

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya dalam sebuah organisasi atau perusahaan dibutuhkan selama proses pertumbuhan. Berbicara tentang sumber daya, manusia merupakan salah satu sumber daya yang digunakan dalam organisasi. Manusia sebagai karyawan penting untuk meningkatkan proses kerja yang dilakukan. Proses bekerja dalam organisasi atau perusahaan biasa disebut kinerja. Karyawan dalam organisasi menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan dari organisasi. Fokus kajian manajemen sumber daya manusia adalah masalah tenaga kerja yang diatur dalam urutan perannya masing-masing. Tujuannya agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat umum. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan dan teknologi yang selalu berubah.

Strategi sumber daya manusia juga menyangkut masalah kompetensi dalam kemampuan teknis, konseptual, dan hubungan manusia. Perusahaan dan sumber daya manusia merupakan dua kelompok yang saling mendukung dan memiliki keterkaitan antara satu dengan yang lainnya. Oleh sebab itu, diperlukan suatu kerjasama yang bersifat saling menguntungkan. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memberikan kontribusi sangat dominan atau bahkan dapat dikatakan memegang peranan yang sangat penting diantara sumber daya yang lainnya. Karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan anggota organisasi yang diharapkan dapat berperan

serta dalam mensukseskan tujuan perusahaan. Di samping itu, mereka juga merupakan individu-individu yang memiliki tujuan.

Pengaruh kompetensi pada kinerja dapat dilihat dari tingkat kompetensinya yang mempunyai implikasi praktis dalam perencanaan sumber daya manusia. Pada prakteknya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai. Mulai dari luar diri karyawan hingga dari dalam diri karyawan itu sendiri. Komitmen dan motivasi karyawan dinilai juga cukup memberikan pengaruh bagi kinerja. Kinerja karyawan pun merupakan hasil dari latar belakang pendidikan yang diperoleh sebelumnya. Adapun tujuan pendidikan nasional menurut pasal 3 UU No. 20 tahun 2003 menyatakan : Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab (perpendiknas, 2008).

Tujuan organisasi dapat dicapai dengan peningkatan potensi sumber daya manusia yang ada. Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi karena tanpa sumber daya manusia, organisasi tidak akan dapat berkembang yang akibatnya organisasi hanya dipandang sebagai institusi atau lembaga tanpa adanya proses didalamnya. Sebaiknya sumber daya lain yang dimiliki oleh suatu perusahaan, seperti: modal, bahan mentah, dan teknologi; tanpa didukung oleh manusia yang dapat bekerja efisien dan efektif, maka tetap tidak dapat mencapai tujuan organisasi secara memuaskan, bahkan mungkin ditemui kegagalan. Oleh karena itu, untuk mencapai hasil yang efektif, maka para karyawan tersebut haruslah diberi rangsangan agar dalam melaksanakan pekerjaannya dapat lebih baik dan bersemangat. Hal ini bertitik fokus pada masalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan .

Memang tidak mudah untuk menemukan individu yang sesuai untuk bekerja pada organisasi. Setiap organisasi memiliki kualifikasi tentang kompetensi yang dibutuhkan untuk satu karyawan dalam divisi. Wewenang tugas dan tanggung jawab serta posisi yang akan di tempatkan juga ikut berpengaruh. Sulit tercapai apabila organisasi yang karyawannya tidak bersemangat dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Setiap organisasi bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan trampil, tetapi tidak kalah penting karyawan mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang maksimal. Dorongan dan niat dari karyawan tersebut merupakan bagian dari motivasi dan komitmen karyawan dalam bekerja. Kemampuan dan kecakapan tidak ada artinya bagi organisasi jika mereka tidak mau bekerja giat. Tujuan pengelolaan sistem kompensasi didalam organisasi adalah untuk menarik dan mempertahankan sumber daya manusia karena organisasi memerlukannya untuk mencapai sasaran-sasarannya.

Pada kenyataannya, sebagian besar karyawan tersebut telah berpindah ke perusahaan lain dengan gaji yang jauh lebih tinggi. Sementara perusahaan tetap berusaha memenuhi kapasitas produksi dengan memaksimalkan jumlah karyawan yang ada. Kelelahan mental dan fisik pada karyawan justru mendorong mereka untuk bersama-sama keluar dan mencari kondisi kerja yang lebih nyaman (Permana, 2010). Komitmen organisasi karyawan pun menjadi salah satu aspek dalam meningkatkan kinerja karyawan. Komitmen organisasional ini menjadi ukuran karyawan saat berada di dalam perusahaan. Derajat disaat karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi (Mathis, 2000). Karyawan dengan komitmen organisasional yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan dengan yang memiliki komitmen rendah. Komitmen organisasional yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat

absen, dan rendahnya tingkat *turnover*. Karyawan dengan komitmen tinggi memiliki produktivitas yang tinggi (Luthans, 2002).

Komitmen tersebut yang akan mendorong karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya. Serta menunjukkan hasil yang maksimal untuk kontribusi terhadap perusahaan. Sebaliknya, komitmen karyawan yang rendah memiliki dampak negatif. Karena setiap organisasi akan mengalami kesulitan ketika karyawan memiliki komitmen yang rendah. Karyawan dengan komitmen yang rendah tidak akan memberikan hasil terbaik terhadap organisasi (Riyadi, 2003). Pada analisis penelitian tentang komitmen organisasional yang dilakukan terhadap pegawai perum perumnas Jakarta. Hasilnya menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian komitmen organisasional dibagi menjadi 3 yaitu komitmen afektif, normative, dan continuance. Komitmen Afektif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen Normatif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen Continuance memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Ilatu, 2014).

Motivasi ikut berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil survey pada PT axa finansial Malang menyatakan hasil adanya pengaruh yang signifikan. Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia, ditunjukkan dengan nilai signifikansi  $t$  sebesar 0,000 dengan koefisien regresi sebesar 0,514. Motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia, ditunjukkan dengan nilai signifikansi  $t$  sebesar 0,000 dengan koefisien regresi sebesar 0,475. Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia, dan mampu memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 64,3% (Mahardhika, 2010).

Motivasi juga berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan. Penelitian dari PT ABC yang dilakukan pada karyawan. Menyatakan hasil bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan. Dalam penelitian ini motivasi terdiri dari faktor higienis dan faktor motivator berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi membawa dampak terhadap kepuasan karyawan dan menghasilkan komitmen untuk tetap bertahan pada perusahaan (wardhani, 2015).

Walaupun banyak penelitian yang menyatakan bahwa motivasi dan komitmen organisasi dapat berpengaruh pada kinerja. Faktanya ada penelitian yang menemukan hal sebaliknya. Penelitian yang dilakukan pada PT SMG (sejahtera motor gemilang) di Surabaya terhadap karyawan. Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa motivasi *existence* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menjelaskan motivasi *existence* yang terdiri dari gaji, asuransi, uang, makan dan transportasi belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.SMG di Surabaya. Motivasi *existence* sebaiknya diikuti dengan motivasi *relatedness* dan motivasi *growth* untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Motivasi *relatedness* meliputi family day dan gathering sementara motivasi *growth* terdiri dari traning dan jenjang karir (Theodora, 2015).

*Job Performance* tidak hanya untuk mereka yang bekerja di perusahaan, akan tetapi semua bidang pekerjaan termasuk dunia pendidikan. Karyawan yang bekerja di dunia pendidikan khususnya sekolah, termasuk para guru. Guru merupakan tenaga profesional yang mempunyai tugas mengajar, mendidik dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan, sedangkan melatih berarti mengembangkan ketrampilan-ketrampilan pada siswa. Profesional adalah suatu yang memegang peranan penting dalam suatu

pekerjaan atau usaha. Guru dapat dikatakan profesional apabila dalam proses pembelajaran melibatkan beberapa unsur atau komponen pembelajaran (Hamalik, 2006).

Menjadi tenaga professional seperti guru harus mempunyai motivasi yang kuat untuk menjadi pendidik yang terampil dan handal. Guru di dalam sebuah lembaga juga termasuk sebagai karyawan yang bekerja untuk lembaga. Motivasi dan komitmen sangat dibutuhkan, terutama untuk situasi tertentu pada saat mengajar. Motivasi telah lama menjadi tugas manajemen, dan menjadi hal yang paling sulit dan penting untuk dipecahkan. Manajemen telah dapat menggunakan metode untuk memperbaiki motivasi. Suatu pendekatan tradisional diterapkan oleh banyak perusahaan, seperti meningkatkan upah dan memperbaiki tunjangan. Pada suatu situasi tertentu, mungkin pendekatan ini berhasil dalam meningkatkan kinerja. Motivasi berasal dari kata latin (*movere*) yang berarti “bergerak” dengan demikian motivasi berarti proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk mencapai tujuan (Luthans, *Perilaku Organisasi*, 2006).

*Self Esteem* adalah suatu keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan. Perasaan *Self Esteem*, pada kenyataannya terbentuk oleh keadaan kita dan bagaimana orang lain memperlakukan kita. *Self esteem* ditinjau dari kondisinya dibedakan dalam dua kondisi yaitu kuat dan lemah. Orang yang mempunyai *Self esteem* yang kuat akan mampu membina relasi yang lebih baik dan sehat dengan orang lain, bersikap sopan dan menjadikan dirinya menjadi orang yang berhasil. Sebaliknya individu yang memiliki *Self esteem* yang lemah memiliki citra diri negatif dan konsep diri yang buruk. Semuanya akan menjadi penghalang kemampuannya

sendiri dalam membentuk satu hubungan antar individu agar nyaman dan baik untuk dirinya (Peter Burke, 2002).

*Self esteem* merupakan suatu kualitas yang dapat ditingkatkan pada setiap saat dalam kehidupan manusia dan tidak terikat oleh umur, pendidikan, dan status sosial. Seseorang yang merasa dirinya begitu berharga dan berarti cenderung untuk melakukan yang terbaik dalam setiap tugas dan tanggung jawabnya, baik sebagai anggota organisasi maupun sebagai individual. Perasaan-perasaan *self esteem*, pada kenyataannya terbentuk oleh keadaan kita dan bagaimana orang lain memperlakukan kita (Judge T. J., 2001). Seorang guru sebagai karyawan di dalam sebuah lembaga juga memiliki konsep diri selayaknya manusia biasa. Sehingga guru perlu untuk mengerti diri sendiri terlebih dahulu. Demikian seorang guru dapat mengetahui tujuan dari pekerjaannya sebagai pendidik dan pengajar di sekolah. Sehingga dapat mencapai prestasi untuk mencerdaskan murid-murid.

Penjelasan dan pengertian diatas dapat diketahui *Job Performance* tidak hanya dapat terbentuk melalui faktor-faktor yang mempengaruhinya. *Job performance* sendiri merupakan tolak ukur individu untuk mengerjakan tugas-tugas dan mencapai tujuan organisasi dalam pekerjaan. Tentunya setiap pekerjaan akan ada tujuan yang dicapai dalam suatu lembaga atau organisasi, akan tetapi jika tidak ada hal yang dapat diukur sebagai bahan evaluasi tentu sebuah organisasi tidak akan dapat mencapai tujuannya. Bahkan kaitannya dalam penelitian masalah yang dihadapi tentu akan menjadi sulit untuk terselesaikan. Demikian penelitian ini menjadi penting untuk diteliti karena nantinya penelitian mengenai *Job Performance* ini akan menjadi bahan evaluasi dan langkah strategis bagi objek penelitian dalam mencapai tujuan organisasinya.

### 1.1.2 Riset GAP

Penelitian Damian Ogbu Kanayo (2016) yang berjudul “*The influence of self-esteem and role stress on job performance of technical college employees*” memberikan hasil yang berbeda dengan hipotesis dalam penelitian ini. Dalam penelitian sebelumnya dua hipotesis diajukan. Pertama adalah pengaruh *self esteem* pada *Job Performance* dan yang kedua berfokus pada peran *stress* pada *Job Performance*. Peserta terdiri dari 162 karyawan yang diambil dari guru teknis dan petugas lokakarya di perguruan tinggi teknis di Rivers dan Bayelsa. Hipotesis pertama menjadi fokus peneliti karena sesuai dengan variabel yang akan menjadi bahan penelitian. Hasil menunjukkan bahwa *self esteem* tidak berpengaruh terhadap *job performance*.

Sementara dalam penelitian Hesti Istiani (2017) dengan judul “*Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan*” memberikan hasil yang berbeda. Fokus terhadap komitmen organisasional (*Organizational Commitment*) dalam penelitian ini memberikan hasil bahwa, komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (*Job Performance*). Demikian penelitian ini membawa temuan baru bagi organisasi dalam usaha peningkatan *job performance*, dengan memperhatikan pemberian *motivation* untuk mendorong *self esteem* dan *organizational commitment* yang dimiliki karyawan.

## 1.2 Batasan Penelitian

Adapun batasan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian ini membahas tentang pengaruh *motivation* dan *organizational commitment* terhadap *Job Performance* melalui *Self Esteem* pada karyawan di IPH Schools Surabaya.
2. Adapun karakteristik responden yang diteliti adalah karyawan di IPH Schools Surabaya yang sudah bekerja lebih dari 2 tahun.

## 1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah yang hendak dibahas adalah :

1. Apakah *motivation* dapat berpengaruh signifikan terhadap *self esteem* pada karyawan IPH Schools Surabaya ?
2. Apakah *organizational commitment* dapat berpengaruh signifikan terhadap *self esteem* pada karyawan IPH Schools Surabaya ?
3. Apakah *Self esteem* dapat berpengaruh signifikan terhadap *Job performance* kinerja karyawan pada karyawan IPH Schools Surabaya ?

## 1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menganalisis dan membuktikan pengaruh *motivation* terhadap *self esteem* karyawan di IPH Schools Surabaya
2. Menganalisis dan membuktikan pengaruh *organizational commitment* terhadap *self esteem* karyawan di IPH Schools Surabaya

3. Menganalisis dan membuktikan pengaruh *self esteem* terhadap *Job Performance* karyawan di IPH Schools Surabaya

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini maka manfaat yang diharapkan bagi pihak-pihak yang bersangkutan adalah sebagai berikut :

### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Hal yang diharapkan dari hasil penelitian adalah dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan manajemen sumber daya yang ada khususnya mengenai *Motivation*, *Organizational Commitment*, *Self Esteem* dan *Job Performance*. Dalam hal ini teori-teori yang digunakan dapat menjadi masukan yang mempengaruhi. Akhir dari penelitian ini untuk dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya.

### **1.5.2 Manfaat Praktis**

Adapun manfaat praktis yang ini dicapai dari penelitian ini bagi beberapa pihak antara lain:

1. Memberikan pengetahuan tambahan untuk pimpinan yayasan sekolah IPH Schools Surabaya, khususnya IPH Schools Surabaya dan pihak-pihak terkait.
2. Bagi instansi terkait penelitian ini dapat dijadikan sumber data untuk mengembangkan *Job Performance* yang dapat dijadikan evaluasi dan langkah-langkah pertimbangan di kemudian hari.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Penelitian ini terbagi dalam beberapa bab dengan sistematika penulisan yang disusun sebagai berikut:

### **BAB I : Pendahuluan**

Bab I ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dari penelitian ini dan manfaat yang akan diperoleh dari penelitian ini.

### **BAB II : Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis**

Landasan teori ini terdiri dari berbagai teori yang mendukung penelitian. Hal-hal yang akan dibahas antara lain kompensasi, motivasi, komitmen organisasi, kinerja karyawan, hubungan antar variabel, kerangka penelitian dan review mengenai penelitian-penelitian terdahulu.

### **BAB III : Metode Penelitian**

Bab ini akan menjelaskan mengenai jenis penelitian apa yang dilakukan oleh peneliti, teknik pengambilan populasi dan sampel yang digunakan, penjelasan mengenai definisi operasional variabel yang terkait sampai dengan teknik pengambilan datanya. Setiap pertanyaan yang ada dalam kuisisioner akan diukur validitas dan reliabilitasnya.

### **BAB IV : Analisis Data dan Pembahasan**

Bab IV ini akan berisi hasil analisis data dengan menggunakan SEM serta pembahasan hasil penelitian seperti statistik deskriptif responden, hasil uji reliabilitas dan validitas, hubungan antara variabel, hipotesis yang diterima atau ditolak, dan pembahasan hasil masing-masing hipotesis.

**BAB V : Kesimpulan**

Dalam bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan saran-saran yang dapat digunakan sebagai referensi untuk menyelesaikan masalah yang ada di organisasi.