

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Perkembangan perekonomian global yang terjadi pada saat ini, mengharuskan perusahaan atau Intansi untuk tetap menjaga kelangsungan hidup perusahaannya. Perkembangan perekonomian global juga membuat perubahan lingkungan bisnis di perusahaan, diantaranya adanya pergeseran yang ditandai dengan meningkatnya kinerja karyawan di perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan tidak terlepas dari manajemen sumber daya manusianya, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi di perusahaan, disamping faktor penting lainnya seperti aktiva dan modal Menurut Moheriono (2010:113).

Kinerja merupakan pandangan mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan maupun kebijakan untuk mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi sebuah perusahaan atau organisasi yang dituangkan melalui perencanaan yang strategis. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi di perusahaan, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan karyawan di perusahaan yang harus selalu berperan aktif dalam semua kegiatan organisasi, karena manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu untuk terwujudnya tujuan yang ada di dalam sebuah perusahaan.

Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci kearah peningkatan kinerja karyawan. Upaya untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik bukanlah hal yang mudah, karena kenyataannya masih banyak para tenaga kerja yang belum menguasai keterampilan manajemen dan keahliannya dalam pekerjaannya. Penyebabnya antara lain adalah pengalaman kerja, Profesionalisme Kerja merupakan salah satu kunci untuk meningkatkan produktivitas kerja seorang karyawan. Karena apabila seorang mempunyai pengalaman kerja yang cukup maka pengalaman tersebut menjadi modal untuk masa depan karyawan tersebut. Namun sampai saat ini masih banyak para karyawan yang tidak memiliki Profesionalisme Kerja yang cukup sehingga karyawan tersebut masih butuh waktu untuk menyesuaikan diri dalam pekerjaannya. Dari kurangnya Profesionalisme Kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan, pada saat karyawan bekerja bukannya menambah jumlah produk yang dihasilkan namun akan terjadi penurunan produk yang diakibatkan produk tidak sesuai dengan standar yang sudah ditentukan perusahaan karena karyawan tersebut tidak memahami atau belum mahir mengoperasikan mesin maupun alat-alat yang digunakan pada saat dia bekerja. Akibatnya dari kejadian tersebut perusahaan harus menyediakan tenaga pengajar untuk men-training karyawan tersebut agar karyawan tersebut mengerti dan memahami setiap pekerjaan yang akan dilakukannya. Disamping membutuhkan waktu untuk men-training, perusahaan juga harus mengeluarkan biaya untuk kegiatan training tersebut. Sehingga kegiatan tersebut mengurangi laba dari perusahaan.

Setiap karyawan dianjurkan untuk bisa memiliki sikap profesionalisme dalam bekerja agar bisa mengoptimalkan skill, waktu, tenaga, ilmu pengetahuan

dan sumber daya yang dimilikinya sesuai dengan bidang yang dijalani, sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Menurut Siagian (2009:163) profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami.

Karyawan yang berkualitas serta profesional harus memiliki komitmen terhadap perusahaannya. Karyawan berjanji padadiri sendiri untuk bisa memajukan perusahaan agar tercapai sebuah tujuan bersama dengan kinerja yang sebaik mungkin dalam kondisi persaingan global dewasa ini, karena komitmen juga merupakan keterikatan individu pada suatu perusahaan. Menurut pendapat Robbins (2002:140) komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Selain profesionalisme kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Karyawan yang berkualitas serta profesional harus memiliki komitmen terhadap perusahaannya. Karyawan berjanji pada dirinya sendiri untuk bisa memajukan perusahaan agar tercapai sebuah tujuan bersama dengan kinerja yang sebaik mungkin dalam kondisi persaingan global dewasa ini, karena komitmen juga merupakan keterikatan individu pada suatu perusahaan.

Menurut Robbins (2008), komitmen organisasi adalah ketika seorang karyawan memiliki kecenderungan untuk memihak pada organisasi tertentu dan memiliki tujuan untuk tetap menjadi anggota dalam organisasi tersebut. Sedangkan, keterlibatan kerja yang tinggi menunjukkan kecenderungan untuk memihak pada pekerjaan individu. Kualitas pekerjaan, pengetahuan, tugas, dan dukungan kompetensi diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, namun hal ini tidak akan optimal tanpa didukung oleh motivasi kerja. Menurut pendapat Robbins (2002:140) pada organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Selanjutnya, faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Motivasi kerja yang ada pada diri pegawai menentukan kinerja organisasi dapat tercapai karena adanya pemberian motivasi dari atasan, rekan kerja, maupun dorongan dari diri sendiri. Motivasi kerja adalah proses pemberian dorongan dengan memberikan semangat kerja agar seseorang mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya untuk mencapai tujuan organisasi (Sunyoto, 2012).

Motivasi yang tepat akan memacu daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, selain itu motivasi dapat menjadi penyebab maupun mendukung perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk berkerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Kantor Kecamatan Kabanjahe maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan fenomena tersebut dengan judul **“Pengaruh Profesionalisme Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Kecamatan Kabanjahe”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasi masalah yang diteliti pada Kantor Kecamatan Kabanjahe sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan pada Kantor Kecamatan Kabanjahe masih belum maksimal.
2. Profesionalisme pada Karyawan Kantor Kecamatan Kabanjahe masih perlu untuk ditingkatkan.
3. Komitmen Organisasi pada Karyawan Kantor Kecamatan Kabanjahe masih perlu untuk ditanamkan.
4. Karyawan Kantor Kecamatan Kabanjahe masih belum termotivasi dalam menjalankan tugasnya.

## 1.3 Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan waktu dan sumber daya serta untuk memperjelas arah penelitian, maka peneliti membatasi masalah hanya pada Pegawai Kantor Kecamatan Kabanjahe. Karena banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja, maka peneliti membatasi masalah hanya pada Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Motivasi.

## 1.4 Rumusan Masalah

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah Profesionalisme berpengaruh terhadap Motivasi Pegawai pada Kantor Kecamatan Kabanjahe?
2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Motivasi Pegawai pada Kantor Kecamatan Kabanjahe?
3. Apakah Profesionalisme berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kabanjahe?
4. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kabanjahe?
5. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kabanjahe?
6. Apakah Profesionalisme berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kabanjahe melalui Motivasi sebagai variabel intervening?
7. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kabanjahe melalui Motivasi sebagai variabel intervening?

## 1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Profesionalisme terhadap Motivasi Pegawai pada Kantor Kecamatan Kabanjahe.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Motivasi Pegawai pada Kantor Kecamatan Kabanjahe.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kabanjahe.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi

- terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kabanjahe.
- 5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kabanjahe.
  - 6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kabanjahe melalui Motivasi sebagai variabel intervening.
  - 7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kabanjahe melalui Motivasi sebagai variabel intervening.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan landasan bagi para peneliti lain dalam melakukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama pada kajian tentang Kinerja, Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Motivasi.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Manfaat yang dapat diperoleh oleh pihak Kantor Kecamatan Kabanjahe dari penelitian ini yaitu menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan, dan memperbaiki Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kabanjahe.

### **1.6.3 Manfaat Lainnya**

Manfaat bagi penulis tentang penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi dari pihak lain yang ingin meneliti masalah yang relavan dalam penelitian ini.