

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah komponen yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi, baik itu institusi maupun perusahaan. Selain itu, sumber daya manusia berfungsi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Saat ini, sumber daya manusia yang diperlukan adalah sumber daya manusia yang berkinerja tinggi. Oleh karena itu, sangat penting bagi organisasi untuk melakukan penilaian kinerja untuk mengetahui sejauh mana karyawan mampu berkontribusi pada kemajuan dan perkembangan organisasi.

Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, kinerja dalam perusahaan perlu mendapat perhatian dalam pengelolaannya. Apabila kinerja karyawan dalam suatu perusahaan tidak ditata dengan baik maka dapat menjadi salah satu penghambat aktivitas perusahaan dalam mencapainya, Menurut Muis et al (2018:11) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.

Perusahaan akan berusaha mencapai tujuannya dengan cara terbaik dan semua orang di dalamnya harus berkomitmen untuk melakukannya. Komitmen karyawan dalam sebuah organisasi sangat memengaruhi kinerja mereka. Menurut Andre & Hermanto (2021:3) komitmen adalah suatu janji yang diucapkan seseorang kepada dirinya sendiri dan orang lain, yang dicerminkan dari setiap tindakan atau pun perilaku yang dijalankannya.

Usaha pencapaian tujuan organisasi selain dari komitmen dalam organisasi juga sangat bergantung pada budaya organisasi. Budaya

organisasi penting karena merupakan tradisi yang terjadi di tingkat hierarki organisasi dan merupakan standar perilaku yang diikuti oleh seluruh anggota organisasi. Menurut Robbins (2007) dalam Andre & Hermanto (2021:2) menjelaskan bahwa “budaya organisasi telah diketengahkan sebagai nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bertindak”.

Untuk mendapatkan hasil yang semaksimal mungkin, seorang karyawan juga membutuhkan motivasi kerja. Salah satu komponen yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan adalah motivasi kerja, yang berarti bahwa setiap karyawan harus memiliki motivasi untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Jika tidak, perusahaan atau organisasi tidak akan berhasil mencapai tujuan mereka. Menurut Farisi et al (2020:19) Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tertinggi untuk tujuan perusahaan, yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu.

PT Gallery Alam Property adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang property, berfokus pada pengembangan, pembangunan, dan pemasaran properti. Sebagai perusahaan yang beroperasi di industri real estate, PT Gallery Alam Property bertanggung jawab untuk menyediakan berbagai jenis properti, termasuk perumahan, komersial, dan mungkin juga properti industry. PT Gallery Alam Property harus berfokus untuk meningkatkan komitmen organisasi dan budaya organisasi agar karyawan dapat termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan uraian di atas permasalahan utama dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana komitmen organisasi dan budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dengan mempertimbangkan peran motivasi sebagai variabel intervening. Permasalahan ini timbul karena pentingnya kinerja karyawan bagi keberhasilan perusahaan, namun faktor-faktor seperti komitmen dan budaya organisasi sering kali tidak dikelola dengan baik, sehingga

berpotensi menghambat pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait komitmen organisasi, budaya organisasi dan motivasi yang berkaitan dengan kinerja karyawan adapun judul penelitian ini adalah:

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening.

1.2 Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini dapat terfokus, maka dalam penelitian ini penulis membatasi penelitian ini hanya pada Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi yang berkaitan dengan Kinerja Karyawan serta Motivasi sebagai variabel intervening yang digunakan dalam penelitian ini.

1.3 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Gallery Alam Property?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Gallery Alam Property?
3. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Gallery Alam Property?
4. Apakah Motivasi memediasi Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Gallery Alam Property?
5. Apakah Motivasi memediasi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Gallery Alam Property?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan pada penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Gallery Alam Property.
2. Menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Gallery Alam Property.
3. Menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Gallery Alam Property.
4. Menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi melalui Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Gallery Alam Property.
5. Menganalisis pengaruh Budaya Organisasi melalui Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Gallery Alam Property.

1.5 Manfaat/Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ganda, yakni manfaat teoritis dan praktis:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman lebih dalam tentang Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Motivasi dan Kinerja Karyawan yang akan berguna untuk pengembangan praktik-praktik manajemen Sumber Daya Manusia yang lebih efektif di PT Gallery Alam Property. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai bahan untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan bisa dijadikan bahan evaluasi untuk instansi sekaligus menunjukkan pentingnya komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan melalui motivasi sebagai variabel intervening. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan saran kepada instansi untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan

memahami dan mengelola komitmen organisasi dan budaya organisasi dengan efektif sehingga dapat meningkatnya motivasi karyawan yang akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.



