

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dewasa ini, dalam kehidupan bangsa Indonesia, memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berdaya tahan kuat dan perilaku yang berkualitas sangat lah penting dalam suatu perusahaan atau organisasi, karena kemakmuran suatu bangsa tidak lagi hanya di tentukan oleh sumber daya alam saja, melainkan oleh kualitas sumber daya manusianya. Maka dari itu tanpa adanya sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik dan lancar. Setiap perusahaan menginginkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas kerja yang baik tentunya akan membantu perusahaan mencapai tujuan perusahaan. Semakin baik sumber daya manusia yang ada maka semakin tinggi juga nilai dari perusahaan tersebut, begitu juga sebaliknya jika mereka tidak memperhatikan sumber daya manusia yang ada, maka dapat dipastikan perusahaan tersebut tidak akan berjalan dengan baik.

Sumber daya manusia yang di maksud adalah sumber daya manusia yang strategis, berkenaan dengan perencanaan, pengawasan, evaluasi agar sumber daya manusia yang ada dapat memperoleh sebanyak mungkin nilai tambah.

Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksud adalah bahwa perusahaan harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut maka

perusahaan harus membentuk komitmen kerja, cara bekerja secara profesional, dan juga motivasi yang tinggi dalam pekerjaan mereka.

Di dalam perusahaan yang besar dan maju semua berjalan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Semua kegiatan operasional telah ditentukan guna kelancaran kegiatan dalam perusahaan. Didalam perusahaan kegiatan operasional telah ditentukan guna kelancaran kegiatan dalam perusahaan. Kegiatan operasional telah di bagi-bagi sesuai dengan kegunaannya, seperti departemen keuangan, departemen pertahanan, departemen perhubungan, dan departemen personalia. Semua itu agar setiap karyawan mengetahui dan fokus dalam setiap tugas yang diberikan oleh atasan.

Menurut **(Michael, 2017)** Manajemen Sumber Daya Manusia adalah hal-hal berkaitan dengan pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia. Dan mengelola unsur-unsur manusia dengan segala potensi yang dimiliki sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang dapat mencapai tujuan organisasi.

Menurut **(SUSAN, 2019)** Sumber Daya Manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai asset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Menurut **(Setiyanto & Selvi, 2018)** Mendefinisikan Komitmen Organisasi sebagai berikut :

1. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu.

2. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi.
3. Keinginan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Menurut (**D Handoko dan M Rambe, 2018**) Komitmen Organisasi adalah keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan tingkat sampai sejauh mana ia tetap ingin menjadi anggota organisasi.

Menurut (**Siti Nurnaningsih, dan Wahyono, 2017**) Menyatakan bahwa karyawan dengan Komitmen Organisasi yang tinggi akan lebih bekerja keras dan menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik.

Motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan.

Menurut (**Andika, 2019**) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegritas dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Menurut (**Hadi, 2021**) Motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan.

Menurut **(Saleh & Utomo, 2018)** Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Menurut **(Aisyah, Utami dan Sunardi, 2017)** Profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu yang tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami.

Menurut **(Asgaruddin, 2021)** Profesionalisme artinya ahli dalam bidangnya jika seseorang manajer mengaku sebagai seorang yang profesional maka ia harus mampu menunjukkan bahwa dia ahli dalam bidangnya harus mampu menunjukkan kualitas yang tinggi dalam pekerjaannya.

Menurut **(Falentina, Rani, Lambey, 2018)** Profesionalisme merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Pegawai yang profesional akan memperlihatkan kemampuan dan keahliannya, sikap dan disiplin, minat dan semangat. Oleh karena itu, pegawai dituntut untuk memiliki kemampuan secara profesional dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga produktivitas mereka meningkat.

Dalam keseharian Profesionalisme dipahami sebagai cara bekerja secara profesional, menguasai bidang kerja, kreatif dan inovatif untuk menghasilkan kinerja yang tinggi. Profesionalisme merupakan sikap kerja profesional yang tiada lain adalah perilaku karyawan yang mengacu pada kecakapan, keahlian, disiplin dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi yang mendasari tindakan karyawan.

PT Taspen (Persero) atau Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri adalah Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang bergerak di bidang asuransi tabungan hari tua dan dana pensiun bagi ASN dan Pejabat Negara. Ada lima nilai utama PT Taspen yaitu integritas, professional, inovatif, kompetitif, dan tumbuh.

Dalam upaya meningkatkan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil atau sekarang disebut dengan Aparatur Sipil Negara (ASN), pemerintah telah membuat sistem yang melindungi ASN dan meningkatkan kesejahteraan ASN beserta keluarganya, yaitu dengan keluarnya PP.NO.10 Tahun 1963 tentang tabungan dari asuransi Pegawai Negeri Sipil, Dengan sistem asuransi apabila telah mencapai masa pensiun, meninggal, atau karena sebab yang lain, mangka anggota Taspen mendapat sejumlah uang untuk masa non- aktifnya sebagai pegawai negeri atau ahli warisnya bagi yang telah meninggal dunia.

Jadi peneltian pada PT Taspen (Persero) di Bukittinggi yang berada di Jl. Moh Syafei No.11, Tarok Dipo, Kec Guguk Panjang, Kota Bukittinggi, Sumatera Barat 26138. Seluruh jajaran PT Taspen (Persero) di Bukittingi senantiasa berkomitmen dan profesionalisme untuk meningkatkan layanan dan kinerja kepada seluruh peserta pensiun maupun peserta aktif.

Setiap perusahaan didirikan untuk mencapai tujuan yang akan dicapai sesuai dengan visi misinya. Untuk mencapai tujuan tersebut perlu adanya fungsi manajemen yang baik. Kesuksesan sebuah perusahaan tidak terlepas dari hasil kerja dan kemampuan terbaik yang diberikan oleh karyawan. Sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab secara profesional dalam rangka pencapaian tujuan

perusahaan. Namun, tidak semua karyawan disuatu perusahaan memiliki komitmen yang tinggi dengan kenyataan ada banyak terjadi pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan, perusahaan juga membuat sanksi bagi karyawan yang mempunyai kinerja buruk. Komitmen organisasi merupakan keterkaitan emosional, pengidentifikasian dan keterlibatan pegawai terhadap satu institusi.

Dengan permasalahan yang terjadi maka perusahaan diharapkan selalu meningkatkan kinerja karyawan agar perusahaan dapat menghadapi permasalahan-permasalahan yang ada. Karena dengan adanya kinerja karyawan yang diterapkan setiap karyawan pada diri mereka, maka karyawan tersebut mampu mengoptimalkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain : Komitmen kerja, Profesionalisme, Motivasi dan Lingkungan Kerja.

Kinerja Karyawan menjadi landasan yang sesungguhnya bagi perusahaan karena tanpa kinerja karyawan maka tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan tidak dapat dicapai. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan mampu menyelesaikan permasalahan dan tugas-tugas yang dibebankan oleh suatu perusahaan. Kinerja Karyawan merupakan gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi perusahaan. Karena kinerja karyawan merupakan hal yang patut mendapat perhatian penting dari pihak perusahaan. Kinerja Karyawan dari sumber daya manusia yang baik, mampu berkontribusi untuk kemajuan perusahaan tersebut.

Tabel 1.1
Absensi Pegawai PT. Taspen (Persero) Di Bukittinggi
Dalam Periode 2020

NO	BULAN	PERSENTASE (%)
1	JANUARI	87,04%
2	FEBRUARI	84,26%
3	MARET	96,43%
4	APRIL	84,16%
5	MEI	85,43%
6	JUNI	90,25%
7	JULI	91,01%
8	AGUSTUS	85,68%
9	SEPTEMBER	86,92%
10	OKTOBER	95,99%
11	NOVEMBER	97,84%
12	DESEMBER	75,31%

Sumber : PT TASPEN (PERSERO) Di Bukittinggi

Dari tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan yang masuk kerja atau hadir cukup tinggi yaitu dibulan Maret dan yang terendah pada bulan Desember dari total keseluruhan hadir karyawan. Berdasarkan peraturan yang mengatur hak libur para karyawan, maka para karyawan yang meninggalkan pekerjaan tanpa alasan maka dianggap absen. Absen dalam karawan merupakan masalah karena akan merugikan perusahaan dan mengakibatkan terlambat penyelesaian pekerjaan para karyawan. Dari data tersebut kita dapat melihat

bahwa terjadinya peningkatan dan penurunan persentase absensi disebabkan oleh berbagai faktor diantaranya Komitmen kerja, Profesionalisme, tanggung jawab dan Inisiatif karyawan itu sendiri.

Tabel 1.2

Rekapitulasi Kinerja Karyawan

NO	Indikator	Target	Persentase (%)
1	Melaksanakan kegiatan admistrasi SDM karyawan dengan akurat dan memastikan admistrasi SDM (data karyawan) <i>up-to date</i>	95%-100%	92%
2	Menyampaikan hasil tindak lanjut temuan internal	95%-100%	95%
3	Memonitor skor hasil survei CSI	95%-100%	98%
4	Memastikan penegendalian anggaran tidak melebihi ketentuan	95%-100%	93%
5	Memastikan tercapainya kualitas/validitas data peserta	95%-100%	89%
6	Hasil survei tingkat kepuasan pegawai	95%-100%	87%
7	Melakukan layanan proaktif JKK dan peserta meninggal dunia ke BANK	95%-100%	93%
8	Memonitoring anggaran dan relasiakun seksi Umum dan SDM	95%-100%	86%
9	Melakukan tindak lanjut keluhan pelanggan	95%-100%	91%
10	Menyusun SPK atau perjanjian, berita acara serah terima barang, label asset, dan menerbitkan LPT dokumen pembayaran serta administrasi dokumen pengadaan belanja modal	95%-100%	94%

11	Mengelola peserta data pensiun untuk memastikan kebenaran data peserta	95%-100%	88%
12	Menyiapkan dan mengolah apabila dilakukan serta memastikan tercapainya skor EEI	95%-100%	84%
13	Melakukan perekaman dan penyimpanan dosir karyawan dan SK pensiun pada aplikasi EFS/ELO	95%-100%	89%
14	Melaporkan dan Menyusun pertanggung jawaban Lembar Pengantar Transaksi (LPT)	95%-100%	93%
15	Membuat daftar PKS rumah sakit	95%-100%	93%
16	Membuat daftar PKS Non Asn	95%-100%	96%
17	Menyampaikan hasil pelaporan pajak THT dan pensiun setiap bulan	95%-100%	98%
18	Memproses penyetoran pajak THT dan pensiun tiap bulan	95%-100%	96%

Sumber : PT Taspen (Persero) DiBukittinggi

Pada tabel 1.2 ada beberapa indikator kerja dari beberapa unit PT Taspen (Persero) Di Bukittinggi. Untuk penilaiannya memiliki target 95%-100%, dari data diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan pada PT Taspen (Persero) cukup baik. Namun, hanya beberapa indikator saja yang mencapai target persentase. Hal ini disebabkan oleh kurangnya ketelitian karyawan dalam mengelola data peserta pensiun yang sangat banyak. Salah satu potensi yang mendorong karyawan dalam meningkatkan kinerjanya adalah Komitmen organisasi dalam setiap karyawan. Dan adanya rasa tanggung jawab atau profesional agar perusahaan berjalan dengan baik.

Menurut **(Isvandiari & Idris, 2018)** Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut **(Kurniawan, 2020)** Kinerja adalah sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya.

Menurut **(Giantari & Riana, 2017)** Kinerja Karyawan adalah elemen penting yang ada pada setiap organisasi dan faktor yang paling penting bagi keberhasilan organisasi.

Menurut **(Subariyanti, 2017)** Menyatakan Kinerja Karyawan organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang di dalamnya memiliki kinerja yang baik. Organisasi yang efektif atau berhasil akan ditopang oleh SDM yang berkualitas.

Menurut **(Setyawati, Aryani dan Ningrum, 2018)** Gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi.

Berdasarkan pendapat dan uraian di atas, maka penulis mengajukan sebuah penelitian yang berjudul “ **Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT Taspen (Persero) Di Bukittinggi.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dan dalam kajian-kajian manajemen sumber daya manusia banyak faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Ketidak hadirannya karyawan yang menunjukkan bahwa komitmen karyawan mengalami penurunan sehingga mengakibatkan pada kinerja perusahaannya.
2. Profesionalisme karyawan belum optimal dapat dilihat dari kemampuan kinerja dan banyaknya presentasi pencapaian yang tidak mencapai target.
3. Karyawan yang mempunyai komitmen dan kinerja baik secara otomatis mempunyai tanggung jawab dan profesional yang baik, perusahaan juga membuat komitmen atau sanksi.
4. Masih kurang pengetahuan karyawan terhadap komitmen organisasi pada PT Taspen (Persero) Di Bukittinggi.
5. Kurangnya rasa tanggung jawab pada diri karyawan PT Taspen (Persero) Di Bukittinggi.
6. Komitmen organisasi pada PT Taspen (Persero) Di Bukittinggi yang tidak dijalankan.
7. Kinerja karyawan masih belum optimal pada PT Taspen (Persero) Di Bukittinggi.
8. Motivasi kerja karyawan PT Taspen (Persero) Di Bukittinggi masih rendah.

9. Kurangnya kerja sama antara anggota organisasi, disini karyawan antar organisasi kurang kompak dalam melaksanakan tugas atau kurang peduli antar sesama anggota organisasi.
10. Loyalitas Karyawan perusahaan masih rendah.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya dan terarahnya penelitian ini penulis hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan Komitmen Organisasi (X1), dan Profesionalisme (X2), sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat dengan Motivasi kerja (Z) sebagai variabel intervening pada PT Taspen (Persero) Di Bukittinggi.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan sebelumnya, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Karyawan PT Taspen (Persero) Di Bukittinggi.
2. Bagaimana pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan PT Taspen (Persero) Di Bukittinggi.
3. Bagaimana Kinerja Karyawan terhadap Motivasi Kerja PT Taspen (Persero) Di Bukittinggi.
4. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Motivasi Kerja pada PT Taspen (Persero) Di Bukittinggi.

5. Bagaimana pengaruh Profesionalisme terhadap Motivasi Kerja PT Taspen (Persero) Di Bukittinggi.
6. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening PT Taspen (Persero) Di Bukittinggi.
7. Bagaimana pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening PT Taspen (Persero) Di Bukittinggi.

1.5 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan. Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Taspen (Persero) Di Bukittinggi.
2. Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan PT Taspen (Persero) Di Bukittinggi.
3. Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Motivasi Kerja PT Taspen (Persero) Di Bukittinggi.
4. Pengaruh Komitmen terhadap Motivasi Kerja PT Taspen (Persero) Di Bukittinggi.
5. Pengaruh Profesionalisme terhadap Motivasi Kerja PT Taspen (Persero) Di Bukittinggi.

6. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel intervening PT Taspen (Persero) Di Bukittinggi.
7. Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening PT Taspen (Persero) Di Bukittinggi.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Sebagai implementasi ilmu Sumber Daya Manusia yang telah penulis dapatkan selama berkuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.

2. Bagi Perusahaan

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada PT Taspen (Persero) Di Bukittinggi. Berkaitan dengan Komitmen Organisasi dan Profesionalisme bagi karyawan agar mereka dapat meningkatkan Kinerja Karyawan dengan tujuan untuk dapat tercapainya Motivasi Kerja seperti yang diinginkan.

3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membaca khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah

Pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia.