

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi mempunyai dampak dalam bidang perekonomian. Hal ini membawa dampak yang cukup besar bagi industri-industri di Indonesia baik itu industri perdagangan, manufaktur maupun jasa. Oleh karena itu, dengan pengaruh lingkungan bisnis yang begitu kuat, mendorong perusahaan untuk melakukan pembenahan diri agar dapat bersaing dan mempertahankan hidup. Untuk melakukan hal tersebut, perlu adanya suatu rancangan strategik.

Peran seorang akuntansi dalam perusahaan sangat diperlukan. Karyawan bagian akuntansi akan membantu manajemen dalam menyediakan informasi yang digunakan untuk mengambil keputusan. Dalam persaingan global informasi merupakan faktor penting yang akan membantu dalam persaingan. Informasi disini bisa berupa keuangan maupun non keuangan yang dapat digunakan oleh perusahaan, investor dan pihak ketiga untuk menilai kinerja perusahaan tersebut. Sehingga kinerja karyawan bagian akuntansi sangat penting bagi perusahaan, jika mereka telah melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dan benar maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja dari organisasi tersebut.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Kemampuan organisasi untuk berhasil dalam mencapai tujuannya ditunjang oleh faktor-faktor internal dan eksternal organisasi dan untuk mencapai kinerja organisasi yang maksimal maka sisi internal organisasi yang terlebih dahulu mendapatkan perhatian yaitu anggota organisasi itu sendiri dimana faktor tersebut berkaitan dengan pelatihan, kompetensi dan komitmen organisasi dari anggota organisasi.

Untuk mendapatkan kinerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan, organisasi mempunyai tugas untuk memberikan dorongan kepada para pegawai, agar mereka bekerja dengan giatnya sehingga mencapai target organisasi. Secara teori berbagai definisi tentang motivasi biasanya terkandung keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan dan insetif. Pegawai bekerja dengan harapan akan memperoleh upah/gaji yang dapat untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap pegawai, sehingga dapat terjadi perbedaan motivasi dalam berprestasi. Selain itu, pemenuhan kebutuhan dari para karyawan akan pelayanan dan penghargaan oleh atasan terhadap prestasi kerja yang dihasilkan yang sesuai dengan prinsip keadilan dapat memotivasi kerja mereka.

Kinerja karyawan yang ditunjukkan dari peningkatan produktivitas kerja menjadi orientasi setiap perusahaan, bahkan terdapat sejumlah perusahaan yang mengalihkan lokasi pabrik dalam meningkatkan produktivitas. Sebagaimana hasil penelitian Yeh dan Hong (2012) yang menyebutkan: “*Many Taiwanese manufacturers have moved to mainland China in order to reduce labor cost and increase productivity.*” Dalam pendapat tersebut dinyatakan bahwa sejumlah perusahaan dari negara Taiwan melakukan relokasi pabrik ke negara China dengan tujuan menurunkan biaya buruh dan meningkatkan produktivitas.

Fenomena tersebut menggambarkan begitu pentingnya peningkatan kinerja karyawan sehingga perusahaan rela untuk melakukan investasi besar untuk meningkatkan produktivitas. Meskipun demikian, peningkatan kinerja karyawan tidak harus dilakukan dengan merelokasi usaha, namun juga bisa dilakukan dengan cara lain karena terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian Yeh dan Hong (2012) juga menjelaskan bahwa kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh metode kepemimpinan. Terdapat berbagai metode kepemimpinan yang dinilai mampu memotivasi karyawan dalam bekerja. Salah satu diantara metode kepemimpinan tersebut adalah metode kepemimpinan transaksional. Tipikal dari kepemimpinan menurut Belasen dan Frank (2012) adalah model kepemimpinan yang fokus pada pertukaran antara pimpinan dan karyawan. Arti dari pertukaran ini adalah tipikal kepemimpinan yang memposisikan “*take and give*” dalam bekerja, dimana karyawan akan mendapatkan

penghargaan hanya ketika karyawan bisa mencapai target kerja. Demikian halnya dengan pendapat Howell dan Merenda (1999) dalam Yeh dan Hong (2012:51) bahwa kepemimpinan transaksional dipahami sebagai proses pertukaran antara keuntungan dan standar orientasi, artinya bahwa karyawan akan mendapatkan keuntungan (balas jasa) ketika karyawan mampu mencapai standar kerja yang ditetapkan.

Kinerja setiap individu berbeda dengan individu lainnya sesuai dengan tingkat besar dan kecilnya pengetahuan, keterampilan dan motivasi yang dimiliki oleh individu tersebut, demikian pula dengan kelompok, kinerja kelompok satu dengan lainnya tidak akan sama karena komposisi anggota kelompok memiliki perbedaan pemahaman tentang kinerja secara berbeda pula. Untuk memberikan kesamaan kinerja, maka perusahaan harus menetapkan pengukuran yang baku dan standar agar dapat dijadikan pedoman oleh setiap karyawan (Agiel Puji Damayanti, dkk, 2013).

Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk berbuat dan berproduksi. Seorang yang memiliki motivasi yang rendah mereka cenderung untuk menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Dengan adanya motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan tercakup pula.

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Agar kepuasan kerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya-tidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugasnya yang berhubungan dengan rekan kerja, pimpinan, suasana kerja, dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Selain itu, faktor lain yang harus diperhatikan adalah motivasi bekerja para karyawannya.

Luthans (2006) menyatakan bahwa lima dimensi yang telah diidentifikasi untuk merepresentasikan karakteristik pekerjaan yang paling penting dimana karyawan memiliki respons afektif dan positif yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja. Kelima dimensi tersebut dirumuskan dan digunakan untuk mengukur kepuasan kerja. Jika hal-hal tersebut dapat terpenuhi maka komitmen organisasional akan timbul dengan baik, sehingga kepuasan akan berdampak terhadap komitmen organisasional. Penelitian tentang hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi mempunyai hasil yang beragam.

Tingkat komitmen baik komitmen perusahaan terhadap karyawan, maupun antara karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Komitmen organisasional merupakan perspektif yang bersifat keperilakuan dimana komitmen diartikan sebagai perilaku yang konsisten dengan aktivitas. (*consistent lines of activity*)” (Ivan Aris dan Imam Gozhali, 2006:193). Sehingga semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Sikap dan tindakan profesional merupakan tuntutan pada berbagai bidang profesi. Profesionalisme adalah sikap kerja. Sikap karyawan yang rendah dapat dilihat dari ketidakpedulian karyawan terhadap pekerjaannya. Pekerjaan dilakukan dengan asal-asalan, tidak ada upaya perbaikan dalam cara bekerja dan sikap tidak menghargai terhadap hasil kerjanya sendiri. Profesionalisme merupakan mutu, kualitas, atau perilaku yang menunjukkan profesi seseorang atau orang yang profesional. Bagi perusahaan atau organisasi, bila secara empiris terbukti adanya hubungan antara tingkat profesionalisme individu dengan hasil kerja individu, maka hal ini akan menjadi nilai bagi perusahaan dalam pemeliharaan profesionalisme personal.

PT. Jaya Real Property, Tbk merupakan salah satu dari sekian banyak perusahaan yang menginginkan sumber daya manusia yang mempunyai kualitas tinggi dan potensial dalam mencapai tujuan perusahaan dengan harapan para karyawan memiliki kinerja karyawan yang maksimal. Persaingan dibidang property saat ini semakin meningkat tajam, munculnya berbagai

pesaing dalam bidang property menjadi acuan untuk perusahaan menghasilkan serta mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas di dalam perusahaan. Namun dalam upaya menciptakan kinerja karyawan yang tinggi dan optimal, nampaknya masih terdapat berbagai masalah atau kendala yang membuat perusahaan sulit untuk mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri. Kendala yang timbul tersebut dapat menjadi ancaman namun bila diatasi dengan baik akan menjadi faktor yang membuat perusahaan berhasil dalam pencapaian tujuan organisasi.

Sedangkan hasil penelitian Djati dan Khusaini (2003) bahwa faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasional karyawan. Penelitian menjelaskan adanya pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional tinggi akan mempunyai prestasi kerja lebih tinggi karena melalui komitmen yang kuat maka karyawan merasa lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik. Karyawan dengan komitmen organisasional tinggi menilai bahwa tidak ada yang lebih penting dari hasil kerja sehingga hal ini mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian ini karena masih sedikit penelitian yang mengaitkan antara profesionalisme karyawan dengan kinerja karyawannya itu sendiri dan untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh motivasi, profesionalisme, komitmen organisasional maka penelitian ini akan mengkaji pengaruh dari ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Maka skripsi ini diberi judul: **“Pengaruh Motivasi, Profesionalisme, Komitmen Organisasional, terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur di Jakarta Barat)”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Pembatasan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang terjadi, antara lain:

1. Kurangnya motivasi kerja karyawan.
2. Kurangnya motivasi kerja karyawan untuk berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Profesionalisme karyawan belum berjalan sesuai yang diharapkan.
4. Pelaksanaan pengembangan karier belum berjalan sesuai dengan yang diharapkan.
5. Budaya organisasi belum berjalan sesuai dengan yang diharapkan.
6. Kurang kuatnya komitmen kerja karyawan.
7. Penurunan kinerja karyawan.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini penulis membatasi kajian yang dibahas agar penelitian dapat dilakukan secara terarah dan hasil yang diperoleh dapat maksimal serta dapat digunakan sebaik-baiknya. Batasan yang dilakukan antara lain:

1. Variabel yang diukur dalam penelitian ini menggunakan dua variabel, sesuai dengan permasalahan yang sedang diteliti. Kedua variabel tersebut adalah Variabel Terikat (Y) dan Variabel Bebas (X).
2. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *nonrandom sampling* dengan teknik *purpose sampling*.
3. Jenis data yang digunakan ialah data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan/*scoring*.
4. Penelitian ini menguji tentang pengaruh dari variabel, sehingga alat uji hipotesis menggunakan regresi.

1.3 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi, profesionalisme, komitmen organisasional terhadap karyawan secara simultan ?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah terdapat pengaruh profesionalisme terhadap kinerja karyawan?

4. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan ?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, profesionalisme, komitmen organisasional terhadap karyawan secara simultan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh profesionalisme terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Dapat digunakan sebagai informasi dan referensi operasional bagi para pimpinan perusahaan dalam memahami perilaku para profesional sebagai sumber daya manusia perusahaan.

2. Bagi Pembaca

Dapat digunakan sebagai referensi studi lanjut, khususnya yang berkaitan dengan masalah motivasi, profesionalisme, komitmen organisasional dan kinerja karyawan dengan ruang lingkup yang lebih luas.

3. Bagi Penulis

Dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang perilaku melalui analisis dan pengujian kesesuaian penerapan teori.