaimana meningkatkan kinerja pertanian untuk memenuhi kebutuhan yang semakin meningkat. Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas pertanian adalah dengan mekanisme pertanian. Untuk berjalannya

mekanisasi pertanian dengan baik perlu ada alat-alat dan mesin pertanian (alsintan) dalam jumlah yang memadai, dengan demikian di Indonesia alsintan menjadi salah satu bisnis yang masih cukup besar peluangnya untuk berkembang. Keberadaan perusahaan distributor alsintan yang sehat secara bisnis juga diharapkan menjadi salah satu pendukung keberhasilan mekanisme pertanian di Indonesia.

PT. Bina Pertiwi merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Agriculture, Material Handling, Power and Energy, dan Construction. Dimiliki sepenuhnya oleh PT United Tractors Tbk (UT) yang juga merupakan bagian dari PT Astra Internasional, Tbk. Bisnis utama perusahaan ini adalah perdagangan alat dan mesin pertanian. Dalam website UT (www.unitedtractors.com), disebut bawah aktivitas bisnis Bina Pertiwi walaupun pada awalnya adalah pedagang atau distributor forklift, genset dan mesin konstruksi. Bina Pertiwi menangani produk tractor pertanian dan combine harvester merek Kubota.

Kinerja karyawan di PT. Bina Pertiwi, Tebing Tinggi sangat mempengaruhi keberhasilan tujuan perusahaan itu sendiri, melihat pentingnya para karyawan dalam sebuah perusahaan. Dalam mencapai kinerja karyawan yang bagus, harus ada komunikasi yang baik antara atasan dengan karyawannya.

Motivasi dan komitmen sebuah organisasi dapat dilihat berdasarkan seberapa besar kinerja karyawan yang dimilikinya, maka pihak manajemen sebuah organisasi seperti perusahaan, juga perlu melakukan penilaian untuk kinerja para karyawannya. Penilaian ini dilakukan agar bisa melihat prospek masa depan yang sekarang ada di dalam bisnis tersebut, maka dari itu, Motivasi dan Komitmen kinerja karyawan menjadi satu hal yang wajib ada.

Dengan penilaian ini, maka dari pihak karyawannya sendiri bisa mengetahui kekurangan yang sebelumnya tidak mereka sadari. Dari pihak perusahaannya pun bisa melihat upgrade yang dilakukan karyawan tersebut juga. Jadi dari kedua belah pihak bisa mendapatkan jalan keluar dari masalah yang ada.

Atas dasar observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, ternyata karyawan di kantor PT. Bina Pertiwi, Tebing Tinggi terkadang datang terlambat dan pulang cepat, bahkan terkadang ada karyawan yang terlambat masuk kantor setelah jam istirahat, belum lagi adanya karyawan yang terkadang menunda-nunda pekerjaan. Hal demikian memerlukan perhatian dari seorang pimpinan untuk memberikan motivasi dan komitmen agar karyawan dapat bekerja efektif dan efisien agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bina Pertiwi Tebing Tinggi adalah Motivasi. Motivasi adalah suatu dorongan atau alasan yang menjadi dasar semangat seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Arti motivasi juga dapat didefinisikan sebagai semua hal yang menimbulkan dorongan atau semangat di dalam diri seseorang untuk mengerjakan sesuatu. Menurut Hasibuan (2014:219), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Hal ini didukung oleh peneliti terdahulu dari Sariani (2019:12).

Komitmen organisasi juga sangat penting guna menunjang terciptanya kinerja karyawan. Komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi (Kreitner Knicky dalam Wibowo 2016:430). Menurut Swastha (2014:115), menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang mengenal dan terikan pada organisasi. Hal ini didukung oleh peneliti terdahulu dari Sumardi (2021:18)

Dari uraian masalah diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bina Pertiwi, Tebing Tinggi”.

1.2 Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, maka masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kurang optimalnya komitmen kerja yang ada pada diri karyawan di PT. Bina Pertiwi, Tebing Tinggi.
2. Terdapat permasalahan lingkungan kerja yang tidak nyaman di PT. Bina Pertiwi, Tebing Tinggi.
3. Adanya hasil kerja karyawan yang kurang maksimal di PT. Bina Pertiwi, Tebing Tinggi.
4. Kurang optimalnya motivasi kerja yang ada pada diri karyawan di PT. Bina Pertiwi, Tebing Tinggi.

1.3 Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Mengingat ada beberapa permasalahan yang teridentifikasi dan dikarenakan waktu serta kemampuan yang penulis memiliki masih kurang, maka penulis mencoba membatasi masalah yang akan diteliti hanya pada pengaruh Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bina Pertiwi, Tebing Tinggi.

1.3.2 Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bina Pertiwi, Tebing Tinggi.
2. Apakah komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bina Pertiwi, Tebing Tinggi.
3. Apakah motivasi dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bina Pertiwi, Tebing Tinggi.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bina Pertiwi, Tebing Tinggi.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan di PT. Bina Pertiwi, Tebing Tinggi.

3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan di PT. Bina Pertiwi, Tebing Tinggi.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dan kontribusi kepada pemikir sebagai berikut:

1. Bagi Akademi

Sebagai bahan kajian dan referensi bagi program studi manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Mendapat ide-ide atau bertukar ilmu dari peneliti, Sebagai sarana kerjasama antara perusahaan dengan Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatra Utara di masa yang akan datang.

3. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini merupakan kesempatan bagi para peneliti lain untuk dapat memperdalam pengetahuan dan konsep teori yang telah diperoleh dalam bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Motivasi

2.1.1.1 Pengertian motivasi

Pengertian Motivasi adalah suatu dorongan atau alasan yang menjadi dasar semangat seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Arti motivasi juga dapat didefinisikan sebagai semua hal yang menimbulkan dorongan atau semangat di dalam diri seseorang untuk mengerjakan sesuatu.

Secara etimologi kata motivasi berasal dari bahasa Inggris, yaitu “motivation”, yang artinya “daya batin” atau “dorongan”. Sehingga pengertian motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong atau menggerakkan seseorang untuk bertindak melakukan sesuatu dengan tujuan tertentu. Motivasi bisa datang dari dalam diri sendiri ataupun dari orang lain. Dengan adanya motivasi maka seseorang dapat mengerjakan sesuatu dengan antusias.

Menurut Hasibuan (2014:219), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Mangkunegara (2014:61) mendefinisikan: “Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi

situasi kerja di perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.”

2.1.1.2 Metode Motivasi

6

Menurut Hasibuan (2012:149) ada 2 (dua) metode motivasi:

a. Motivasi langsung.

Motivasi langsung adalah motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.

b. Motivasi tak langsung.

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikannya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya, misalnya, kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerjanya terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif.

2.1.1.3 Jenis-jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2012:150) ada dua jenis motivasi, yaitu:

a. Motivasi positif

Motivasi ini maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia suka menerima yang baik-baik saja.

b. Motivasi Negatif

Motivasi ini maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut di hukum, tetapi untuk waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

2.1.1.4 Teori-teori Motivasi

Teori-teori motivasi menurut Hasibuan (2012:152) dibagi menjadi dua kelompok, yaitu:

1. Teori Kepuasan (Content Theory)

Teori ini merupakan teori yang mendasarkan atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Jika kebutuhan semakin terpenuhi, maka semangat pekerjaannya semakin baik. Teori-teori kepuasan ini antara lain:

- a. *Teori Motivasi Klasik F.W.Taylor* mengemukakan teori motivasi klasik atau teori motivasi kebutuhan tunggal. Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik, berbentuk uang atau barang dari hasil pekerjaannya. Konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja giat bila mana ia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya.
- b. *Teori Maslow*, Hirarki kebutuhan Maslow mengikuti teori jamak yaitu seseorang berperilaku atau bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan manusia berjenjang. Maslow mengemukakan lima tingkat kebutuhan, sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan yang harus dipenuhi untuk dapat tetap hidup, termasuk makanan, perumahan, pakaian, udara untuk bernafas, dan sebagainya.

2. Kebutuhan keselamatan dan keamanan

Kebutuhan akan keselamatan dan keamanan adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Kebutuhan sosial Kebutuhan sosial

Kebutuhan teman, interaksi, dicintai, dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.

4. Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan diri dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

5. Aktualisasi diri

Aktualisasi diri adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa.

c. *Teori Herzberg*, Menurut Herzberg dua faktor yang menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas, yaitu :

1. Maintenance factors (Faktor pemeliharaan)

Adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini menurut Herzberg merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali titik nol setelah dipenuhi. Misalnya orang lapar makan, kemudian lapar lagi lalu makan lagi dan seterusnya.

Faktor-faktor pemeliharaan ini meliputi hal-hal seperti gaji, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, supervisi yang menyenangkan, mobil dinas, rumah dinas dan macam-macam tunjangan lainnya. Hilangnya faktor-faktor pemeliharaan ini dapat

menyebabkan timbulnya ketidakpuasan dan absennya karyawan, bahkan dapat menyebabkan banyak karyawan yang keluar.

2. Motivation factors (Faktor motivasi)

Adalah faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi ini.

berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi secara langsung berkaitan dengan pekerjaan, misalnya kursi yang empuk, ruangan yang nyaman, penempatan yang tepat dan lain sebagainya.

- d. *Teori Mc Clelland*, teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung kekuatan, dorongan, motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh: (1) Kebutuhan motif dan kekuatan dasar yang terlibat (2) Harapan keberhasilannya (3) Nilai insentif yang terlekat pada tujuan. Mc. Clelland mengelompokkan tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja yaitu: (1) Kebutuhan akan prestasi (2) Kebutuhan akan afiliasi (3) Kebutuhan akan kekuasaan.
- e. *Teori Alderfer's Existence, Relatedness and Growth (ERG)*, teori ini dikemukakan oleh Clayton Alderfer seorang ahli Yale University. Teori ini merupakan penyempurnaan dari teori kebutuhan yang dikemukakan oleh A.H Maslow. Teori ini oleh para ahli dianggap lebih mendekati keadaan sebenarnya berdasarkan fakta-fakta empiris. Alderfer mengemukakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan yang utama yaitu : (1) Kebutuhan akan keberadaan (Existence need); (2) Kebutuhan akan afiliasi (Relatedness Needs); (3) Kebutuhan Kemajuan (Growth Needs).
- f. *Teori Motivasi Human Relations*, teori ini mengutamakan hubungan seseorang dengan lingkungannya. Menurut teori ini seseorang akan berprestasi baik, jika ia diterima dan diakui dalam pekerjaan serta lingkungannya. Teori ini menekankan peranan aktif pimpinan

organisasi dalam memelihara hubungan dan kontak-kontak pribadi dengan bawahannya yang dapat membangkitkan gairah kerja. Teori ini menganjurkan bila dalam memotivasi bawahan memerlukan kata-kata, hendaknya kata-kata itu mengandung kebijakan, sehingga dapat menimbulkan rasa dihargai dan sikap optimis.

- g. *Teori Motivasi Claude S. George*, teori ini mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja, yaitu:
- (1) Upah yang adil dan layak
 - (2) Kesempatan untuk maju
 - (3) Pengakuan sebagai individu
 - (4) Keamanan kerja
 - (5) Tempat kerja yang baik
 - (6) Penerimaan oleh kelompok
 - (7) Perlakuan yang wajar
 - (8) Pengakuan atas prestasi.

2. Teori Proses

Teori proses mengenai motivasi berusaha menjawab bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu. Teori yang tergolong ke dalam teori proses, diantaranya :

- a. *Teori Harapan (Expectancy)*, teori harapan ini dikemukakan oleh Victor Vroom yang mendasarkan teorinya pada tiga konsep penting, yaitu: (1) Harapan (expectancy) adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku. (2) Nilai (valence) adalah akibat dari perilaku tertentu yang mempunyai nilai atau martabat tertentu (daya atau nilai memotivasi) bagi setiap individu tertentu. (3) Pertautan (instrumentality) adalah persepsi dari individu bahwa hasil dari tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua.
- b. *Teori Keadilan*, keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif.
- c. *Teori Pengukuhan*, teori ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya, promosi tergantung dari prestasi yang selalu dapat dipertahankan.

2.1.1.5 Dimensi dan Indikator Motivasi

David McClelland dengan teori motivasi prestasi dalam Edy Sutrisno (2016:128) menjelaskan motivasi adalah kondisi yang mendorong seseorang untuk mencapai prestasi secara maksimal. Menurut teori prestasi ini ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu kebutuhan akan:

1. *Need for achievement*, merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini, berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.
2. *Need for affiliation*, merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.
3. *Need for power*, kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini, menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memedulikan perasaan orang lain.

Menurut Hasibuan (2014:20) menjelaskan bahwa motivasi kerja karyawan di pengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan social, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Berikut adalah indikator-indikator yang di turunkan dari faktor tersebut yaitu :

1. Fisiologis atau kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.

2. Keamanan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang di antaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
3. Sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.
5. Aktualisasi diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapannya, kemampuan, keterampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

2.1.2 Komitmen Organisasi

2.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terkait pada organisasinya. Karyawan yang berkomitmen dan berkualitas biasanya selalu dapat diandalkan dan akan mencurahkan kemampuannya secara maksimal. Komitmen merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap, tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Menurut Swastha (2014:115), menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang mengenal dan terikat pada organisasi.

Komitmen organisasi juga sangat penting guna menunjang terciptanya kinerja karyawan. Komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi (Kreitne Knicky dalam Wibowo 2016 : 430)

Menurut Allen dan Mayer dalam Dermawan (2013:169) mendefinisikan komitmen organisasi adalah sebagai konsep yang memiliki tiga dimensi, yaitu komitmen efektif, berkelanjutan dan normatif.

Maka pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan tingkat sampai sejauh mana ia tetap ingin menjadi anggota organisasi.

2.1.2.2 Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Wilson Bangun (2014:312) menyatakan bahwa ada tiga dimensi komitmen organisasi adalah:

a. **Komitmen Afektif**

Komitmen Afektif adalah perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Sebagai contoh, seorang karyawan mungkin memiliki komitmen aktif untuk perusahaannya karena keterlibatannya dengan hewan-hewan.

b. **Komitmen Berkelanjutan**

Komitmen Berkelanjutan adalah nilai ekonomis yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Sebagai contoh, seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada seorang pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan mereka bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarga.

c. **Komitmen Normatif**

Komitmen Normatif adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral dan etis. Sebagai contoh seorang karyawan yang memelopori sebuah inisiatif baru mungkin bertahan dengan seorang pemberi kerja karena ia merasa meninggalkan seseorang dalam keadaan yang sulit bila ia pergi.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Pembentuk Komitmen Organisasi

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014:78) terbentuknya komitmen suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

- a. Faktor Kesadaran Kesadaran menunjukkan suatu keadaan jiwa seseorang yang merupakan titik temu dari berbagai pertimbangan sehingga diperoleh suatu keyakinan, ketetapan hati dan kesinambungan dalam jiwa yang bersangkutan.
- b. Faktor Aturan Aturan adalah perangkat penting dalam segala tindakan dan perbuatan seseorang. Peranan aturan sangat besar dalam hidup bermasyarakat, sehingga dengan sendirinya aturan harus dibuat, dan diawasi yang pada akhirnya dapat tercapai sasaran manajemen sebagai pihak yang berwenang dan mengatur segala sesuatu yang ada di dalam organisasi kerja tersebut.
- c. Faktor Organisasi Organisasi pelayanan contohnya pelayanan Pendidikan ada dasarnya tidak berbeda dengan organisasi pada umumnya hanya terdapat sedikit perbedaan pada penerapannya, karena sasaran pelayanan ditujukan secara khusus kepada manusia yang memiliki watak dan kehendak yang multikompleks.
- d. Faktor Pendapatan Pendapatan adalah penerimaan seseorang sebagai imbalan atas tenaga, pikiran yang telah dicurahkan untuk orang lain atau badan organisasi baik dalam bentuk uang .
- e. Faktor Kemampuan Keterampilan Kemampuan berasal dari kata mampu yang memiliki arti dapat melakukan tugas atau pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai

dengan yang diharapkan. Kemampuan dapat diartikan 16 sebagai sifat/keadaan yang ditunjukkan oleh keadaan seseorang yang dapat melaksanakan tugas atau dasar ketentuan-ketentuan yang ada. Keterampilan adalah kemampuan melakukan pekerjaan dengan menggunakan anggota badan dan peralatan yang tersedia.

- f. Faktor Sarana Pelayanan Sarana pelayanan ada segala jenis perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka untuk memenuhi kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu.

2.1.2.4 Menciptakan Komitmen Organisasi

Menciptakan rasa kepemilikan terhadap perusahaan harus mengidentifikasi diri karyawan untuk mempercayai bahwa ada guna dan manfaatnya bekerja di perusahaan, untuk merasakan kenyamanan didalamnya serta untuk mendukung nilai-nilai, visi dan misi perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Mangkunegara (2012:176) menyatakan ada tiga pilar menciptakan komitmen perusahaan, yaitu :

1. Adanya perasaan menjadi bagian dari organisasi. Untuk menciptakan rasa memiliki tersebut, maka salah satu pihak dalam manajemen harus mampu membuat pegawai:
 - a. Mampu mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi.
 - b. Merasa yakin bahwa apa yang dilakukan atau pekerjaannya adalah berharga bagi organisasi.
 - c. Merasa nyaman dengan organisasi.
 - d. Merasa mendapat dukungan yang penuh dari organisasi dalam bentuk misi yang jelas (apa yang direncanakan untuk dilakukan), nilai-nilai yang ada (apa yang diyakini sebagai hal yang penting oleh manajemen), norma-norma yang berlaku (cara-cara berperilaku yang bisa diterima oleh organisasi).

2. Adanya keterikatan atau kegairahan terhadap pekerjaan. Hal tersebut dapat dimunculkan dengan cara :

- a. Mengenali faktor-faktor motivasi dalam mengatur desain pekerjaan (job design).
- b. Kualitas kepemimpinan.
- c. Kemampuan dari manajer dan supervisor untuk mengenali bahwa komitmen bisa meningkatkan jika ada perhatian terus menerus, memberi delegasi atas wewenang serta memberi kesempatan dan ruang yang cukup bagi pegawai untuk menggunakan keterampilan dan keahlian

3. Pentingnya rasa memiliki

Rasa memiliki bisa muncul jika pegawai merasa bahwa mereka benar-benar diterima menjadi bagian. Ikut sertakan keterlibatan karyawan dalam memuat keputusan dan jika mereka merasa ide-idenya di dengar dan merasa telah memberikan kontribusi pada hasil yang dicapai, maka mereka akan cenderung menerima keputusan-keputusan atau perubahan yang dimiliki, hal ini dikarenakan mereka merasa dilibatkan dan bukan karena dipaksa. atau kunci penting dari perusahaan .

Dari uraian diatas dapat dikatakan bahwa dalam menciptakan komitmen pada perusahaan harus adanya penanaman rasa memiliki terhadap pekerjaan dan menjadi bagian dari perusahaan serta adanya kegairahan dalam diri terhadap pekerjaan untuk menciptakan adanya komitmen dalam setiap karyawan.

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Pengertian kinerja

Kinerja pegawai merupakan istilah yang berasal dari kata job performance atau prestasi kerja merupakan suatu usaha yang diperoleh oleh seorang pegawai dari kemampuan yang dimilikinya terhadap suatu tugas atau pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai tersebut dengan baik, dan prestasi kerja tersebut adalah

hasil dari penilaian/pengukuran oleh perusahaan dimana memuat beberapa kriteria terhadap pegawai yang telah ditentukan oleh perusahaan tersebut.

Menurut Torang (2013:74) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau kelompok seperti standar hasil kerja , target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma , standar operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang karyawan, kemampaun dan minat atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin besarlah kinerja karyawan yang bersangkutan.

Berdasarkan uraian di atas disimpulkan bahwa yang dimaksud kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan berdasarkan standar penilaian tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan perlu diketahui karena perusahaan akan memperoleh informasi sejauhmana kualitas dan kuantitas output kerja yang dihasilkan karyawan. Sejalan dengan hal tersebut setiap perusahaan berkepentingan untuk melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan.

2.1.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Didalam suatu perusahaan kinerja seseorang karyawan dengan karyawan lainnya sangat berbeda - beda tergantung keahlian dan keterampilan yang ia miliki dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Rasa puas yang di dapatkan karyawan disaat mereka bekerja, dapat membuat mereka bekerja secara maksimal dan menunjukkan hasil yang terbaik.

Menurut Prawirosento dalam Sutrisno (2016:9), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Efektivitas dan Efesiensi

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

3. Displin

4. Inisiatif'

Berikut penjelasan dari masing-masing komponen klerja adalah sebagai berikut :

1. Efektivitas dan Efisiensi Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak.
2. Otoritas dan Tanggung Jawab Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masingmasing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.
3. Displin Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Displin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai.
4. Inisiatif Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. “ 10 Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

Menurut pendapat lain, Keith Davis dalam Mangkunegara (2012:13) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada dua, yaitu sebagai berikut :

1. Faktor kemampuan (Ability)

2. Faktor Motivasi (Motivation)

Berikut adalah penjelasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, adalah:

1. Faktor kemampuan (Ability) Secara psikologis, kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan, potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge+skill). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.
2. Faktor Motivasi (Motivation) Motivasi diartikan sebagai sikap (attitude) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (situation) di lingkungan organisasinya. Situasi kerja yang dimaksud mencakup Antara lain hubungan kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan, pola kerja dan kondisi kerja.

Dari uraian diatas, peneliti memiliki tanggapan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor tersebut dapat diketahui dari partisipasi pegawai dalam menyelesaikan suatu tugas. Memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, serta menjaga kedisiplinan dengan tidak pergi keluar kantor saat jam kerja sedang berlangsung.

2.1.3.3 Demensi Dan Indikator Kinerja karyawan

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Bangun (2012:233) penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas melalui:

- 1) (Jumlah pekerjaan) yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
- 2) (Kualitas pekerjaan) Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

- 3) (Ketepatan waktu) Jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, apabila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.
- 4) (Kehadiran) Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu.
- 5) (Kemampuan kerja) sama untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Menurut pendapat di atas adalah dalam mengukur kinerja karyawan dapat dilihat melalui kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Apakah standar yang ditetapkan sudah sesuai dan memenuhi kebutuhan organisasi untuk memiliki kinerja yang tinggi.

2.2 Peneliti Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang mungkin memiliki keterkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Penelitian terdahulu juga menjadi salah satu bahan pertimbangan sehingga dapat memberi referensi dalam menuliskan ataupun mengkaji penelitian yang akan dilakukan.

Penelitian terdahulu adalah sebagai dasar dalam penelitian. Tujuannya untuk mengetahui hasil yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai kepemimpinan transformasional, motivasi dan komitmen yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah tabel perbandingan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Kesimpulan	Variabel
----	----------	-------	------------	----------

				Persamaan	Perbedaan
1.	Cut Della Nita Pratiwi (2021)	Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kencana mandiri sejahtera telecom cabang palembang.	Hasil Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif motivasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan.	Motivasi Kinerja Karyawan Komitmen	
2.	<ul style="list-style-type: none"> • Nurul qomarianing purnama • bambang swasto sunuharyo • arik prasetya (2016) 	Pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan (studi pada karyawan bank bri cabang kawi malang).	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa berpengaruh positif motivasi kerja terhadap komitmen dan kinerja karyawan	Motivasi Komitmen Kinerja Karyawan	
3.	Rido sanjaya (2018)	Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dalam perspektif ekonomi islam (Studi dinas sosial tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten pesisir barat.	Hasil penelitian Motivasi pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Peisir Barat	Motivasi Kinerja	Perspektif ekonomi islam

4.	Sariani (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan komitmen terhadap Kinerja karyawan pada PT. Jasa Angkasa Semesta Tbk Medan	Mempertahankan kondisi kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan komitmen pada PT. Jasa Angkasa Semesta Tbk Medan yang secara nyata mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Jasa Angkasa Semesta Tbk Medan.	Motivasi Kinerja	Gaya Kepemimpinan
6.	Sumardi (2021)	Pengaruh Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi dan Kerja Tim Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Labuhan Batu Selatan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir, komitmen organisasi dan kerja tim terhadap kinerja pegawai berpengaruh di badan kepegawaian daerah kabupaten Labuhan Batu Selatan	Komitmen Organisasi	Pengembangan Karir Kerja Tim Kinerja Pegawai

Data Diolah Tahun 2021

Dari beberapa penelitian terdahulu, keterkaitan antara variabel-variabel yang dipergunakan, perbedaannya yaitu terutama dalam hal penggunaan variabel penelitian dan lokasi penelitian yang dilakukan di kota Medan, Sumatera Utara.

2.3 Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2018:60) mengemukakan bahwa :“Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting. Adapun kerangka konseptual pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

2.3.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Pada setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi, karena adanya motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerjanya.

Oleh karena itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan sumber daya manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan sumber daya manusia agar sesuai dengan yang di kehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi sumber daya manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Menurut Rivai (2015:607) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

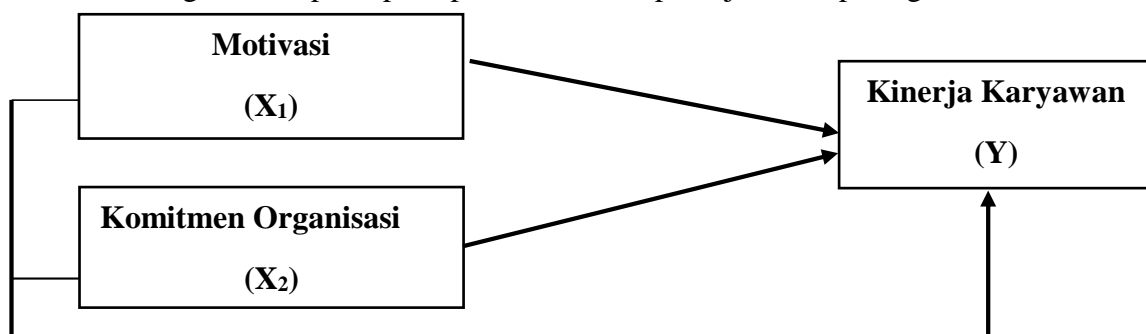
Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pendapat para ahli, motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah

didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

2.3.2 Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan sesuai dengan tugas dan fungsinya. Sedangkan komitmen adalah perjanjian (keterikatan) untuk melakukan sesuatu (kontrak) dengan penuh rasa tanggung jawab. Komitmen organisasi adalah komitmen yang diciptakan oleh semua komponen-komponen individual dalam menjalankan operasional organisasi. Komitmen tersebut dapat terwujud apabila individu dalam organisasi, menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dalam organisasi, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif. Penelitian yang dilakukan oleh Kouzes dalam Rommy (2011:152), menunjukkan bahwa yang tinggi mampu menghasilkan suatu komitmen, dan hanya dengan komitmen yang tinggi, suatu instansi pemerintahan mampu menghasilkan kinerja yang baik.

Kerangka konseptual pada penelitian ini dapat dijelaskan pada gambar 2.1 berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka konseptual.

2.4 Hipotesis

Berdasarkan model hipotesis yang merupakan pengembangan dari kerangka konseptual, maka hipotesis yang akan diangkat sebagai dasar dalam penelitian ini adalah: