PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELUK LUAS (*CRUMB RUBBER*) PADANG

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada Program Studi Manajemen Universitas Negeri Padang

OLEH:

IRVIN PRANATA

BP. 2012/ 1207259

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI PADANG

2016

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TELUK LUAS *(CRUMB RUBBER)* PADANG

Nama	: Irvin Pranata
BP/NIM	: 2012/ 1207259
Program Studi	: Manajemen
Keahlian	: Sumber Daya Manusia
Fakultas	: Ekonomi

Padang, Agustus 2016

Disetujui Oleh :

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. Sulastri, M.Pd, M.M	Yuki Fitria, SE, MM
NIP. 19581111 198703 2 001	NIP. 19820722 201012 2 002

Mengetahui :
Ketua Program Studi Manajemen

Rahmiati, SE, M.Sc
NIP. 19740825 199802 2 001

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Unversitas Negeri Padang

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TELUK LUAS (*CRUMB RUBBER*) PADANG

Nama	**: Irvin Pranata**
BP/NIM	**: 2012/ 1207259**
Program Studi	**: Manajemen**
Keahlian	**: Sumber Daya Manusia**
Fakultas	**: Ekonomi**

Padang, Agustus 2016

	Tim Penguji		**Tanda Tangan**
1. Ketua	**:**	**Dr. Sulastri, M.Pd, M.M**	
2. Sekretaris	**:**	**Yuki Fitria, SE, MM**	
3. Anggota	**:**	**Erni Masdupi, SE, M.Si, Ph.D**	
4. Anggota	**:**	**Rahmiati, SE, M.Sc**	

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	:	Irvin Pranata
NIM/Th. Masuk	:	1207259/2012
Tempat/Tgl. Lahir	:	Kerinci, 5 Januari 1994
Program Studi	:	Manajemen
Keahlian	:	Sumber Daya Manusia
Fakultas	:	Ekonomi
Alamat	:	Komplek Villaku Indah 3 Blok A No. 5 Kel. Sungai Sapih
No. Hp/Telp	:	085369517054
Judul Skripsi	:	Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Teluk Luas (*Crumb Rubber*) Padang

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis (skripsi) saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana), baik di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini merupakan gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan mencantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis ini **Sah** apabila telah ditanda tangani **Asli** oleh tim pembimbing, tim penguji, dan Ketua Program Studi.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Padang, Agustus 2016

Yang Menyatakan

Irvin Pranata

NIM/BP : 1207259/2012

ABSTRAK

Irvin Pranata (2012/1207259) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Teluk Luas (*Crumb Rubber*) Padang. Skripsi. Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Padang. 2016

Pembimbing I. Dr. Sulastri, M.Pd, M.M

II. Yuki Fitria, SE, MM

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis : pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT. Teluk Luas (*Crumb Rubber)* Padang. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kausatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Teluk Luas (*Crumb Rubber)* Padang. Teknik pengambilan sampel adalah *total sampling*. Sampel penelitian ini berjumlah 95 orang. Data yang telah dianalisis dengan analisis deskriptif, dan teknik analisis data regresi berganda melalui SPSS versi 20.00.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional, Kinerja Karyawan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT. yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul: **"Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja karyawan PT. Teluk Luas (*Crumb Rubber*) Padang".**

Skripsi ini merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan studi Strata Satu pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Dalam penelitian dan penulisan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan, dorongan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Sulastri, M.Pd, M.M selaku pembimbing 1, dan Ibu Yuki Fitria, SE, MM selaku pembimbing 2, yang telah membimbing penulis dalam menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi ini.
2. Ibu Erni Masdupi, SE, M.Si, PhD selaku penguji 1 dan Ibu Rahmiati, SE, M.Sc selaku penguji 2 yang memberikan saran, masukan dan kritikan untuk membuat skripsi ini menjadi lebih baik.
3. Bapak Prof. Dr. Yunia Wardi, Drs, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
4. Ibu Rahmiati, SE, M.Sc dan Bapak Gesit Thabrani, SE, MT selaku Ketua dan Sekretaris Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
5. Ibu Dr Susi Evanita, M.S selaku Pembimbing Akademik (PA).
6. Bapak Supan Weri Mandar, S.Pd selaku staf tata usaha Program Studi Manajemen yang telah membantu dalam kelancaran proses administrasi.
7. Bapak dan Ibu Staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan ilmu dalam penulisan skripsi ini, serta kepada karyawan dan karyawati yang telah membantu di bidang administrasi.
8. Bapak dan Ibu staf perpustakaan pusat dan ruang baca Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan penulis kemudahan dalam mendapatkan bahan bacaan.
9. Teristimewa penulis ucapkan pada Ayahanda Muhirwal dan Ibunda Devinita tercinta, serta adik-adik tersayang Fahdy Alfarizi, Adrian Triantama dan M. Syafiq yang telah mencukupi materi, mendukung dan mendoakan penulis demi penyelesaian Strata 1 (S1) ini.
10. Keluarga besar yang tidak henti-hentinya memberikan dukungan materi dan motivasi dari awal perkuliahan hingga akhir perkuliahan.
11. Rekan-rekan angkatan 2012 yang seperjuangan serta semua pihak yang tidak disebutkan namanya satu persatu.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan menjadi kebaikan dan diridhoi oleh Allah SWT. Penulis menyadari sepenuhnya hasil penelitian ini masih memiliki kekurangan dan jauh dari kesempurnaan baik dari sistematika penulisan maupun dari pemilihan kata yang digunakan. Untuk itu penulis mengharapkan kritik yang membangun demi kesempurnaan penelitian penulis yang lain di masa yang akan datang.

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat bermanfaat baik bagi kita semua. Atas perhatian dari semua pihak penulis mengucapkan terima kasih.

Padang, Agustus 2016

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK ..... **i**
KATA PENGANTAR ..... **ii**
DAFTAR ISI ..... **v**
DAFTAR TABEL ..... **viii**
DAFTAR GAMBAR ..... **ix**

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1
B. Identifikasi Masalah 9
C. Pembatasan Masalah 10
D. Perumusan Masalah 10
E. Tujuan Penelitian 10
F. Manfaat Penelitian 11

BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori
1. Kinerja Karyawan
a. Pengertian Kinerja Karyawan 12
b. Penilaian Kinerja Karyawan 14
c. Indikator Kinerja 17
d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja 18
2. Motivasi Kerja
a. Pengertian Motivasi Kerja 19
b. Teori Motivasi 20
c. Indikator Motivasi Kerja 23
d. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan 24
3. Komitmen Organisasional
a. Pengertian Komitmen Organisasional..... 25
b. Proses Terjadinya Komitmen Organisasional 26
c. Bentuk Komitmen Organisasional 31
d. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja.. 33

B. Penelitian Terdahulu 33
C. Kerangka Konseptual 37
D. Hipotesis 38

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian 39
B. Tempat dan Waktu 39
C. Populasi dan Sampel 40
D. Jenis Data dan Sumber Data 41
E. Teknik Pengumpulan Data 42
F. Definisi Operasional dan Indikator Variabel 43
G. Instrumen Penelitian 47
H. Uji Coba Instrumen Penelitian 48
I. Hasil Uji Coba Instrumen 51
J. Teknik Analisis Data 52

BAB IV HASIL PEMBAHASAN DAN PENELITIAN

A. Gambaran Umum Organisasi 60
1. Sejarah PT. k Luas (*Crumb Rubber*) Padang 60
2. Visi dan Misi PT. Teluk Luas (*Crumb Rubber*) Padang … 60
3. Struktur Organisasi Perusahaan 61
B. Hasil Penelitian 65
1. Deskriptif Data Penelitian 65
2. Deskripsi Variabel Penelitian 70
C. Hasil Analisis Data dan Pembahasan 75
1. Hasil Analisis 75
a. Uji Prasyarat Analisis 75
b. Analisis Regresi Berganda 80
c. Uji Kelayakan Model 82
2. Pembahasan 84

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan 87
B. Saran 87

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel **HALAMAN**

Tabel 1 Data Penilaian Kinerja Karyawan 4

Tabel 2 Penelitian Terdahulu 36

Tabel 3 Posisi dan Jumlah Karyawan 40

Tabel 4 Sampel Karyawan..... 40

Tabel 5 Kisi-kisi Instrument..... 47

Tabel 6 Kategori Jawaban Responden 48

Tabel 7 Hasil Uji Coba Validitas..... 51

Tabel 8 Hasil Uji Coba Realibitas 52

Tabel 9 Kriteria Tingkat Jawaban Responden..... 54

Tabel 10 Karakterisik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... . 65

Tabel 11 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur 66

Tabel 12 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan..... 67

Tabel 13 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja..... 68

Tabel 14 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Kerja..... 69

Tabel 15 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja..... .. 71

Tabel 16 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja 73

Tabel 17 Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi 74

Tabel 18 Uji Normalitas..... 76

Tabel 19 Uji Multikolinearitas 77

Tabel 20 Hasil Uji Linearitas.. 80

Tabel 21 Koefisien Regresi 80

DAFTAR GAMBAR

Gambar

1. Kerangka Konseptual..... 32
2. Struktur organisasi perusahaan…….. 61
3. Uji Normalitas…… 77
4. Uji heterokedastisitas 79

Lampiran Halaman

1. Uji Coba Kuesioner Penelitian..... 89
2. Tabulasi data Uji Validitas dan Uji Reliabilitas..... 96
3. Hasil Uji Coba Penelitian Kinerja Karyawan 99
4. Hasil Uji Coba Penelitian Variabel Motivasi Kerja 101
5. Hasil Uji Coba Penelitian Variabel Proses Komitmen Organisasional 104
6. Kuesioner Penelitian 106
7. Tabulasi Data Penelitian 111
8. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 119
9. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur..... 120
10. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan..... 120
11. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja……..... 121
12. Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Kerja……. 121
13. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y) 122
14. Distribusi Frekuensi Variabel Proses Motivasi (X1)..... 126
15. Distribusi Frekuensi Variabel Proses Komitmen Organisasional (X2)..... 129
16. Uji Normalitas..... 133
17. Uji Mulitikolinearitas 134
18. Uji Heterokedastisitas 135
19. Uji Linearitas 136
20. Analisis Regresi Linear Berganda 137

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan aspek yang penting dalam sumber daya manusia pada perusahaan karena mereka mempunyai akal, pikiran, bakat, kreativitas, dan tenaga yang telah di berikan perusahaan dengan tanggung jawab atau pekerjaan yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Kinerja yang baik dari karyawan akan membawa dampak positif dari hasil produktivitas perusahaan. Demikian pula, sebaliknya jika kinerja dari karyawan dalam sebuah perusahaan rendah maka akan menurunkan kinerja perusahaan tersebut.

Peran penting sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari kemampuan mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan. Peranan manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan tidak hanya mengelola karyawan, menciptakan suatu perusahaan yang mampu menghasilkan barang atau jasa, akan tetapi juga mampu mengelola berbagai potensi lain yang dimiliki oleh seorang karyawan seperti peningkatan kinerja. Selain untuk mengarahkan setiap komponen yang ada dalam perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuan, manajemen sumber daya manusia juga berperan dalam menciptakan perusahaan yang lebih produktif dan dapat memaksimalkan berbagai efisiensi yang terjadi. Selanjutnya peran manajemen sumber daya manusia dalam mengelola karyawan adalah sesuatu yang tidak dapat dipungkiri, karena karyawan atau pegawai merupakan bagian dari faktor-faktor produksi didalam perusahaan.

Organisasi pada dasarnya mempercayai bahwa untuk mencapai keunggulan pada perusahaan harus mengusahakan kinerja karyawan yang setinggi-tingginya, karena semua kinerja pegawai tersebut akan mempengaruhi kinerja organisasi pada perusahaan secara keseluruhan. Perusahaan tentunya menginginkan adanya peningkatan kinerja karyawan untuk meningkatkan kemajuan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian masing-masing karyawan dalam perusahaan. Kinerja karyawan menjadi elemen dalam mencapai kinerja perusahaan yang memuaskan. Mangkunegara (2009:67) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil kerja baik kuantitas maupun kualitas yang dihasilkan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan sangat penting sekali bagi organisasi sebagai tolak ukur untuk menentukan tingkat keefektifan pelaksanaan pekerjaan dari seorang karyawan. Menurut Griffin (2002:254) kinerja adalah “evaluasi formal terhadap seorang karyawan untuk menentukan keefektifan pelaksanaan pekerjaan karyawan tersebut”. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan maupun perusahaan, sehingga faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja harus di perhatikan dan tingkatkan.

PT. Teluk Luas (*Crumb Rubber)* Padang merupakan perusahaan PMDN untuk pengolahan/industri karet yang beroperasi sejak 22 Januari 1952, total luas pabrik mencapai 30.000 m^2 dengan jumlah karyawan tetap sebesar 95 orang dengan jam operasi pabrik selama 7 jam/hari. Pabrik di desain untuk pengolahan 42.000 Ton/Tahun namun secara aktual mengolah dengan kapasitas 30.000 ton/tahun. Jenis produksi berupa *Crumb Rubber* Merek Dagang SCB untuk pemasaran ke Amerika Serikat, Cina dan India (eksport) dan pemasaran dalam negeri (Indonesia) $\pm$ 8 % dari total produksi.

Mengingat semakin ketatnya persaingan antar perusahaan dewasa ini, tentunya semua perusahaan saling berkompetisi untuk tetap bertahan dalam dunia usaha, begitu juga dengan PT. Teluk Luas (*Crumb Rubber*) Padang yang selalu berusaha untuk mengetahui kompetensi yang terdapat dalam perusahaan, dengan cara melakukan penilaian produktifitas pada kinerja untuk melihat kelebihan dan kelemahan dari karyawannya. Penilaian dilakukan setiap per triwulan, yaitu pada setiap akhir bulan Maret, Juni, September, dan Desember.

Sifat dalam memberikan penilaian produktifitas kinerja meliputi *self assesment* yaitu penilaian dilakukan oleh karyawan sendiri dengan cara melakukan input data (hasil produktifitas pekerjaan yang terukur), yang divalidasi oleh atasan langsung, penilaian *transparan* yaitu penilaian dilakukan secara terbuka dan terukur, serta *fairnes* penilaian kinerjanya dilakukan berdasarkan fakta atau data yang merupakan hasil kinerja karyawan yang berkaitan dengan mengesampingkan faktor subjektifitas dalam penilaiannya.

Berdasarkan hasil tinjauan yang dilakukan pada perusahaan PT. Teluk Luas (*Crumb Rubber)* Padang, maka terlihat produktifitas kinerja karyawan PT Teluk Luas (*Crumb Rubber*) Padang masih kurang optimal, hal tersebut dapat terlihat dalam pencapaian produktifitas kinerja karyawan pada tahun 2015 seperti yang tergambar pada tabel berikut:

Tabel 1. Data penilaian produktifitas kinerja karyawan pengolahan karet basah dan karet kering PT. Teluk Luas (*Crumb Rubber*) Padang per triwulan 2015

Grade	Rentang nilai	Tahun 2015			
		Triwulan I Januari-Maret	Triwulan II April-Juni	Triwulan III Juli-September	Triwulan IV Oktober-Desember
A	100-90	67,5 % (56 orang)	72,5% (62 orang)	75 % (70 orang)	58,3 % (45 orang)
B	89-76	32,5 % (39 orang)	27,5 % (33 orang)	25 % (25 orang)	41,7 % (50 orang)
C	75-60	-	-	-	-
D	59-50	-	-	-	-
Total Karyawan		95	95	95	95

Sumber: Bagian SDM PT. Teluk Luas (Crumb Rubber) Padang 2015

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa pencapaian produktifitas penilaian kinerja dari 95 Orang karyawan PT. Teluk Luas (*Crumb Rubber*) Padang tahun 2015 secara keseluruhan belum mencapai target. Terhitung pada triwulan I, pencapaian nilai produktifitas karyawan pada rentang 100-90 hanya 67,5% dari total karyawan PT. Teluk Luas (*Crumb Rubber*) Padang, sisanya 32,5 % belum mencapai target produktifitas pada rentang nilai yang telah diinginkan.

Berikutnya pada triwulan II, dimana terjadi peningkatan pencapaian produktifitas kinerja karyawan mencapai nilai yang telah ditetapkan. Sebanyak 72,5 % dari total karyawan telah mencapai rentang nilai 100-90 sisanya 27,5 % belum mencapai rentang nilai yang telah di tetapkan PT. Teluk Luas (*Crumb Rubber*) Padang. Sementara pada triwulan ke III produktifitas karyawan hanya mencapai rentang nilai 100-90 sedikit mengalami peningkatan pada triwulan sebelumnya yaitu sebesar 75 %. Dari angka tersebut, maka rentang nilai pada 89-76 juga mengalami peningkatan menjadi 25 %.

Pada triwulan terakhir, yaitu pada bulan Oktober – Desember, jumlah karyawan yang memiliki produktifitas dengan rentang nilai 100-90 mengalami penurunan yang cukup signifikan sebesar 58,3 % dari total karyawan seluruhnya. Artinya sebanyak 58,3 % atau 45 orang karyawan yang mencapai target produktifitas dengan rentang nilai 100-90, sisanya sebanyak 41,7 % atau 50 orang berada pada rentang nilai 89-76, dan dapat dikatakan belum mencapai produktifitas yang diinginkan perusahaan.

Jika produktifitas kinerja karyawan PT. Teluk Luas (*Crumb Rubber*) Padang masih berada dalam posisi kurang baik, maka perusahaan akan sulit bersaing dalam globalisasi saat ini dan sulit untuk mewujudkan visi perusahaan "Industri yang kompetitif berdaya saing kuat di pasar dalam luar negeri". Maka dari itu karyawan harus berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan menguasai prosedur dan tanggung jawab yang telah diberikan, baik dalam segi kualitas dan kuantitas pekerjaan yang ditinjau lagi ketelitian dan kerapiannya.

Menurut Wibowo (2010:100) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai *personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen. Teori Expectancy yang di ungkapkan oleh Vroom dalam Anatan (2010:20) kekuatan yang memotivasi individu untuk bekerja dengan baik dipengaruhi oleh hubungan timbal balik antara apa yang diinginkan dan dibutuhkan, seberapa besar keyakinan individu bahwa perusahaan akan memberikan kepuasan bagi individu sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Marjani dalam Hudiwinarsih (2005:218) mengemukakan bahwa ada hubungan positif antara motivasi dengan kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut ditemukan hasil bahwa tingginya kondisi motivasi kerja pegawai berhubungan dengan kecenderungan pencapaian tingkat kinerja karyawan yang cukup tinggi. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi, mereka akan berupaya untuk melakukan semaksimal mungkin tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Motivasi adalah pemberian dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan (Ivan Aries dan Iman Ghozali, 2006: 126). Seperti tidak adanya hasil prestasi, kurang baiknya hubungan antar sesama karyawan, karyawan tidak diberikan kenaikan jabatan jika memiliki kinerja dan produktifitas yang baik. Jika hal itu terus terjadi pada perusahaan diduga akan memberikan dampak buruk bagi kinerja karyawan. Dari studi selanjutnya yang dilakukan penulis, rendahnya motivasi kerja karyawan PT. Teluk Luas (*Crumb Rubber)* Padang

dilihat dari fenomena-fenomena yang terjadi. Hal ini dapat terlihat dari karyawan PT. Teluk Luas (*Crumb Rubber)* Padang yang memiliki produktifitas yang baik tidak diberikan penghargaan atau kompensasi oleh perusahaan. Di sisi lain fenomena yang terjadi pada perusahaan yaitu masih kurangnya hubungan antar karyawan PT. Teluk Luas (*Crumb Rubber*) Padang, sehingga tidak ada daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja karyawan, dan fenomena yang terakhir pada kebutuhan akan kekuasaan. Hal ini terlihat pada karyawan yang memiliki kinerja baik dan produktifitas tinggi tidak bisa meningkatkan jabatan di PT. Teluk Luas (*Crumb Rubber*) Padang walaupun sudah bekerja cukup lama di perusahaan.

Selain motivasi, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasional. Tentunya masing-masing karyawan memiliki komitmen, dimana komitmen tersebut merupakan keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaan dirinya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. Komitmen organisasional dicerminkan oleh kemauan karyawan, kesetiaan karyawan dan kebangaan karyawan terhadap organisasi. menurut. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya (Minner, 1997 dikutip oleh Sopiah 2008:156).

Setiap karyawan tentunya ingin mempertahankan keanggotaan dirinya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi keinginan dan kebutuhan dalam hidupnya. keinginan

tersebutlah yang menjadi dasar komitmen seseorang. Demi memenuhi keinginan dan kebutuhan, karyawan akan senantiasa berusaha sungguh-sungguh dan mengarahkan kemampuan atau keterampilannya untuk memenuhi kebutuhan tersebut, agar kebutuhannya dapat terpenuhi. Karena tanpa adanya kemampuan dan keterampilan karyawan tidak akan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik, walaupun dengan usaha yang keras, sehingga kebutuhan karyawan tidak akan terpenuhi.

Tinggi atau rendahnya komitmen organisasional dapat diukur dengan beberapa indikator seperti yang dikemukan oleh Meyer, Allen dan Smith dalam Sopiah (2008:157), yaitu *Affective commitment*, Hal ini terlihat pada fenomena karyawan pada PT. Teluk Luas (*Crumb Rubber*) Padang tidak bisa menyelesaikan tugas dengan tepat waktu yang telah di tentukan. Jadi, banyak jam kerja yang tidak diefektifkan dengan tugas dan pekerjaannya, mereka lebih cenderung untuk menyelesaikan suatu pekerjaan jika keadaan sudah mendesak. Selanjutnya *Continuance commitment*, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada organisasi karena kebutuhan gaji atau karyawan tidak menemukan pekerjaan yang lain lagi. Hal tersebut dapat dilihat pada sebagian karyawan PT. Teluk Luas (*Crumb Rubber*) Padang tidak serius dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Aktivitas mereka bekerja secara serius dan profesional akan terlihat ketika ada suatu kegiatan yang akan dilaksanakan, seperti penerimaan gaji, selanjutnya pada *Normative commitment*, timbul dari nilai-nilai diri

karyawan. Karyawan akan bertahan pada perusahaan jika memiliki komitmen organisasional adalah hal yang harus dilakukan. Fenomena dari pengamatan penulis ada beberapa karyawan PT. Teluk Luas (*Crumb Rubber*) yang tidak ikut serta dalam rapat bulanan dan akhir tahun seperti pengecekan barang atau alat operasional.

Sejalan dengan pembahasan sebelumnya Greenberg dan Baron (1993, dikutip oleh Taurisa, 2002:173), karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi adalah karyawan yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya jugaakan lebih menguntungkan bagi perusahaan. Mowday et al. (1982, dikutip oleh Taurisa 2002:173) mengemukakan ciri-ciri komitmen organisasional, yaitu: (1) keyakinan yang kuat serta penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi; (2) kesiapan untuk bekerja keras; serta (3) keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis ingin meneliti lebih dalam mengenai Motivasi dan Komitmen Organisasi. Oleh karena itu peneliti mengangkat judul **"Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Teluk Luas (*Crumb Rubber)* Padang".**

B. Identifikasi Masalah

1. Kinerja karyawan yang masih kurang optimal.
2. Masih kurangnya motivasi kerja pegawai yang ada di PT.Teluk Luas (*Crumb Rubber*) Padang

3. Masih ada karyawan yang tidak melaksanakan tugasnya dengan baik di PT. Teluk Luas (*Crumb Rubber*) Padang.
4. Komitmen organisasional karyawan PT. Teluk Luas (*Crumb Rubber*) Padang masih rendah

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, penelitian ini dibatasi pada motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap Kinerja kayawan PT. Teluk Luas (*Crumb Rubber*) Padang.

D. Perumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Teluk Luas (*Crumb Rubber*) Padang?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT. Teluk Luas (*Crumb Rubber*) Padang?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah yang telah diuraikan, penelitian ini bertujuan untuk menguji:

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Teluk Luas (*Crumb Rubber*) Padang.
2. Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT. Teluk Luas *(Crumb Rubber)* Padang.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi :

1. Peneliti

   Penelitian ini bermanfaat dalam pengembangan kemampuan penulis dan sekaligus sebagai syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata I di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

2. Universitas

   Penelitian ini bermanfaat sebagai referensi dalam penelitian berikutnya yang berhubungan dengan Motivasi dan Komitmen Organisasi serta pengembangan ilmu pengetahuan, terutama dalam pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

3. Perusahaan

   Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja karyawan pada sebuah organisasi atau sebuah perusahaan dan sebagai bahan acuan untuk memotivasi karyawan dan Komitmen Organisasi dalam bekerja pada perusahaan. Bermanfaat bagi organisasi atau sebagai acuan bagi organisasi dalam memotivasi.

BAB II
KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

Pada kajian teori ini, diuraikan tiga hal, yaitu (1) kinerja karyawan, (2) motivasi, dan (3) komitmen organisasional.

1. Kinerja Karyawan

Teori yang mencakup dalam kinerja karyawan, yaitu (a) pengertian kinerja, (b) penilaian kinerja, (c) indikator kinerja, dan (d) faktor yang mempengaruhi kinerja.

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Di Indonesia istilah kinerja telah popular di gunakan dalam media massa di Indonesia, dalam bahasa Inggris kinerja tersebut dinamakan "*performance*". Menurut Mulyadi (2007:337) Kinerja adalah keberhasilan personel, tim, atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran yang telah di tetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan per periode dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Ada beberapa batasan mengenai kinerja atau *performance*. Teori Expectancy yang di ungkapkan oleh Vroom dalam Anatan (2010:20)

kekuatan yang memotivasi individu untuk bekerja dengan baik dipengaruhi oleh hubungan timbal balik Antara apa yang diinginkan dan dibutuhkan, seberapa besar keyakinan individu bahwa perusahaan akan memberikan kepuasan bagi individu sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Performance akan menuju pada instrumentality, yaitu berupa keyakinan bahwa kinerja seseorang yang bagus akan diberikan balas jasa yang setimpal. Menurut Mathis (2006:78) kinerja mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang lain, yaitu : (1) kuantitas output; (2) kualitas output; (3) jangka waktu output; (5) kehadiran di tempat kerja; (6) sikap kooperatif.

Sedangkan menurut Rivai (2000:548) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan, untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan sesuai dengan kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Hal tersebut disebabkan, perusahaan berkeinginan untuk mencapai kinerja yang yang tinggi, terkadang mendapati kinerja individu yang tidak mencapai sasaran yang diharapkan.

Dengan demikian kinerja dapat di artikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang karyawan atau kelompok dalam suatu perusahaan yang

sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara benar dan legal, sehingga tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral etika karyawan pada perusahaan.

b. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja merupakan suatu tugas manajer atau supervisor terhadap kinerja karyawan. walaupun begitu tugas penilaian kinerja karyawan yang objektif bukanlah tugas yang mudah ataupun sederhana. Kegiatan penilaian harus dihindarkan dengan adanya kesukaan atau ketidaksukaan penilai, karena dapat memperbaiki keputusan personalia dengan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang kinerja yang dilakukannya terhadap tujuan perusahaan.

Penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) adalah suatu cara yang dilakukan untuk menilai prestasi kerja seorang karyawan apakah mencapai target pekerjaan yang dia bebankan kepadanya. Pelaksanaan penilaian hasil kerja atau kinerja organisasi maupun kinerja individual dilakukan oleh sistem manajemen yang bertugas untuk melakukan penilain hasil kerja karyawan yang di sebut manajemen kinerja. Menurut Bernardin dan Russel (1995:248), mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu :

1. *Quality*. Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati tujuan yang diharapkan.
2. *Quantity*. Merupakan jumlah yang dihasilkan misalnya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan.
3. *Timeliness*. Merupakan sejauh mana sesuatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.
4. *Cost effectiveness*. Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
5. *Need for supervision*. Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk menghindari hal yang kurang diinginkan.
6. *Interpersonal impact*. Merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama diantara rekan kerja.

Sedangkan menurut Dessler (1997:248), menyatakan beberapa hal yang digunakan untuk menilai kinerja disebutkan antara lain:

1. Keterampilan merencanakan
    a) Menilai dan menetapkan prioritas dari bidang hasil.
    b) Merancang rencana jangka panjang dan pendek yang realistis.
    c) Merumuskan jadwal yang terstruktur.
    d) Mengantisipasi masalah-masalah yang mungkin ada dan hambatan-hambatan kearah pencapaian hasil yang dituntut.
2. Keterampilan mengorganisasi
    a) Mengelompokkan kegiatan demi penggunaan operasional atas sumber-sumber personel dalam rangka mencapai tujuan.
    b) Secara jelas mendefinisikan tanggung jawab batas wewenang bawahan.
    c) Meminimalkan kebingugan dan ketidak efisien dalam operasi kerja.
3. Keterampilan mengarahkan
    a) Kemampuan untuk memandu.
    b) Menekankan motivasi, motivasi, komunikasi dan kepemimpinan.
4. Menetapkan prosedur yang tepat untuk terinformasi tetang kemajuan kerja bawahan.
    a) Menetapkan prosedur yang tepat untuk terinformasi tentang kemajuan kerja bawahan.

b) Mengidentifikasi simpangan dalam kemajuan tujuan kerja.

c) menyesuaikan diri dalam bekerja untuk dapat memastikan bahwa tujuan yang ditetapkan telah tercapai.

5. Menganalisis masalah

a) Menetapkan dana yang berhubungan dengan permasalahan.

b) Membedakan fakta-fakta yang berarti dari yang kurang berarti.

c) Menetapkan hubungan timbal balik.

d) Mencapai pemecahan yang kelihatannya praktis

c. Indikator Kinerja

Menurut Dessler (2010:329) indikator kinerja karyawan antara lain:

1) Kualitas kerja, yang merupakan ketelitian, kerapian, dan keakuratan suatu pekerjaan.

2) Produktifitas, merupakan seberapa banyak pekerjaan yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu.

3) Pengetahuan mengenai pekerjaan, merupakan pengetahuan, informasi serta keahlian yang dimiliki karyawan untuk membantu pekerjaan.

4) Kehandalan, kapabilitas individu yang dapat diandalkan dan mampu untuk menyelesaikan tugasnya sesuai dengan yang diharapkan.

5) Ketersediaan, tingkat dimana karyawan tepat waktu mengobservasi penentuan waktu istirahat dan keseluruhan catatan kehadiran.

6) Tanggung jawab, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Gibson (1997:164) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor Individu

   Faktor Individu meliputi kemapuan keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

2. Faktor psikologis

   Faktor psikologis terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, **komitmen, motivasi**, budaya dan kepuasan kerja.

3. Faktor organisasi

   Faktor ini meliputi struktur organisasi dan desain pekerjaan.

Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2010:100) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut *Personal Factors*, ditunjukan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen. Sama hal dengan yang diungkapkan oleh Mangkuprawira dalam Windy (2012:217) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor personal, yang meliputi unsur pengetahuan,

keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki tiap individu karyawan.

2. Motivasi

Pembahasan motivasi mencakup, yaitu (a) pengertian motivasi, (b) teori motivasi, dan (c) indikator motivasi kinerja.

a. Pengertian Motivasi

Menurut Malayu (2010:141) motivasi berasal dari bahasa latin " *moreve*" yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Pengertian motivasi tidak terlepas dari kebutuhan atau " *needs*" atau "*want*". Kebutuhan adalah suatu potensi dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspon.

Anwar (2009:93) mendefenisikan motivasi sebagai: "kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan yang telah di tetapkan". Suatu motivasi individu yang timbul dari dalam diri karyawan (motivasi intrinsik) dan timbul dalam luar diri karyawan (motivasi ekstrinsik), yang keduanya mempunyai pengaruh terhadap perilaku dan prestasi kerja (kinerja).

"Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang antusias mencapai hasil yang optimal" Hasibuan (2010:141).

Sedangkan menurut Greenberg dalam Rivai (2005:219) memandang motivasi sebagai akibat dari tipe-tipe keyakinan bahwa usaha seseorang akan mempengaruhi performance. Performance akan menuju pada instrumentality, yaitu keyakinan bahwa kinerja seseorang yang bagus akan dibalas jasa yang setimpal.

b. Teori Motivasi

Ada beberapa teori motivasi yang

Menurut Mc. Lelland (1987:234), dari penelitiannya menegaskan bahwa motivasi kerja adalah faktor yang paling menentukan tingkat pertumbuhan karyawan. Ia menemukan tiga karakteristik umum dari karyawan, (1) yang memiliki kemampuan yang tinggi tetapi secara rasional dapat dicapai, (2) memiliki komitmen terhadap kepuasan berprestasi secara personal dari dalam daripada iming-iming hadiah dari luar. (3) keinginan akan umpan balik dari pekerjaannya.

Menurut Rivai (2004:458) ada beberapa teori motivasi yang dikenal yaitu:

1) Hierarki teori kebutuhan

Teori motivasi ini dikemukakan oleh Abraham Maslow. Menurut Maslow bahwa setiap diri manusia itu terdiri atas lima kebutuhan yaitu:

a) Aktualisasi diri, kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.
b) Penghargaan diri, kebutuhan akan harga diri, kebutuhan dihormati dan dihargai orang lain
c) Kepemilikan sosial, kebutuhan merasa dimiliki, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
d) Rasa aman, kebutuhan rasa aman, kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
e) Kebutuhan fisiologis, kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, sebagai kekuatan terendah.

2) Teori Motivasi Prestasi

Mc Lelland menganalisis tentang tiga kebutuhan manusia yang sangat penting didalam organisasi atau perusahaan tentang motivasi mereka, ialah memfokuskan kepada tiga hal yaitu:

a) Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan, kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar organisasi yang telah ditentukan juga perjuangan pegawai untuk menuju keberhasilan.

b) Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja, kebutuhan untuk membuat orang berprilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana didalam tugasnya masing-masing.

c) Kebutuhan untuk berafiliasi, hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau para pegawai di dalam organisasi.

3) Teori dua faktor Herzberg

Herzberg's menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaan dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan yaitu:

a) Faktor sesuatu yang dapat memotivasi. Faktor ini antara lain adalah faktor prestasi, faktor pengakuan atau penghargaan, faktor tanggung jawab, faktor memperoleh kemajuan dan perkembangan dalam bekerja khususnya promosi, dan faktor tantangan.

b) Faktor kebutuhan kesehatan lingkungan kerja, faktor ini dapat berbentuk upah/gaji, hubungan antara pekerja, supervisi teknis, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan, dan proses administratif organisasi.

c. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Mc. Lelland (1987:234), hal-hal yang memotivasi seseorang adalah:

1. Kebutuhan akan prestasi

   Kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. Karyawan akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan kemungkinan untuk diberikan kesempatan. Seseorang menyadari bahwa hanya mencapai prestasi kerja yang tinggi akan dapat memperoleh pendapatan yang besar. Dengan pendapatan yang besar akhirnya memiliki serta memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

2. Kebutuhan akan afliasi (Hubungan antara karyawan)

   Kebutuhan akan afliasi menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat kerja bekerja seseorang. Oleh karena itu, kebutuhan akan afliasi ini yang akan merangsang gairah bekerja karyawan.

3. Kebutuhan akan kekuasaan

   Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja karyawan. Kekuasaan akan merangsang dan memotivasi gairah kerja

karyawan serta mengerahkan semua kemampuannnya demi mencapai kekuasaan dan kedudukan yang terbaik. Ego manusia ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan. Persaingan ditimbulkan secara sehat oleh manajer dalam memotivasi bawahannya, supaya mereka termotivasi untuk bekerja giat.

d. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan

Rivai (2004:457) merumuskan motivasi adalah sebagai berikut:

1) Sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu.
2) Suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai.
3) Sebagai inisiasi dan pengarahan tingkah laku
4) Sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri.
5) Sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara prilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi diartikan sebagai suatu kondisi atau dorongan dan keinginan dari dalam diri seorang manusia atau karyawan untuk melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Sedangkan motivasi kerja dapat disimpulkan sebagai suatu kondisi atau dorongan dari

dalam diri individu (karyawan) yang berpengaruh untuk membangkitkan dan menggairahkan dirinya dalam menyelesaikan kegiatan atau pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya.

3. Komitmen Organisasional

Bagian ini secara berikut mengarahkan (a) pengertian komitmen organisasiona, (b) proses terjadinya komitmen organisasional, (c) bentuk komitmen organisasional dan (d) pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

a. Pengertian Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional yaitu membahas kedekatan karyawan dimana tempat mereka bekerja. Komitmen organisasi merefleksikan kekuatan, keterlibatan, dan kesetian terhadap organisasi. Menurut Mathis dan Jackson dalam Sopiah (2008:155), komitmen organisasional adalah derajat yang mana pegawai percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

Luthan yang dikutip oleh Sutrisno (2010:292) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan:

1) Keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok.
2) Kemauan usaha yang tinggi dalam organisasi.

3) Suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Dalam studi manajemen sumber daya manusia, komitmen organisasi sebagai salah satu aspek yang mempengaruhi perilaku manusia dalam organisisasi telah menjadi hak penting yang harus di teliti. Alasannya karena sebaik apapun visi, misi, dan tujuan organisasi, tidak akan tercapai jika tidak ada komitmen dari anggota organisasinya (Dongoran, 2001). Hasil dari studi Christina dan Maren (2010) menyimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh komitmen. Komitmen organisasi merupakan kekuatan yang relatif dari karyawan dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi.

Berdasarkan pendapat ahli tersebut, dapat disumpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan keinginan, kesetiaan individu untuk menjadi bagian dari organisas tertentu serta keterlibatan di dalamnya.

b. Proses terjadinya Komitmen Organisasional

Dessler dalam Sopiah (2008:159) mengemukakan sejumlah cara yang bisa dilakukan untuk membangun komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1) *Make it charismatic*, jadikan visi dan misi organisasi sebagai dasar bagi karyawan dalam berperilaku, bersikap dan bertindak. Dengan adanya komitmen karyawan yang didasarkan pada visi dan misi organisasi, makan akan membantu organisasi untuk mencapai tujuannya.
2) *Build the tradition*, segala sesuatu yang baik dalam organisasi dijadikan sebagai tradisi yang secara terus menerus dijaga oleh generasi berikutnya. Tradisi baik yang selalu dijaga oleh organisasi akan menciptakan kenyamana bagi karyawan dalam bekerja dan akan mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi karena adanya kenyamanan yang dirasakan dalam bekerja.
3) *Have comprehensive grievance procedures*, organisasi harus memiliki prosedur untuk mengatasi keluhan yang berasal dari pihak luar ataupun dalam organisasi, karena jika ada keluhan maka organisasi akan segera mengkaji keluhan tersebut dan menyelesaikannya. Sehingga keluhan tersebut tidak akan menjadi masalah besar bagi organisasi.
4) *Provide extensive two-way communications*, menjalin komunikasi dua arah di organisasi tanpa memandang rendah bawahan. Dengan adanya komunikasi dua arah ini akan membuat karyawan dapat

mengekspresikan perasaannya tentang organisasi dan atasan sehingga dapat menumbuhkan komitmen karyawan terhadap organisasi.

5) *Create a sense of community*, jadikan semua unsure dalam organisasi sebagai suatu komunitas dimana di dalamnya ada nilai-nilai kebersamaan, rasa memiliki, dan kerja sama sehingga akan mempermudah karyawan dan atasan untuk membagi pengalaman, saling mengenal satu sama lain atau dengan organisasi. Sehingga komitmen karyawan terhadap organisasi dapat timbl dengan sendirinya.
6) *Build value-based homogeneity*, setiap anggota organisasi memiliki kesempatan yang sama untuk dapat menduduki posisi penting dalam organisasi dengan focus kepada nilai, kemampuan, dan keinginan yang di miliki karyawan.
7) *Share and share and like*, sebaiknya organisasi membuat kebijakan dimana antara karyawan level bawah sampai level atas tidak terlalu berbeda adalam kompensasi yang di terima, gaya hidup, penampilan fisik dan lain-lain. Sehingga komitmen dapat tercipta karena kecilnya perbedaan anata bawahan dan atasan.
8) *Emphasize barnraising*, cross-utilization and teamwork, organisasi sebagai suatu community harus bekerja sama saling berbagi, saling

member manfaat dan memberikan kesempatan yang sama pada anggota organisasi.

9) *Get together*, adakan acara-acara yang melibatkan semua anggota organisasi sehingga kebersamaan bisa terjalin.
10) *Support employee development*, organisasi sebaiknya memperhatikan perkembangan karir karyawan dalam jangka panjang. Efek yang timbul dari adanya kesempatan karyawan untuk mengembangkan karir adalah karyawan menjadi komitmen terhadap organisasi. Jika organisasi tidak memperhatikan pengembangan karir karyawan, maka karyawan akan pergi meninggalkan organisasi dan mencari organisasi ynag lebih baik lagi untuk pengembangan karirnya.
11) *Commit to actualizing*, setiap karyawan diberikan kesempatan yang sama untuk mengaktualisasikan diri secara maksimal di organisasi sesuai dengan kapasitas masing-masing sehingga karyawan akan memiliki komitmen terhadap organisasi karean kesempatan aktualisasi nyang mungkin tidak didapatkan jika merek bekerja di organisasi lain.
12) *Provide first-year job challenge*, berikan bantuan yang konkrit bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang dimiliknya dan mewujudkan impiannya. Dengan organisasi, akan menciptakan komitmen karyawan terhadap organisasi

13) *Enrich and empower*, ciptakan kondisi agar karyawan bekerja tidak secara monoton karena rutinitas akan menimbulkan perasaan bosan bagi karyawan. Dengan begitu karyawan akan memiliki tanggung jawab dengan orang-orang yang bekerja dengannya setiap hari dan menimbulkan komitmen karyawan terhadap organisasi.
14) *Promote from within*, bila ada lowongan sebaiknya kesempatan pertama diberikan kepada pihak intern organisasi sebelum merekrut karyawan dari luar organisasi.
15) *Provide development activities*, bila organisasi memprioritaskan karyawan dari dalam merekrut tentunya akan memotivasi karyawan untuk terus tumbuh dan berkembang personal jabatannya.
16) *The question of employye security*, komitmen akan muncul dengan sendirinya apabila pegawai merasa aman baik dari segi fisik maupun psikis. Dengan adanya kemanan yang diperoleh karyawan dalam bekerja akan membuat karyawan merasa nyaman dan menikmati pekerjaannya tanpa adanya ancaman buruk.
17) *Commit to people-first values*, organisasi harus memberikan perlakuan yang benar pada saat awal karyawan bekerja karena akan menimbulkan persepsi yang positif dan komitmen. Sehingga menimbulkan keyakinan

bagi karyawan bahwa organisasi tempat dia bekerja adalah baik untuk dirinya.

18) *Put in writing*, data-data tentang kebjakan, visi, misi, sejarah, strategi dan lain sebagainya sebaiknya dibuat dalam bentuk tulisan bukan sekedar bahasa lisan sehingga nilai-nilai yang dimiliki perusahaan dapat terdistribusikan kepada karyawan.

19) *Hire "Right-Kind" managers*, pimpinan sebaiknya memberikan teladan dalam bentuk sikapa dan perilaku sehari-hari. Sehingga pimpinan tersebut dapat menjadi panutan bagi karyawan dan mendorong munculnnya komitmen karyawan terhadap organisasi.

20) *Walk the talk*, bila pimpinan ingin pegawai berbuat sesuatu maka sebaiknya pimpinan tersebut mulai beerbuat sesuatu, tidak sekedar kata-kata namun melakukan tindakan konkrit agar karyawan memiliki kepercayaan terhadap karyawan.

c. Bentuk komitmen Organisasional

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Muthuveloo dan rose (2005) mengatakan karyawan (*employee commitment*) didefinisikan sebagai "*anemployee level of attachment to some aspect of work"* artinya komitmen sebagai suatu tingkat ikatan karyawan pada beberapa aspek pekerjaannya. Variabel ini akan diukur dengan instrumen yang diadopsi menurut Meyer,

Allen, dan Smith dalam Sopiah (2008:157) membedakan komitmen organisasi atas tiga indikator, yaitu :

1) *Affective commitment*, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya tingkat emosional
2) *Continuance commitment*, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, untuk karean karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.
3) *Normative commitment*, timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

Ketiga komponen komitmen tersebut tidak bersifat *mutually exclusive*, artinya bahwa seseorang memiliki komitmen afektif, komitmen berkelanjutan maupun komitmen normatif secara simultan atau dalam waktu yang bersamaan dengan tingkat intesitas yang berbeda-beda. Komitmen organisasi tidak hanya menggambarkan loyalitas pasif yang dimiliki anggota organisasi melainkan juga tindakan aktif anggota organisasi untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dan keberlangsungan organisasi tetap dapat

dipertahankan. Jadi, adanya komitmen organisasi ini di harapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi.

d. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karena karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi cenderung memiliki sikap keberpihakan, rasa cinta, dan kewajiban yang tinggi terhadap organisasi sehingga hal ini akan memotivasi mereka secara psikologis dan bertanggung jawab. Menurut Mac Kenzie dalam Astuti (2005) komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan jika komitmen karyawan dalam organisasi itu rendah akan mengakibatkan keinginan untuk keluar. Semua ini pada gilirannya akan meningkatkan kinerja karyawan baik dilihat dari aspek pekerjaan maupun dari aspek karatkteristik personal. Hal ini didukung oleh temuan hasil penelitian Meyer et al. (1989), Cohen (1990), dan Nyhan (1999) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4) Penelitian Terdahulu

Berdasarkan studi kepustakaan yang dilakukan, ditemukan lima penelitian yang relevan dengan penelitian ini. Kelima penelitian tersebut adalah sebagai berikut. *Pertama*, penelitian yang dilakukan oleh Santoso

(2005) dengan judul "Motivasi, Komitmen Organisasional, *Locus of Control* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Penelitian ini membenarkan bahwa adanya pengaruh signifikan positif antara Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Widodo dan Kamila (2011) dengan judul "Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Locus of Control berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Penelitian ini membenarkan, bahwa adanya hubungan signifikan positif antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Rizki (2011) dengan judul "Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik (Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak). Penelitian ini membetulkan bahwa adanya hubungan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja yang memiliki pengaruh signifikan positif.

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Jaclyen (2013) dengan judul "Pemberdayaan Karyawan, Motivasi, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah VII Manado". Penelitian ini membenarkan bahwa adanya hubungan Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja yang berpengaruh signifikan.

Kelima, penelitian yang di lakukan oleh Musa (2009). Judul penelitian ini adalah Komitmen, Organisasional, Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Karakteristik Individual terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Halmahera Timur". Penelitian ini membenarkan bahwa adanya pengaruh Motivasi terhadap Kinerja yang berpengaruh signifikan positif.

Berikut di paparkan beberapa penelitian yang relevan dan di jadikan acuan pada penelitian ini:

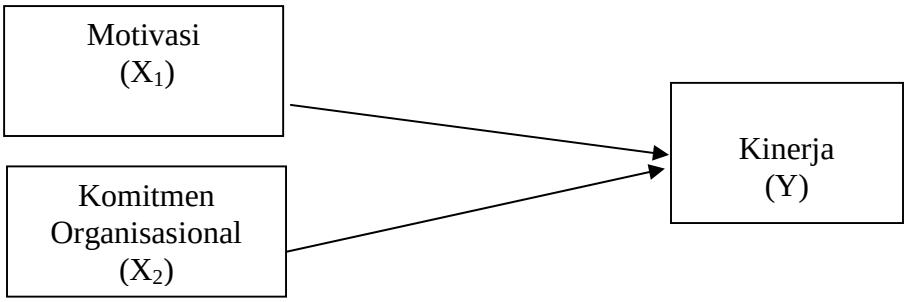
Tabel 2. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Variabel X	Variabel Y	Hasil
1	Santoso (2005)	Motivasi, Komitmen Organisasi, Locus of control	Kinerja karyawan	Motivasi, Komitmen Organisasi, Locus of Control berpengaruh signifikan terhadap kinerja
2	Widodo dan Kamilah (2011)	Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Locus of Control	Kinerja karyawan	Budaya organisasi, Komitmen Organisasi, Locus of Control berpengaruh signifikan terhadap kinerja
3	Rizki (2011)	Komitmen organisasi, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
4	Jaclyen (2013)	Pemberdayaan Karyawan, Motivasi dan Komitmen Organisasi	Kinerja Karyawan	Pemberdayaan Karyawan, Motivasi, Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
5	Musa (2009)	Komitmen Organisasional, Pengembangan karir, Motivasi Kerja, Karakteristik Individual	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasional, Pengembangan karir, Motivasi Kerja, Karakteristik Individual berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

5) Kerangka Konseptual

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor yang pertama adalah Motivasi, Motivasi merupakan aset yang harus dipelihara dan diberikan perusahaan kepada karyawan, karena dengan pengelolaan motivasi yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawannya. Apabila motivasi kerja dilakukan dengan baik, maka karyawan akan memberikan kontribusi yang optimal pada kemajuan perusahaan. Faktor lain yang berpengaruh terhadap karyawan adalah komitmen organisasional. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada sebuah organisasi maka kinerja karyawan pun akan meningkat dengan memiliki komitmen yang di miliki seorang karyawan. Sehingga komitmen organisasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap hasil kinerja.

Dalam penelitian ini akan didapat pengaruh anatara variabel motivasi kerja karyawan dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT. Teluk Luas *(Crumb Rubber)* Padang yang dapat dilihat dalam kerangka konseptual penelitian berikut :



Gambar 1: Kerangka Konseptual

6) Hipotesis

Dari rumusan masalah, kajian teori, dan kerangka konseptual yang sudah di jelaskan maka dalam penelitian dapat di rumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1) Terdapat pengaruh positif motivasi dengan kinerja karyawan PT. Teluk Luas (*Crumb Rubber*) Padang.
2) Terdapat pengaruh positif komitmen organisasional dengan kinerja karyawan PT. Teluk Luas (*Crumb Rubber*) Padang.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasilp engolahan data dan pembahasan terhadap hasil penelitian yang dilakukan melalui analisi sregresi berganda antara variabel-variabel penyebab terhadap variable akibat.

Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Teluk Luas (*Crumb Rubber*) Padang,maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawanpada PT. TelukLuas (*Crumb Rubber*) Padang. Artinyasemakin baik motivasi kerja maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan padaPT. TelukLuas (*Crumb Rubber*) Padang
2. Variabel komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Teluk Luas (*Crumb Rubber*) Padang. Artinya semakin baik komitmen organisasional maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan pada PT. Teluk Luas (*Crumb Rubber*) Padang.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan proses kinerja karyawan dalam melakukan tanggung jawab yang diberikan perusahaan,maka pihak PT. TelukLuas (*Crumb Rubber)* Padang harus memberikan arahan yang baik, dukungan kerja, dan dengan begitu karyawan

akan merasa puas bila mendapatkan hasil yang dicapainya. Serta memberikan hak kekuasaan jika karyawan dapat mengambil keputusan masalah yang di inginkan perusahaan, dengan begitu karyawan akan puas jika telah mencapai target yang telah ditentukan.. Artinya semakin tinggi tingkat motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi pula tingkat produktifitas kinerja karyawan yang akan diperoleh perusahaan.

2. Peningkatan komitmen karyawan di dalam perusahaan, sebaiknya pimpinan di kantorPT. TelukLuas (*Crumb Rubber*) Padang lebih mendekatkan diri terhadap karyawan dan organisasi juga bisa memberikan bimbinga konseling kepada karyawan untuk mendengarkan segala permasalahan yang mereka alami dan memberikan solusi atas permasalahan tersebut atas yang ditunjukkan oleh tingginya tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal. Diharapkan komitmen organisasional akan maksimal serta dapat mencapai segala tujuan yang telah ditetapkan, sehingga karyawan bisa melaksanakan pekerjaan dengan baik. Artinya jika semakin tinggi tingkat komitmen karyawan makas emakin tinggi pula tingkat kinerja yang diperoleh perusahaan.
3. Penelitian ini dapat dijadikan sebagaibahan referens iuntuk penelitise lanjutnya. . Penulis menyarankan untuk menelitifaktor lain yang dapa mempengaruhi kinerja karyawan.