

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi sekarang ini, pasti banyak negara yang saling bekerja sama. Hal ini pun yang terjadi pada negara-negara yang tergabung dalam ASEAN (*Association of Southeast Asian Nations*). Pada KTT ASEAN ke-9 di Bali, seluruh Negara yang tergabung di dalam ASEAN telah sepakat dengan pembentukan komunitas ASEAN dalam berbagai bidang yang dikenal dengan Bali Concord II yang sudah diberlakukan mulai tahun 2015. Dari ketentuan inipun nanti akan mempermudah perdagangan barang, jasa, akan bergerak bebas dan tidak ada halangan oleh karena itupun , investasi dalam negeri akan berpotensi meningkatkan jumlah lapangan kerja. Bertambahnya lapangan kerja di Indonesia akan menambah kesempatan kerja bagi tenaga kerja Indonesia. Peluang kedua adalah penduduk Indonesia dapat mencari pekerjaan di luar negeri dengan aturan yang lebih mudah. Adanya kebebasan ini pun tentu akan memberikan kesempatan kerja yang sangat luas dengan banyak wilayah pula. Oleh karena itu dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja baik sehingga dapat bersaing dengan tenaga kerja dalam negeri atau pun tenaga kerja luar negeri anggota MEA.

Menurut (Sinambela, dkk, 2012) mengemukakan bahwa kinerja sumber daya manusia (SDM) adalah kemampuan individu untuk melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pada SDM sangat penting sebab dengan adanya

kinerja akan dilihat bagaimana kemampuan individu di dalam menjalankan tugasnya.. Maka untuk menunjang kemampuan seseorang dalam bersaing dengan adanya MEA tersebut dibutuhkan beberapa keahlian yang dapat membedakan seseorang tersebut dengan orang lainnya yang tidak memiliki keahlian, sehingga dalam melaksanakan tugasnya dapat terselesaikan dengan baik. Keahlian yang dimiliki oleh SDM menunjukkan bahwa SDM tersebut memiliki tingkat pengetahuan dan kemampuan yang berarti dapat dikatakan SDM tersebut berkualitas. Menurut (Ruky, 2003:57) kualitas SDM yaitu sebagaimana tingkat pengetahuan dan kemampuan individu yang dapat ditunjukkan oleh SDM. Untuk mendapatkan SDM yang berkualitas maka dibutuhkan peran dari berbagai pihak meliputi pimpinan maupun rekan kerja.

Keterlibatan internal organisasi dengan SDM akan menyebabkan SDM tersebut merasa diperhatikan sehingga menimbulkan keinginan untuk ikut serta dalam keberlangsungan organisasi, yang mana hal tersebut dimaksudkan SDM memiliki sebuah komitmen yaitu komitmen afektif adalah ikatan secara batin yang melekat pada seseorang SDM untuk melibatkan dirinya pada organisasi (Kartika, 2011). Di dalam organisasi muncul fenomena dimana organisasi harus dapat menjaga SDM yang ada untuk bertahan di dalam bekerja sesuai dengan tugas yang ada, tetapi kurang melibatkan SDM dalam tiap pengambilan keputusan menyangkut keberlangsungan organisasi. Seharusnya keberadaan SDM sebagai elemen di dalam organisasi, menyebabkan pimpinan mengikut sertakan mereka dalam hal-hal apapun agar SDM tersebut merasa keberadaannya dibutuhkan dan penting bagi

organisasi. Menurut (Kaswan 2012: 293) komitmen afektif dapat dilihat seberapa keinginan emosional SDM untuk terbiasa dengan ajaran yang ada sehingga tujuan untuk tetap bekerja di dalamnya tetap tercapai.. komitmen afektif dapat tetap ada disebabkan adanya perasaan individu dan organisasi, umpan balik yang baik dari pemimpin,. Hal itu berarti keterlibatan dalam organisasi dapat memunculkan komitmen afektif pada diri SDM, maka dari itu penting bagi organisasi untuk melibatkan banyak pihak demi keberlangsungan organisasi tersebut.

Keinginan yang muncul secara alami dari dalam diri SDM untuk ikut serta dalam keberlangsungan organisasi dapat diartikan sebuah motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang datangnya dari dalam diri seseorang. Menurut (Suhardi, 2013) motivasi ini terkadang muncul tanpa pengaruh apapun dari luar. Biasanya orang yang termotivasi secara intrinsik lebih mudah terdorong untuk mengambil tindakan. Bahkan, mereka bisa memotivasi dirinya sendiri tanpa perlu dimotivasi orang lain. Semua ini terjadi karena ada prinsip tertentu yang mempengaruhi mereka. Oleh karena itu diperlukan SDM yang bukan saja memiliki keahlian tetapi juga diperlukan motivasi dalam diri sendiri tanpa dipengaruhi apapun sehingga dapat mempermudah kinerja SDM tersebut untuk lebih berkembang dalam melaksanakan tugas dari pimpinan organisasi. Menurut (Sardiman 2007:89), motivasi intrinsik merupakan motif-motif yang dapat menjadi aktif dan berjalannya tidak perlu ada dorongan dari orang lain. Maka dengan adanya motivasi intrinsik dapat membantu dan memudahkan SDM untuk melaksanakan tugas dari pimpinan karena SDM

tersebut tidak perlu lagi adanya dorongan dan tekanan dari orang lain melainkan dari kesadaran SDM itu sendiri. Selain itu diperlukan hal-hal lain agar motivasi intrinsik yang telah ada dalam diri SDM tersebut tetap bertahan, tidak menurun dari waktu ke waktu.

Oleh karena itu organisasi perlu mempertimbangkan hal lain yang dapat membuat SDM tetap memiliki motivasi intrinsik yang bertahan, yakni dapat melalui pemberian *reward* atau penghargaan. Penghargaan dapat diberikan kepada SDM yang memiliki kinerja yang berprestasi, dan dapat memotivasi SDM lainnya agar lebih meningkatkan kinerjanya lagi. Menurut (Sedarmayanti, 2011) manajemen SDM merupakan kebijakan yang menentukan manusia atau SDM dalam posisinya di dalam manajemen.. Hal ini berarti bahwa pemberian penghargaan dapat meningkatkan kinerja SDM agar lebih giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, dan organisasi harus memperhatikan atas apa yang sudah dilakukan oleh SDM agar SDM merasa dihargai dan tetap konsisten dalam melakukan tugasnya.

Hasil studi (Chang & Chen, 2011) menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara komitmen afektif dan prestasi kerja. Hal itu menunjukkan bahwa kecintaannya terhadap organisasi demi tercapainya tujuan organisasi tersebut dapat mendorong secara alami dalam dirinya untuk memberikan hal terbaik bagi organisasi, seperti apabila SDM tersebut berprestasi maka kinerja dari SDM mengalami peningkatan. Namun hal tersebut berbeda dengan hasil penelitian (Edgar & Vernoica, 2015) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara komitmen afektif dengan kinerja

SDM, dikarenakan terdapat faktor lain yang lebih kuat mempengaruhi kinerja SDM yang pada akhirnya komitmen afektif di dalam diri SDM tidak dapat berpengaruh maksimal dengan kinerja SDM nya. Kemudian apabila hal tersebut terjadi di dalam sebuah organisasi dapat menimbulkan permasalahan. Kemudian di Dinas Tata Kota Semarang terjadi ketimpangan komitmen afektif dengan kinerja SDM yang dikarenakan SDM cenderung hanya bekerja karena kewajiban semata SDM kurang berkomitmen kepada organisasi SDM sering mengabaikan beberapa hal kecil yaitu absensi dengan sering melakukan ijin untuk tidak bekerja dikarenakan masalah pribadi SDM. SDM yang tidak masuk kantor karena dinas luar harus menyampaikan ST/SPT mengikuti diklat atau dinas luar. SDM yang tidak masuk kerja, maka TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai) dipotong sebesar 5% tiap hari, terlambat masuk kerja dan pulang lebih awal dari ketentuan jam kerja dihitung secara kumulatif dan dikonversikan 5 jam=1 hari tidak masuk kerja. Besarnya potongan sebesar 5%, selebihnya berlaku kelipatannya. Dengan adanya peraturan ini maka diharapkan SDM akan lebih berkomitmen kepada pekerjaannya, tetapi yang terjadi di Dinas Tata Kota Semarang masih banyak SDM yang belum mampu berkomitmen dengan baik pada organisasi jika hal ini dilakukan terus menerus maka akan menyebabkan kinerja SDM menjadi tidak optimal dan juga akan menurunkan tanggung jawab dari SDM tersebut terhadap organisasi dan tanggung jawabnya kepada tugas yang diemban.

1.2 Rumusan Masalah

Hasil studi (Chang & Chen, 2011) menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara komitmen afektif dan prestasi kerja dikarenakan adanya dorongan dalam diri sendiri SDM untuk memberikan hal terbaik untuk organisasi dan dapat meningkatkan kinerja sdm nya. Hal tersebut berbeda dengan hasil penelitian (Edgar & Vernoica, 2015) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang lemah antara komitmen afektif dengan kinerja SDM dikarenakan terdapat faktor lain yang lebih kuat mempengaruhi kinerja SDM yang pada akhirnya komitmen afektif di dalam diri SDM tidak dapat berpengaruh maksimal dengan kinerja SDM nya. Oleh karena itu rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “ *Bagaimana meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia melalui Komitmen Afektif*”. Kemudian pertanyaan penelitian (*question research*) yang muncul dalam studi ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *reward* pada kinerja Sumber Daya Manusia ?
2. Bagaimana pengaruh *reward* pada komitmen afektif ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik pada kinerja SDM ?
4. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik pada komitmen afektif ?
5. Bagaimana pengaruh komitmen afektif pada kinerja SDM ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh *reward* pada kinerja SDM
2. Mengetahui pengaruh *reward* pada komitmen afektif.
3. Mengetahui pengaruh motivasi intrinsik pada kinerja SDM

4. Mengetahui pengaruh motivasi intrinsik pada komitmen afektif.
5. Mengetahui pengaruh komitmen afektif pada kinerja SDM

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat antara lain :

1. **Akademis** : diharapkan bias bermanfaat untuk sumbangan pada Manajemen SDM khususnya yang berkaitan dengan peningkatan kinerja SDM dengan konteks adaptasi lingkungan.
2. **Praktis** : diharapkan dapat dijadikan pertimbangan bagi pimpinan organisasi untuk dapat meningkatkan kinerja dalam konteks adaptasi lingkungan