

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi dunia yang ditandai dengan terbentuknya persaingan independen di segala bidang merupakan tantangan bagi pelaksanaan pembangunan bangsa Indonesia. Perusahaan Indonesia perlu meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia, untuk menghadapi tantangan agar dapat bertahan serta memenangkan persaingan. Perekonomian Indonesia sekarang ini semakin terbuka dan memaksa perusahaan Indonesia untuk bersaing dengan perusahaan sejenis baik dalam negeri maupun luar negeri.

Sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan dalam mengerjakan suatu pekerjaan dan oleh karena itu diperlukan karyawan yang mampu, cakap dan terampil untuk bekerja dengan giat serta berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Namun kemudian masalah yang muncul adalah bagaimana seorang manajer dapat mendukung karyawan agar mampu bekerja dengan lebih baik lagi serta memberikan semua kemampuan, keterampilan untuk kemajuan dan keberhasilan suatu organisasi. Oleh karena itu dibutuhkan motivasi dan komitmen organisasional sebagai daya pendorong, atau daya penerak yang diberikan kepada karyawan agar setiap individu karyawan mampu bekerja keras dan antusias untuk dapat mencapai kinerja yang tinggi. Terdapat masing-masing dua aspek pendorong timbulnya motivasi dan komitmen organisasi yang saling berkesinambungan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia yaitu aspek

dari dalam (motivasi intrinsik) dengan keterkaitan karyawan terhadap pekerjaan (komitmen afekti) dan aspek dari luar diri (motivasi ekstrinsik) dengan nilai ekonomi yang diperoleh ketika bekerja (komitmen kontinuans).

Kinerja sumber daya manusia adalah hal yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi untuk perbaikan kinerja individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi (Malthis & Jackson, 2001). Pada dasarnya kinerja sumber daya manusia bisa di lihat dari masa kerja sumber daya manusia di perusahaan yang tidak hanya membutuhkan kemampuan dan keterampilan, tetapi sumber daya manusia yang bisa bekerja lebih giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang optimal dan sesuai dengan tujuan .

Hal ini terjadi sebenarnya karena terdapat hubungan erat antara kinerja sumber daya manusia dan komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah identifikasi rasa, keterlibatan loyalitas yang ditampakkan oleh pekerja terhadap perusahaan. Komitmen organisasi ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai dan tujuan sebuah organisasi, begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam perusahaan demi tercapainya tujuan (Abdul Hakim, 2006).

Lebih lanjut Porter dan Smith menyatakan bahwakomitmen sebagai sifat hubungan seseorang individu dengan organisasi yang memungkinkan seseorang mempunyai komitmen tinggi memperlihatkan tiga ciri yaitu dorongan kuat untuk

tetap menjadi anggota organisasi, serta kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi (Kusjainah, 2004).

Motivasi ekstrinsik merupakan daya dorong yang datang dari luar diri seseorang seperti gaji, kebijakan dan administrasi, kondisi kerja, hubungan kerja, prosedur perusahaan dan status (Manullang, 2001). Menurut Singgih D. Gunarsa, (2008: 51) yang dimaksud dengan motivasi ekstrinsik adalah segala sesuatu yang diperoleh melalui pengamatan sendiri, atau melalui saran, anjuran atau dorongan dari orang lain.

(Robbins & Judge, 2008) Motivasi intrinsik dapat didefinisikan sebagai individu merasa percaya diri dalam melakukan suatu aktivitas karena ada kemampuan dalam dirinya dan menjadi suatu kebanggaan atas kemampuan yang individu miliki. Ciri karyawan yang memiliki motivasi intrinsik yang tinggi adalah karyawan yang menunjukkan perilaku positif dalam bekerja diantaranya karyawan penuh semangat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, bekerja sama dengan rekan kerja, bertanggung jawab, berinovasi, siap menghadapi tantangan dan lebih produktif sehingga kinerja perusahaan dapat terjaga dengan baik.

Dari statement diatas, jelaslah betapa pentingnya pengelolaan kinerja sumber daya manusia melalui motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan komitmen organisasi di perbankan seperti Bank Jateng Kantor Pusat Semarang. Karena Bank Jateng merupakan Badan Usaha Milik Daerah yang bertugas untuk

mengelola aset daerah Jawa Tengah khususnya mengenai perbankan dalam upaya peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Fenomena yang terjadi pada sumber daya manusia di Bank Jateng Kantor Pusat Semarang dari tahun 2016 hingga 2018 adalah menurunnya nilai kinerja sumber daya manusia sangat baik. Oleh karena itu Bank Jateng Kantor Pusat Semarang membuat berbagai ketentuan untuk mengatur tentang masa kerja, yang pada dasarnya tidak lepas dari kebutuhan sumber daya manusia sebagai unsur utama yang harus memiliki dedikasi dan kualitas tinggi.

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia
Bank Jateng Kantor Pusat Semarang

Nilai Kinerja SDM	2016		2017		2018	
	Jumlah	Presentase	Jumlah	Presentase	Jumlah	Presentase
Sangat Baik	35	15%	32	13%	31	11%
Baik	185	79%	188	75%	200	72%
Cukup	15	6%	30	12%	48	17%
Jumlah	235	100%	250	100%	279	100%

Sumber : Supervisor Peneliti Internal (SPI) Bank Jateng Kantor Pusat Semarang .

Dari tabel 1.1 menunjukkan bahwa terjadi penurunan nilai kinerja sumber daya manusia sangat baik di Bank Jateng Kantor Pusat Semarang. Pada tahun 2016 mencapai jumlah 35 dengan presentase 15 %, kemudian tahun 2017 mengalami penurunan hingga mencapai jumlah 32 dengan presentase 13%, lalu tahun 2018 mengalami penurunan kembali berjumlah 31 presentase 11%.

Hasil tersebut diperoleh dari pencapaian kinerja karyawan Bank Jateng Cabang Kantor Pusat Semarang berdasarkan Supervisor Peneliti Internal (SPI)

dapat dikatakan belum optimal dan cenderung menurun. Indikasi permasalahan di lapangan terletak pada kinerja sumber daya manusia yang dirasa kurang terutama masalah penyelesaian tugas, gaji, dan juga hubungan sesama rekan kerja atau teman kerja masih sering terdapat hubungan yang kurang harmonis (SPI, 2018). Dari uraian tersebut, penulis menyadari akan pentingnya kinerja sumber daya manusia dilaksanakan oleh Bank Jateng Kantor Pusat Semarang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari permasalahan tersebut diatas, maka saya merumuskan masalah penelitian adalah : “Bagaimana upaya Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia di Bank Jateng Kantor Pusat Semarang?”

1. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap komitmen organisasi pada Bank Jateng Kantor Pusat Semarang?
2. Bagaimana pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap komitmen organisasi pada Bank Jateng Kantor Pusat Semarang?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja sumber daya manusia pada Bank Jateng Kantor Pusat Semarang?
4. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja sumber daya manusia pada Bank Jateng Kantor Pusat Semarang?
5. Bagaimana pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja sumber daya manusia pada Bank Jateng Kantor Pusat Semarang?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap komitmen organisasi pada Bank Jateng Kantor Pusat Semarang?
2. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap komitmen organisasi pada Bank Jateng Kantor Pusat Semarang?
3. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja sumber daya manusia pada Bank Jateng Kantor Pusat Semarang?
4. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja sumber daya manusia pada Bank Jateng Kantor Pusat Semarang?
5. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja sumber daya manusia pada Bank Jateng Kantor Pusat Semarang?

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk pihak-pihak tersebut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah kinerja sumber daya manusia yang menyangkut motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan komitmen organisasi.

2. Bagi Pimpinan

Hasil dari penelitian ini diharapkan sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan Bank Jateng Kantor Pusat Semarang, bahwa pentingnya motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kinerja sumber daya manusia.

3. Bagi Pegawai

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan pengetahuan yang lebih banyak kepada pegawai dalam bekerja di sebuah perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

4. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia secara riil khususnya yang menyangkut motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, komitmen organisasi dan kinerja sumber daya manusia.

5. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.