

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Kinerja merupakan salah satu alat ukur bagi pencapaian tujuan organisasi. Dengan terukurnya sebuah kinerja, organisasi dapat mengetahui dan membandingkan bagaimana kondisi yang terjadi di dalam maupun diluar organisasi. Ini yang akan dijadikan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan oleh pemimpin organisasi bagaimana kinerja karyawan dan bagaimana kinerja organisasi tersebut. kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi (Tjutju and Suwatno 2016).

Kinerja karyawan menjadi satu hal yang menarik untuk diteliti dan diterapkan oleh bagian HRD, ini yang menjadi dasar dalam meningkatkan suatu kinerja organisasi. Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Dalam penempatan seorang karyawan harus disesuaikan dengan kompetensinya agar lebih efektif dan efisien, dan komitmen terhadap organisasi bagi karyawan menjadi sebuah tujuan yang ingin diraih bersama organisasi berdasarkan visi misi organisasi dan variabel motivasi menjadi salah satu pelecut semangat untuk karyawan agar kinerjanya stabil hingga melebihi.

Salah satu penelitian yang membahas mengenai kinerja karyawan dan bagaimana meningkatkannya mengemukakan bahwa Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Ekaningsih 2014), maka penting untuk sebuah organisasi atau Bagian HRD pada sebuah perusahaan untuk meneliti mengenai kinerja karyawan karena pada akhirnya akan berdampak pada banyak hal, apakah perlu mempertahankan seorang karyawan, dan memberi pelatihan agar mempunyai kemampuan lebih, semua itu untuk keberlangsungan organisasi.

Bagi Perguruan Tinggi Swasta, pelanggaran berat seperti memalsukan status akreditasi, memberikan ijazah (gelar akademik) kepada orang yang tidak berhak, melakukan jual beli ijazah, tidak mengajukan peninjauan akreditasi ulang, menyelenggarakan pendidikan jarak jauh tanpa izin menteri, tidak memenuhi syarat pendirian perguruan tinggi tapi tetap nekad beroperasi (<https://mamikos.com/info/pemerintah-cabut-izin-25-pts-ini-daftar-kampus-yang-ditutup/>). Maka dari itu kinerja karyawan sangat menentukan keberlangsungan organisasinya apabila ada salah satu karyawan yang melanggarnya dapat menyebabkan nama kampus ikut terlibat dan dicabutnya izin Perguruan Tingginya. Pentingnya Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Motivasi dalam meningkatkan Kinerja Karyawannya.

Politeknik Piksi Ganesha merupakan salah satu Perguruan Tinggi Swasta di Kota Bandung telah terakreditasi oleh Badan Akreditasi Nasional (BAN) Perguruan Tinggi baik Institusi maupun Program Studi. Politeknik Piksi Ganesha selalu berusaha memberikan pelayanan jasa pendidikan terbaik untuk *stakeholder* terutama mahasiswanya. Politeknik Piksi Ganesha juga selalu memberikan kesempatan terhadap mahasiswanya terutama yang sedang dalam tingkat akhir untuk bergabung menjadi karyawan dalam memajukan almamater bersama dan juga sebagai bekal pengalaman dalam persiapan dunia kerja. Dengan banyaknya mahasiswa yang diberikan kesempatan bergabung, ini menjadi sebuah topik yang menarik untuk dibahas mengenai gen Y / isu milenial yang termasuk kedalam 10 isu strategis Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Gen-Y sendiri adalah populasi terbesar zaman ini, yang lahir antara 1982-1992. Gen-Y atau milenium adalah generasi yang tumbuh seiring dengan berkembangnya komunikasi massa dan internet. Generasi ini menggunakan internet sebagai sumber utama dari informasi dan pertemanan sosial (Sumber: kompasiana.com).

Politeknik Piksi Ganesha menggunakan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pegawai atau yang disebut dengan (DP3) dalam menilai kinerja karyawannya. Penilaian ini berpedoman pada Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil. Penilaian ini dilakukan setiap satu

tahun sekali dari bulan Januari hingga Desember. Unsur yang dinilai dalam DP3 di Politeknik Piksi Ganesha yaitu, kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan. Dengan rentang kriteria penilaian yaitu, (1) Amat Baik = 91 – 100, (2) Baik = 76 – 90, (3) Cukup = 61 – 75, (4) Sedang = 51 – 60, (5) Kurang = 51 ke bawah.

Tabel 1.1
Kinerja Karyawan Politeknik Piksi Ganesha Tahun 2016 – 2018

No	Unsur Penilaian	Kinerja Karyawan		
		2016	2017	2018
1	Kesetiaan	77,48	76,23	76,01
2	Prestasi Kerja	76,73	76,18	75,79
3	Tanggung Jawab	76,72	76,11	75,65
4	Ketaatan	77,04	76,21	75,97
5	Kejujuran	76,83	77,23	76,82
6	Kerjasama	76,44	76,17	75,77
7	Prakarsa	76,48	75,99	75,92
8	Kepemimpinan	76,49	76,59	76,68
	Tertinggi	77,48	77,23	76,82
	Terendah	76,44	75,99	75,65
	Rata-Rata	76,78	76,34	76,08

Sumber: SDM Politeknik Piksi Ganesha tahun 2019

Dari Tabel 1.1. dapat dilihat bahwa kinerja karyawan Politeknik Piksi Ganesha pada tahun 2016 dengan rata-rata sebesar 76,78 dengan unsur penilaian yang tertinggi adalah kesetiaan sebesar 77,48 dan terendah adalah kerjasama sebesar 76,44, pada tahun 2017 mengalami penurunan sebesar 0,44 menjadi sebesar 76,34 dengan unsur penilaian tertinggi yaitu kejujuran sebesar 77,23 dan yang terendah adalah unsur penilaian prakarsa sebesar 75,99, pada tahun 2018 mengalami penurunan sebesar 0,26 menjadi sebesar 76,08 dengan unsur penilaian tertinggi adalah kejujuran sebesar 76,82 dan unsur penilaian terendah adalah tanggung jawab.

Berdasarkan wawancara dengan kepala bagian umum dan SDM penurunan ini disebabkan oleh kurangnya pengalaman dan pelatihan terlebih dahulu sebelum terjun di lapangan, sehingga karyawan mejadi kurang siap saat bekerja dan banyaknya karyawan yang masih berstatus mahasiswa tingkat akhir sehingga komitmen dalam bekerja bisa dibilang rendah.

Berdasarkan pengamatan/observasi dilapangan, karyawan masih belum siap dalam bekerja dan belum mengetahui posisi apa yang cocok dan tepat untuk karyawan yang akan ditempatkan walaupun sudah sesuai dengan jurusan yang diambil diperkuliahan. Dan berdasarkan data laporan kepuasan mahasiswa terhadap kinerja karyawan Politeknik Piksi Ganesha tahun 2018 masih ada keluhan mahasiswa mengenai:

1. Kerapihan karyawan perlu diperhatikan.
2. Pelayanan dalam pembuatan jadwal perkuliahan harus lebih akurat.
3. Kecepatan dalam memberikan pelayanan masih kurang cepat.
4. Pengetahuan karyawan dalam melayani mahasiswa masih kurang.
5. Empati karyawan terhadap kebutuhan mahasiswa harus lebih ditingkatkan.

Keluhan yang disampaikan mahasiswa terhadap pelayanan karyawan Politeknik Piksi Ganesha, menunjukkan belum optimalnya kinerja karyawan.

Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya Aspek personal mencakup: disiplin, kompetensi, *employee engagement*, motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Sedangkan aspek situasional meliputi: kepemimpinan, karakteristik pekerjaan, sistem penghargaan, *work-life balance*, pola komunikasi dan budaya organisasi (Tjutju 2018).

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menetapkan kompetensi. Politeknik Piksi Ganesha secara sumber daya manusia memiliki potensi untuk mengembangkannya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Mustofa 2016), adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari kompetensi terhadap kinerja karyawan (Winanti 2011).

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Robbins 2008) dalam (Maya Dwi Astuti, Haryono, and Warso 2017). Ini didukung oleh penelitian (Ahmad et al. 2014) *Impact of Organizational Commitment and Employee Performance on the Employee Satisfaction*, hasil penelitian menunjukkan hubungan positif antara komitmen organisasi dan kepuasan karyawan dan juga kinerja karyawan. Dengan tercapainya komitmen organisasi, perusahaan dapat menciptakan rasa kepemilikan terhadap organisasi, menciptakan semangat dalam bekerja dan keyakinan dalam manajemen.

Adapun faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi adalah sebuah dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang yang akan mengarahkan tindakan seseorang dengan tujuan mencapai suatu hasil yang diinginkannya (Murti and Srimulyani 2013). Hasil penelitian (Winarno and Perdana 2015) *The Effect of Competence, Motivation and Organizational Culture on Employee Performance: the Mediating Role of Organizational Commitment* menunjukkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja secara simultan sebesar 54,70%. Secara parsial, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 65,60% dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 24,40%. Bila karyawan memiliki motivasi yang cukup kuat untuk terus melakukan pekerjaan di perusahaan dengan baik, maka hasil yang diperoleh juga akan baik. Pasti hal ini juga berdampak pada keberhasilan perusahaan.

Dengan pengalaman penulis sebagai mahasiswa, karyawan dan alumni di Politeknik Piksi Ganesha, penulis ingin mengkaji Kinerja Karyawan di Politeknik Piksi Ganesha dengan variabel Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Motivasi yang bertujuan untuk mengembangkan kampus Politeknik Piksi Ganesha menjadi kampus swasta terbaik dengan akreditasi tertinggi.

Melalui paparan tersebut, penulis tertarik mengkaji mengenai Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Politeknik Piksi Ganesha.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka diperoleh beberapa yang akan diidentifikasi, yaitu:

1. Bagaimanakah gambaran tingkat Kompetensi, tingkat Komitmen organisasi dan tingkat Motivasi Karyawan serta tingkat Kinerja Karyawan di Politeknik Piksi Ganesha?
2. Bagaimanakah pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi di Politeknik Piksi Ganesha
3. Bagaimanakah pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Motivasi di Politeknik Piksi Ganesha
4. Bagaimanakah pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di Politeknik Piksi Ganesha?
5. Bagaimanakah pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Politeknik Piksi Ganesha?
6. Bagaimanakah pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Politeknik Piksi Ganesha?
7. Bagaimanakah pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi?
8. Bagaimanakah pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, maka didapatkan tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Mengidentifikasi tingkat Kompetensi, kuat lemahnya Komitmen organisasi dan tingkat Motivasi Karyawan serta tingkat Kinerja Karyawan di Politeknik Piksi Ganesha?

Novan Hidayat Yuris, 2020

PENGARUH KOMPETENSI, KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI POLITEKNIK PIKSI GANESHA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

2. Menganalisis pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi di Politeknik Piksi Ganesha.
3. Menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Motivasi di Politeknik Piksi Ganesha.
4. Menganalisis pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di Politeknik Piksi Ganesha.
5. Menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Politeknik Piksi Ganesha.
6. Menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Politeknik Piksi Ganesha.
7. Menganalisis pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi.
8. Menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi.

1.4. Manfaat Penelitian

Berikut manfaat dari penelitian ini, diantaranya :

1. Bagi peneliti
Memberikan pengalaman yang baru dalam menganalisis suatu fenomena yang terjadi pada suatu kawasan secara sistematis dengan menerapkan teori yang selama ini diperoleh.
2. Bagi pengelola dan instansi terkait
Diharapkan menjadi sebuah masukan bagi pengelola khususnya dalam bagian HRD dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja melalui Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Motivasi.

1.5. Sistematika Penulisan

Tesis ini disusun sebagai sebuah karya tulis ilmiah yang mengacu pada Pedoman Penulisan Karya ilmiah terbitan Universitas Pendidikan Indonesia. Berikut sistematika penulisan yang digunakan:

Novan Hidayat Yuris, 2020
PENGARUH KOMPETENSI, KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI POLITEKNIK PIKSI GANESHA
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

1. Bab I. Pendahuluan
Berisi mengenai penjabaran latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian.
2. Bab II. Kajian Pustaka
Berisi teori-teori dari para ahli yang akan mendukung penelitian dan kerangka pemikiran.
3. Bab III. Metode Penelitian
Penjabaran mengenai metode penelitian yang digunakan dan penjelasan mengenai : Populasi, Sampel, Lokasi, Variabel, Definisi Operasional, Instrumen Penelitian, dan Teknik Pengumpulan Data.
4. Bab IV. Hasil Penelitian dan Pembahasan
Penjelasan mengenai hasil penelitian dan pembahasan dari hasil penelitian.
5. Bab V. Kesimpulan dan Saran
Hasil dari pembahasan dan rekomendasi yang di rekomendasikan penulis.
6. Daftar Pustaka
Daftar mengenai sumber-sumber yang mendukung dalam penulisan tesis.