



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi seperti sekarang ini perusahaan dihadapkan pada tantangan besar untuk memenangkan persaingan, sehingga dibutuhkan taktik dan strategi yang tepat dan akurat. Dalam pemilihan taktik dan strategi, perusahaan tidak saja memerlukan analisis perubahan lingkungan eksternal seperti demografi, sosial budaya, politik, teknologi, dan persaingan, tetapi juga perlu menganalisis faktor internal perusahaan. Faktor-faktor internal yang dimaksud adalah kekuatan dan kelemahan perusahaan dalam usaha mendukung dan meraih sasaran yang ditetapkan.¹

Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai, diperlukan sumber daya yang maksimal agar tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Sumber daya yang terpenting dari sebuah organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi (Handoko, 2008). Oleh karena itu, pegawai merupakan kunci penentu keberhasilan perusahaan. Untuk itu setiap pegawai selain dituntut untuk memiliki

¹ Nindy, “Peran Strategi SDM Dalam Menghadapi Persaingan Global”, dalam <http://nindy14.blogdetik.com/2012/04/04/peran-strategi-sdm-dalam-menghadapi-persaingan-global/> (23 April 2013)



pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, juga harus mempunyai pengalaman, motivasi, komitmen yang tinggi, disiplin diri, dan semangat kerja tinggi.

Kesuksesan sebuah perusahaan dapat dinilai dari kinerja keseluruhan pegawainya. Kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.² Kinerja pegawai dapat dilihat dari aspek kuantitas dan kualitas kerja yang antara lain meliputi ketepatan waktu pelaksanaan pekerjaan, ketepatan kerja, tingkat pelayanan yang diberikan, tingkat kesalahan pekerjaan, kemampuan menganalisis data, serta kemampuan mengevaluasi.³ Di dalam kehidupan perusahaan, kinerja menyentuh setiap aspek administrasi bisnis, karena itu lah kinerja menjadi kriteria hidup atau mati suatu bisnis.⁴

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Karyawan adalah salah satu aset perusahaan yang penting dan perlu dikelola serta dikembangkan guna mendukung kelangsungan hidup perusahaan, untuk itu motivasi dari dalam diri karyawan sangat diperlukan agar tercapainya tujuan perusahaan. Kegiatan peningkatan produktivitas dimulai dengan upaya

² Suyadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: BPFE, 1999), 2

³ Wenny Riani Putri, "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja PNS Pada Badan Perpustakaan, Arsip, dan Dokumentasi Provinsi Sumatera Utara", dalam <http://repository.usu.ac.id/handle/123456789/25529> diakses pada 28 April 2013

⁴ David Rees & Richard MCBain, *People Management Teori & Strategi*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2007), 74



menumbuhkan dorongan atau motivasi supaya sukses dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan kesadaran personel yang bersangkutan.⁵ Bilamana motivasi tersebut telah dimiliki oleh setiap karyawan diharapkan akan tumbuh dan berkembang perasaan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, yang akan menumbuhkan pula kesediaan ikut berpartisipasi dalam mencapai tujuan organisasi kerjanya melalui pelaksanaan tugas-tugasnya secara maksimal ataupun kinerja yang bagus.

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.⁶ Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kegairahan bersama. Masing-masing pihak bekerja menurut aturan atau ukuran yang ditetapkan atau diatur perusahaan dengan saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti, serta menghargai hak dan kewajiban masing-masing dalam keseluruhan proses kerja.

Perusahaan melalui pimpinannya mempunyai kewajiban untuk membangun dan mengarahkan motivasi karyawannya dengan cara melakukan pendekatan emosional terhadap karyawan, memberi contoh yang baik,

⁵ Aryo Kristiwardhana, "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPR Estetika Artha Guna Semarang)", dalam <http://eprints.undip.ac.id/29581/1/Skripsi018.pdf> diakses pada 23 April 2013

⁶ Malayu Sutan Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi*, Cet. 1, (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), 95



menginspirasi usul, ide dan saran karyawan bagi pengembangan perusahaan. Apabila motivasi sudah diarahkan dengan benar maka akan menumbuhkan loyalitas karyawan kepada perusahaannya dan terciptanya hubungan baik antara karyawan dengan pimpinannya. Menumbuhkan motivasi karyawan dengan benar juga merupakan modal penting agar sumber daya manusia perusahaan mampu bekerja dengan baik dan optimal.

Di sisi lain sejalan dengan motivasi, komitmen organisasi juga merupakan hal penting yang harus menjadi perhatian sebuah perusahaan. Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya.⁷ Komitmen organisasi digambarkan sebagai kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten.⁸ Ketidakkonsistenan dalam bekerja mendorong tingginya tingkat keluar masuknya pegawai baru yang pada akhirnya akan meningkatkan biaya yang harus dikeluarkan perusahaan. Oleh karena itu para pegawai diberdayakan untuk memberikan komitmennya baik secara mental, emosional maupun fisik kepada perusahaan supaya timbul perasaan loyal dari dalam diri pegawai kepada perusahaan. Karyawan/pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi kepada perusahaan akan memegang teguh sepenuh hati dan berjanji melaksanakan tugas yang harus diembannya secara taat sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh

⁷ Ricky W. Griffin, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Erlangga, 2004), 15

⁸ Azhar Tanjung, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UKM Kabupaten Batu Bara", dalam <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/32319/5/ChapterI.pdf> diakses pada 27 April 2013



perusahaan. Komitmen juga akan mendorong kebiasaan pegawai untuk bekerja seefektif dan seefisien mungkin sehingga masalah yang terjadi di dalam perusahaan dapat teratasi.

Bagaimana motivasi dan komitmen mempengaruhi kinerja sangat menarik untuk dikaji di BMT UGT Sidogiri Wilayah Sidoarjo. Hal ini didasari oleh sejumlah fenomena yang menunjukkan bahwa secara umum, meskipun kinerja, motivasi maupun komitmen pegawai BMT terlihat sudah cukup baik, namun pada sebagian pegawai masih ada indikasi kinerja, motivasi dan komitmen yang perlu ditingkatkan. BMT UGT Sidogiri Wilayah Sidoarjo merupakan perusahaan jasa yang sedang berkembang. Untuk itu diperlukan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, pengalaman, motivasi, semangat kerja, dan komitmen yang tinggi demi berkembangnya perusahaan. BMT UGT Sidogiri Wilayah Sidoarjo membutuhkan kinerja yang maksimal dari setiap pegawainya agar mampu bersaing dengan perusahaan lain dan tercapainya tujuan perusahaan.

**Tabel 1.1. Rekapitulasi Absensi Kehadiran
Pegawai BMT UGT Sidogiri Wilayah Sidoarjo
Bulan Januari s/d Maret 2013**



Bulan Januari 2013							
Minggu Ke-		H	TH	S	I	Ct	Jumlah
I	02-01-2013 s.d 03-01-2013	59		3	2		64
II	05-01-2013 s.d 10-01-2013	188		4			192
III	12-01-2013 s.d 17-01-2013	187		2	1	2	192
IV	19-01-2013 s.d 24-01-2013	158	2				160
V	26-01-2013 s.d 31-01-2013	190			2		192
Jumlah		782	2	9	5	2	800
H: Hadir; TH: Tidak Hadir; S: Sakit; I: Ijin; Ct: Cuti							

Bulan Februari 2013							
Minggu Ke-		H	TH	S	I	Ct	Jumlah
I	02-02-2013 s.d 07-02-2013	188	1			3	192
II	09-02-2013 s.d 14-02-2013	188	1		3		192
III	16-02-2013 s.d 21-02-2013	179		3	10		192
IV	23-02-2013 s.d 28-02-2013	181		8	3		192
Jumlah		736	2	11	16	3	768
H: Hadir; TH: Tidak Hadir; S: Sakit; I: Ijin; Ct: Cuti							



Bulan Maret 2013							
	Minggu Ke-	H	TH	S	I	Ct	Jumlah
I	02-03-2013 s.d 07-03-2013	186		6			192
II	09-03-2013 s.d 14-03-2013	190		2			192
III	16-03-2013 s.d 21-03-2013	185		2	3	2	192
IV	23-03-2013 s.d 28-03-2013	187		3		2	192
V	30-03-2013 s.d 31-03-2013	64					64
Jumlah		812		13	3	4	832
H: Hadir; TH: Tidak Hadir; S: Sakit; I: Ijin; Ct: Cuti							

Sumber : Absensi Bulanan Pegawai BMT UGT Sidogiri Wilayah Sidoarjo 2013, (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat kita lihat bahwa ternyata masih terdapat kekurangan dalam pelaksanaan komitmen organisasi dan motivasi di BMT UGT Sidogiri Wilayah Sidoarjo, yaitu masih adanya pegawai yang absen, datang terlambat, pulang lebih awal dan lain-lain. Pegawai yang absen banyak terdapat di bulan Februari. Hal ini mengindikasikan bahwa pada bulan Februari terjadi penurunan kinerja pegawai, dimana tingkat kehadiran rendah juga membuktikan bahwa motivasi dan komitmen kerja pegawai mengalami penurunan.

Berdasarkan informasi dan data yang diperoleh, maka untuk mengetahui lebih lanjut keterkaitan tolak ukur pada motivasi dan komitmen organisasi Pegawai BMT UGT Sidogiri Wilayah Sidoarjo, penulis tertarik melakukan



penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada BMT UGT Sidogiri Wilayah Sidoarjo”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka akan timbul beberapa pernyataan sebagai berikut :

1. Strategi pengelolaan sumber daya manusia dalam memenangkan persaingan di dunia bisnis.
2. Peran sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan.
3. Cara pimpinan perusahaan menumbuhkan dan mengarahkan motivasi kerja dalam diri pegawai.
4. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Wilayah Sidoarjo.
5. Komitmen organisasi menumbuhkan perasaan loyal pegawai terhadap perusahaan.
6. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja Karyawan BMT UGT Sidogiri Wilayah Sidoarjo.

Untuk lebih fokus dan mendapatkan hasil yang lebih valid dalam penelitian serta karena keterbatasan peneliti dalam beberapa hal pengetahuan, waktu dan dana maka dibatasi dalam mengidentifikasi :



1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Wilayah Sidoarjo.
2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Wilayah Sidoarjo.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, identifikasi masalah, dan batasan masalah di atas maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Wilayah Sidoarjo?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Wilayah Sidoarjo?
3. Apakah motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Wilayah Sidoarjo?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Wilayah Sidoarjo.



2. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Wilayah Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri wilayah Sidoarjo.

E. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian yang penulis lakukan ini, diharapkan bermanfaat dan berguna untuk hal-hal berikut :

1. Teoritis
 - a. Sebagai rujukan atau penambah referensi bagi peneliti berikutnya yang ingin meneliti ataupun mengembangkan penelitian tentang Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
 - b. Sebagai sarana bagi penulis untuk mempraktekkan teori-teori yang didapatkan selama perkuliahan dan sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S-1) di Jurusan Ekonomi Syariah IAIN Sunan Ampel Surabaya
2. Praktis
 - a. Sebagai bahan informasi dan masukan bagi pimpinan BMT UGT Sidogiri Wilayah Sidoarjo dalam hal perumusan kebijakan terutama dalam meningkatkan kinerja pegawai.



- b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber inspirasi bagi yang membutuhkan, terutama bagi yang sedang menganalisis dalam mempermudah dan melancarkan analisisnya.

F. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang didasarkan atas sifat-sifat hal yang didefinisikan yang dapat diamati (diobservasi).⁹ Berdasarkan klasifikasi variabel, berikut ini akan dijelaskan definisi konsep dan operasional dari variabel yang diteliti :

1. Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.¹⁰ Definisi dalam penelitian ini adalah suatu dorongan baik dari dalam maupun dari luar diri pegawai BMT UGT Sidogiri Wilayah Sidoarjo yang mampu membangkitkan semangat kerja para pegawai BMT UGT Sidogiri Wilayah Sidoarjo.
2. Komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta

⁹ Cholid Narbuko dan H. Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian, Cet. V*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), 12

¹⁰ Malayu Sutan Parlagutan Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi, Cet. 1*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), 95



kemajuan yang berkelanjutan.¹¹ Definisi dalam penelitian ini adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang pegawai BMT UGT Sidogiri Wilayah Sidoarjo merasa terikat dan bersikap loyal kepada BMT UGT Sidogiri Wilayah Sidoarjo.

3. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹² Definisi dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang dicapai oleh para pegawai BMT UGT Sidogiri Wilayah Sidoarjo dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab atau tugas yang diberikan oleh pimpinan BMT UGT Sidogiri Wilayah Sidoarjo kepadanya.

Tabel 1.2.
Definisi Kosep Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Literatur
Motivasi Kerja (X ₁)	Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan	<p><i>Hygine Factor</i> (ekstrinsik)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Kondisi kerja <p><i>Motivation factor</i> (intrinsik)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengakuan 2. Prestasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendapatan yang layak 2. Suasana kerja <ol style="list-style-type: none"> 1. Mendapat pujian 2. Unggul dari yang lain 	Herzberg (1996)

¹¹ Fred Luthans, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2006), 249

¹² Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Manajemen SDM*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2009), 18



Komitmen Organisasi (X ₂)	Sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan		<ol style="list-style-type: none">1. Keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi2. Kemauan untuk bekerja keras guna kepentingan organisasi3. Kepercayaan dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi	Luthans (2006)
Kinerja (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	<ol style="list-style-type: none">1. Kualitas kerja2. Kuantitas kerja3. Keandalan4. Sikap	<ol style="list-style-type: none">1. Ketelitian2. Penyelesaian kerja dengan ekstra3. Inisiatif4. Kerja sama	Mangkunegara (2000)

Sumber : Dipersempit untuk penelitian ini

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan memuat uraian dalam bentuk essay yang menggambarkan alur logis mengenai bahasan skripsi.¹³ Untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai skripsi ini, penulis membuat sistematika penulisan

¹³ Fakultas Syari'ah IAIN Sunan Ampel Surabaya, *Petunjuk Teknis.*, 11



dengan membagikannya dalam beberapa bab yang satu sama lain saling berhubungan dari bab satu sampai bab lima.

Adapun susunannya adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan pengantar materi sebagai Pendahuluan yang menguraikan secara garis besar mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, kerangka teoritis, definisi operasional, kajian pustaka, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam Bab ini dijelaskan mengenai beberapa teori yang akan diteliti, memuat teori-teori yang relevan dengan penelitian yang dilakukan, tinjauan terhadap penelitian-penelitian terdahulu yang terkait, perumusan hipotesis, model penelitian dan merupakan penjabaran dari kerangka teoritis yang terdapat pada usulan penelitian dan memuat materi-materi yang dikumpulkan dan dipilih dari berbagai sumber tertulis yang dipakai sebagai bahan acuan dalam pembahasan atas sebuah topik permasalahan yang dikumpulkan.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini metode penelitian dapat diuraikan berkaitan dengan jenis penelitian yang dipilih.



BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Menyajikan tentang deskripsi umum objek penelitian, hasil penelitian yang berupa data-data yang diperoleh selama penelitian, serta pembahasan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Merupakan bagian akhir dari penulisan yang akan menunjukkan pokok-pokok penting dari keseluruhan pembahasan bab-bab sebelumnya. Bab ini memuat jawaban ringkas dari permasalahan yang dibahas pada bagian rumusan masalah di atas yang berisi kesimpulan dan saran.