BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi sekarang ini perkembangan dunia bisnis semakin pesat, setiap perusahaan dituntut untuk mampu bersaing. Perusahaan harus mampu merespon semua perubahan yang terjadi dan menciptakan daya saing yang optimal agar dapat bertahan dalam kondisi persaingan yang semakin ketat. Lebih dari itu perusahaan diharuskan untuk memiliki kemampuan lebih dan keunggulan dari para pesaingnya. Perusahaan harus mampu memanfaatkan sumber daya yang ada secara optimal, agar dapat menciptakan keunggulan yang diharapkan. Dalam hal ini fungsi manajemen sangat penting dalam menunjang kegiatan untuk mencapai tujuan. Manajemen berasal dari kata to *manage* yang berarti mengatur atau mengurus. Secara singkat manajemen diartikan sebagai ilmu atau seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya secara efektif dan efisien dalam upayanya untuk mencapai suatu tujuan.

Setiap perusahaan senantiasa membutuhkan manajemen yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan tersebut. Keberhasilan perusahaan dapat ditentukan oleh beberapa faktor, dan salah satu faktor yang paling dominan mempengaruhi keberhasilan ini adalah faktor sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan tersebut. Persaingan pada era globalisasi saat ini menuntut sebuah perusahaan untuk dapat memiliki sumber daya yang baik, khususnya sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia ini

lebih dikenal dengan istilah pegawai atau karyawan yang bekerja di suatu organisasi baik organisasi perusahaan maupun organisasi pada umumnya. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung pada keberhasilan manajemen dalam mengelola sumber daya manusia yang terlibat di dalam organisasi tersebut.

Rendahnya kualitas sumber daya manusia kini dialami oleh berbagai organisasi baik perusahaan maupun non perusahaan, dan ternyata untuk mendapatkan sumber daya manusia yang benar-benar profesional memang tidaklah mudah. Sumber daya manusia yang bekerja secara profesional akan berdampak pada tinggi rendahnya prestasi kerja organisasi tersebut. Tinggi rendahnya prestasi kerja pegawai dalam suatu organisasi itu akan sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam pencapaian tujuan suatu organisasi, masalah pengelolaan pegawai sudah menjadi hal yang umum. Tidaklah wajar jika banyak pegawai yang sebenarnya secara potensi berkemampuan tinggi tetapi tidak mampu berprestasi dalam kerja. Hal ini dimungkinkan karena rendahnya komitmen atau mungkin karena kurangnya motivasi dari tiap pegawainya. Jika hal ini dibiarkan terus menerus, maka sangatlah mungkin akan menurunkan prestasi kerja dari pegawai tersebut.

PT Biofit Health Centre Bandung menetapkan suatu tujuan perusahaan secara umum dan menjabarkannya lagi kebagian lain secara spesifik. Pencapaian sasarannya dijabarkan dalam tiga kategori sasaran pokok yakni sasaran operasional dengan orientasi pada kepuasan konsumen melalui upaya peningkatan mutu pelayanan, sasaran SDM dengan fokus pada peningkatan kualitas karyawan

yang dapat meningkatkan nilai perusahaan, sasaran keuangan dengan fokus kepada peningkatan nilai perusahaan melalui pencapaian prestasi kerja keuangan yang akan dapat mendukung tingkat prestasi kerja perusahaan. PT Biofit Health Centre menghadapi fenomena masih rendahnya prestasi kerja pegawai. Penulusuran awal menunjukkan rendahnya prestasi kerja disebabkan rendahnya motivasi dan komitmen pegawai. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan HR PT Biofit Health Centre Bapak Drs. Eddy Nawaksono pada tanggal 10 Maret 2012 bahwa prestasi kerja karyawan belum mencapai suatu titik yang optimal. Hal ini tercermin dari gejala yang terjadi berikut ini:

1. Masih cukup banyak karyawan yang belum mengoptimalkan pemanfaatan potensi yang dimilikinya dalam upaya mewujudkan diri dalam bentuk prestasi kerja.
2. Masih banyak karyawan yang hanya bekerja dengan sungguh-sungguh bila ada perintah dari atasan atau pimpinan.
3. Masih banyak karyawan yang melanggar peraturan pekerjaan seperti melanggar ketentuan jam kerja yang telah ditetapkan.
4. Masih banyak karyawan yang kurang memperhatikan upaya perbaikan dan kemajuan unit atau organisasi baik dalam hal kuantitas maupun kualitas pekerjaan.

Indikasi lain yang mengisyaratkan kurang optimalnya prestasi kerja pegawai PT Biofit Health Centre dapat dilihat dari hasil penilaian kerja pegawai yang dilaksanakan selama ini menunjukan hasil yang kurang memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Hasil Penilaian Sistem Manajemen Unjuk Kerja Pegawai

PT Biofit Health Centre Bandung

Tahun 2008-2011

Kriteria Penilaian	Nilai Skala	Tahun 2008		Tahun 2009		Tahun 2010		Tahun 2011	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
MSE	c’	12	27	13	29	14	31	12	27
KSE	c	32	70	30	67	30	66	29	75
SDE	b	1	3	2	4	1	3	2	4
TME	a	0	0	0	0	0	0	2	4
Jumlah		45	100	45	100	45	100	45	100

Sumber : Bagian Kepegawaian Biofit Health Centre Bandung

Keterangan:
TME : Tidak Memenuhi Ekspektasi
SDE : Sesuai Dengan Ekspetasi
KSE : Konsisten Sesuai Ekspektasi
MSE : Memenuhi Ekspektasi

Tabel 1.1 menunjukkan pada tahun 2011 hasil penilaian manajemen unjuk kerja pegawai yang memenuhi standar ekspektasi mengalami penurunan dibandingkan dengan tahun sebelumnya (tahun 2010), hal ini mengindikasikan prestasi kerja karyawan mengalami penurunan.

Rendahnya prestasi kerja pegawai Biofit Health Centre Bandung dapat juga dilihat dari tingkat kehadiran seluruh pegawai, sebagaimana dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.2
Rekapitulasi Kehadiran dan Ketidakhadiran Pegawai

Biofit Health Centre Bandung Bulan Juni 2011-Februari 2012

Bulan	Kehadiran (%)	Ketidakhadiran (%)	Terlambat Masuk (%)	Pulang Cepat (%)
Jun2011	92,53	7,47	1,35	1,59
Jul 2011	94,27	5,83	1,55	2,54
Aug 2011	95,71	4,29	2,59	1,94
Sep 2011	93,37	6,63	2,15	2,59
Okt 2011	94,86	5,14	1,37	3,75
Nov 2011	94,85	5,15	4,25	2,31
Dec 2011	93,51	6,49	3,15	2,25
Jan 2012	90,16	9,84	1,34	1,94
Feb 2012	93,31	6,69	2,59	3,89

Sumber :Bagian Kepegawaian Biofit Health Centre Bandung

Berdasarkan data di atas dapat terlihat bahwa tingkat kehadiran pegawai masih belum dapat mencapai batas toleransi kehadiran yang telah ditetapkan yaitu sebesar 97%. Hal ini terjadi karena masih ada beberapa pegawai yang tidak masuk kerja dikarenakan mengambil izin, cuti kerja dan tidak masuk tanpa keterangan (alpa). Fenomena-fenomena yang telah dikemukakan mengisyaratkan bahwa prestasi kerja karyawan masih belum optimal jika dilihat dari bagaimana kemauan, dorongan serta usaha karyawan mencapai target yang diinginkan. Apabila kenyataan di atas diabaikan dan dibiarkan secara terus menerus, maka dapat mengganggu pencapaian tujuan perusahaan.

Rendahnya prestasi kerja pegawai memberikan peluang untuk melakukan studi mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Tinggi rendahnya suatu prestasi kerja sangat ditentukan oleh individu-individu atau orang-orang yang melaksanakannya. Hasibuan (2002:94) menyatakan bahwa "prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam

melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu". Pendapat lain menurut Mangkunegara (2002:67) menyatakan "prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Gibson, *et al* dalam Srimulyo (1999:49) mengemukakan secara lebih komprehensif adanya tiga kelompok variabel sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja dan potensi individu dalam organisasi, yaitu :

1. Variabel individual, yang meliputi : kemampuan atau keterampilan (fisik), latar belakang (keluarga, tingkat sosial, pengalaman) dan demografi (umur, asal-usul dan jenis kelamin).
2. Variabel organisasional, meliputi : sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.
3. Variabel psikologis, meliputi : persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.

Variabel yang akan menjadi fokus utama penelitian ini adalah variabel psikologis yang meliputi motivasi, sikap dalam bentuk komitmen atau tanggung jawab terhadap pekerjaannya, kepribadian, dan belajar. Motivasi atau keinginan untuk melakukan sesuatu yang dimiliki setiap orang berbeda-beda. Hal ini akan menunjukkan perbedaan-perbedaan dalam kemampuan mereka untuk melakukan sesuatu. Bila motivasi dikaitkan dengan prestasi, Mangkunegara (2005:103) menyatakan bahwa "motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan sesuatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi kerja dengan predikat terpuji". Seorang karyawan yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan memiliki tanggung jawab pribadi/komitmen yang tinggi pula atas pekerjaannya.

Komitmen tersebut dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk mematuhi segala peraturan yang berlaku di tempat kerjanya dalam hal ini komitmen sangat menunjang individu dalam mencapai prestasi kerja. Sebagaimana yang diungkapkan Davis dan William dalam Setyowati (1984:27) bahwa "komitmen yang tinggi ditunjukkan dengan rendahnya tingkat pergantian karyawan, rendahnya tingkat kemangkiran, tingginya tingkat motivasi, puas dengan apa yang dikerjakan dan berusaha untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi".

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Drs. Eddy Nawaksono. dapat disimpulkan bahwa motivasi dan komitmen karyawan cenderung rendah. Hal ini dapat dilihat dari adanya beberapa karyawan yang tidak hadir kerja dengan berbagai alasan, mangkir pada saat jam kerja. Fenomena ini terlihat dari kosongnya meja-meja kerja, masih terdapat beberapa karyawan terlambat masuk kerja, pulang sebelum waktunya, istirahat melebihi waktu yang telah ditentukan, dan masih banyak karyawan yang hanya bekerja bersungguh-sungguh bila ada perintah dari atasan. Kondisi tersebut menunjukkan motivasi dan komitmen yang dilakukan oleh pegawai masih rendah dan jauh dari harapan perusahaan. Hal tersebut harus segera ditanggulangi agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai tercapai secara optimum dan perusahaan akan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawainya. Berdasarkan fenomena di atas, serta mengingat pentingnya motivasi, komitmen dan pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang masalah tersebut dengan judul **"Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT Biofit Health Centre Bandung".**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka yang akan menjadi kajian utama dalam penelitian ini adalah masalah prestasi kerja pegawai. Prestasi kerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Jika tujuan suatu organisasi dapat dicapai, maka prestasi kerja pegawai organisasi tersebut dapat dikatakan baik. Prestasi kerja pegawai yang baik dapat didukung oleh motivasi dan komitmen dari individu untuk melaksanakan setiap pekerjaannya.

Motivasi dan Komitmen yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri. Motivasi dan komitmen yang baik akan membuat pegawai bersemangat dalam bekerja dan dapat mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Sehingga dapat dikatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya prestasi kerja seseorang yaitu motivasi dan komitmen pegawai.

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran tingkat motivasi kerja pegawai pada PT Biofit Health Centre Bandung?
2. Bagaimana gambaran tingkat komitmen pegawai pada PT Biofit Health Centre Bandung?
3. Bagaimana gambaran tingkat prestasi kerja pegawai pada PT Biofit Health Centre Bandung?
4. Adakah pengaruh motivasi kerja dan komitmen pegawai terhadap prestasi

kerja pegawai PT Biofit Health Centre Bandung. baik secara parsial maupun secara simultan?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data guna menjawab masalah penelitian yang telah dirumuskan di atas. Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Memperoleh gambaran mengenai tingkat motivasi kerja pegawai pada PT Biofit Health Centre Bandung.
2. Memperoleh gambaran mengenai tingkat komitmen pegawai PT Biofit Health Centre Bandung.
3. Memperoleh gambaran mengenai tingkat prestasi kerja pegawai pada PT Biofit Health Centre Bandung.
4. Mengetahui adakah pengaruh motivasi kerja dan komitmen pegawai dengan prestasi kerja pegawai PT Biofit Health Centre Bandung. baik secara parsial maupun secara simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak. Kegunaan penelitian ini berupa kegunaan teoretik dan kegunaan praktis, yaitu sebagai berikut :

1.4.1 Kegunaan Teoritik

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan dalam pengembangan ilmu-ilmu yang dipelajari di Manajemen Perkantoran khususnya ilmu Manajemen

Sumber Daya Manusia. Selain itu, diharapkan dapat memperluas wawasan dan pengetahuan yang berkaitan dengan prestasi kerja pegawai yang ditimbulkan oleh pengaruh motivasi dan komitmen pegawai.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Bagi organisasi/perusahaan, hasil penelitian ini dapat dijadikan informasi dalam menetapkan kebijakan dalam upaya meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Bagi peneliti, penelitian ini berfungsi sebagai tambahan pengetahuan dan pengalaman agar dapat mengaplikasikan teori yang dimiliki untuk mencoba menganalisis fakta, gejala, dan peristiwa yang terjadi secara ilmiah dan objektif sehingga dapat ditarik kesimpulan yang dapat dipertanggungjawabkan.