

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Globalisasi menyebabkan persaingan bisnis semakin kompetitif. Persaingan yang kompetitif mengharuskan sumber daya manusianya menjadi lebih baik untuk menjalankan kinerjanya, karena kinerja dari sumber daya manusia tersebut membantu perusahaan untuk bersaing dalam dunia bisnis yang kompetitif. Industri pendidikan tidak luput dari dampak globalisasi tersebut yang mengharuskan perusahaan untuk memberlakukan sumber daya manusia dengan baik sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap organisasi atau perusahaan tersebut ([www.dikti.go.id](http://www.dikti.go.id)).

Untuk dapat bersaing dalam usaha Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi. Disisi lain, manusia merupakan makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Hal tersebut sangat memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi, dedikasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya (Hasibuan, 1994). Hal-hal tersebut dapat di jelaskan dalam hubungan antara *reward management system* dengan *organization commitment* dalam *motivation*.

*Reward management system* memiliki hubungan dengan *organization commitment*. Menurut Yumono (2005), *organization commitment* merupakan keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi, kepercayaan, dan penerimaan akan nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin untuk kepentingan organisasi . Adapun menurut Streers dan Porter (1983), suatu bentuk komitmen kerja yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan. Menurut Mowday (1982) komitmen organisasi merupakan kerja kekuatan yang relatif dari identifikasi individu dan keterlibatannya dengan organisasi kerja.

Motivasi merupakan suatu penggerak yang mengarah terhadap tujuan seseorang dalam melakukan sesuatu berupa dorongan bagi mereka yang berperilaku sesuai dengan apa yang di kehendaki oleh individu lain atau organisasi. Motivasi yang berasal dari dalam diri karyawan itu merupakan suatu keinginan yang kuat dari karyawan tersebut melakukan pekerjaan dengan baik karena ada tujuan pribadi yang akan dicapai. Sedangkan motivasi dari luar diri karyawan itu merupakan dorongan dari lingkungan dimana karyawan tersebut bekerja. Motivasi merupakan salah satu faktor krusial yang akan menentukan hasil kinerja seseorang karyawan. Apabila seseorang termotivasi dalam bekerja maka akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan dan menyelesaikan apa yang menjadi tugas dan pekerjaannya. Motivasi secara umum sering diartikan sebagai sesuatu yang ada pada diri seseorang yang dapat mendorong, mengaktifkan, menggerakkan dan mengarahkan perilaku seseorang. Dengan kata lain motivasi ada dalam diri seseorang dalam wujud niat, harapan, keinginan, dan tujuan yang dicapai. Menurut Hasibuan (2000), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Jadi motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahannya, agar mau bekerjasama dengan produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang mengakibatkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Luthans (2002) menyatakan bahwa motivasi yang ada dalam setiap individu berasal dari dua faktor yaitu faktor internal (*personal factor*) dan faktor eksternal (*situational or environment factors*). Faktor internal muncul karena adanya kebutuhan dan keinginan yang ada dalam diri individu, kemudian mempengaruhi pikiran seseorang yang akan mengarahkan perilakunya yang berasal dari luar diri seseorang.

Dalam meneliti hubungan antara *reward management system* dengan *organization commitment* dan *motivation* masih jarang diteliti di tingkat universitas holistik. Oleh karena itu untuk tetap *survived* tengah persaingan, maka peneliti mencoba mengaplikasikan teori-teori tersebut ke Universitas Pelita

Harapan Surabaya. Dengan demikian objek yang dipilih sebagai objek penelitian adalah karyawan Universitas Pelita Harapan Surabaya.

## **1.2 Batasan Masalah**

Penelitian ini dibatasi pada beberapa variable, yaitu: *reward management system*, *motivation*, dan *organization commitment*. Penelitian dilakukan pada karyawan UPH Surabaya.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu secara umum yaitu : apakah terdapat pengaruh positif dari *reward management system* terhadap *organization commitment* ?

Adapun perumusan masalah secara spesifik yaitu : Apakah terdapat pengaruh positif dari *reward management system* terhadap *motivation* dalam meningkatkan *organization commitment* ?

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah: (1) untuk menguji pengaruh *reward management system* terhadap *motivation*; (2) menguji pengaruh *motivation* terhadap *organization commitment*; (3) Menguji gabungan penelitian-penelitian terdahulu dengan menggunakan objek yang berbeda.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen dengan menggunakan model penelitian terdahulu dalam objek yang berbeda dan manfaat lain dari penelitian ini adalah dapat menguji hubungan *reward management system* terhadap *motivation* dalam meningkatkan *organization commitment*.

dan diharapkan dapat menjadi sumber referensi bagi penelitian dimasa yang akan datang dengan menggunakan objek penelitian yang berbeda.

### **1.5.2 Manfaat Praktis**

Manfaat secara praktis dari penelitian ini adalah dapat digunakan bagi para praktisi dalam mengambil keputusan, khususnya dalam hal ini Universitas Pelita Harapan Surabaya dan diharapkan penelitian ini bisa memberikan manfaat bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan mengetahui seberapa besar pengaruh *reward management system* terhadap *motivation* dalam meningkatkan *organization commitment*.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah dalam mengikuti bahasan-bahasan dalam penelitian ini, maka disusun sistematika penulisan sebagai berikut :

#### **BAB I: PENDAHULUAN**

Berisi mengenai latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

#### **BAB II: TELAAH PUSTAKA**

Berisi mengenai teori-teori mengenai *Reward Management system*, *Organisational Commitment*, dan *motivation*, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, model penelitian, dan bagan alur berpikir.

#### **BAB III: METODE PENELITIAN**

Berisi penjelasan mengenai jenis penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel, dan metode analisis

#### **BAB IV : ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN**

Pembahasan ini berisi penjelasan detail mengenai hasil penelitian yang diperoleh dengan menggunakan bahasa penulis penelitiannya dengan penelitian lain atau bahkan untuk menyalahkan kontradiksi dengan penelitain tersebut.

**BAB V : KESIMPULAN**

Pembahasan ini berisi hasil pembahasan dan implikasinya serta rekomendasi yang dianggap perlu untuk mengatasi kelemahan-kelemahan pada fakta empiris yang ada.