

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Indonesia sebagai negara berkembang, saat ini sedang giat melakukan pembangunan di segala bidang demi terwujudnya cita-cita masyarakat yang makmur dan sejahtera secara merata. Pencapaian akan hal ini dihadapkan pada berbagai masalah yang begitu kompleks yang harus dihadapi, seperti jumlah penduduk yang terus berkembang, tingkat pemerataan pendapatan masyarakat yang tidak merata, pesatnya perkembangan ekonomi dan teknologi tanpa diikuti adanya peningkatan sumber daya manusia. Selain itu, tingkat persaingan yang tinggi menuju pasar global semakin menuntut adanya suatu sumber daya manusia yang memiliki kompetensi di bidangnya masing-masing.

Menurut (Garry, 2017:3), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Menurut (Henry, 2015:5), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Bekerja merupakan aktivitas yang dilakukan hampir pada setiap individu. Dalam melakukan pekerjaan, individu tidak akan lepas dari individu lain. Karena individu tersebut merupakan bagian dari lingkungan pekerjaan seseorang. Individu lain dapat berperan sebagai rekan kerja, atasan, ataupun bawahan yang mendukung pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik. Setiap individu di dalam suatu organisasi atau perusahaan saling berperan dan saling berkaitan satu sama lain.

Hubungan interpersonal sangat penting untuk perkembangan perasaan kenyamanan seseorang dalam berbagai lingkup social. Hubungan Interpersonal membantu dalam pertumbuhan dan perkembangan kognitif dan sosial, membangun identitas personal yang koheren dan positif, serta keyakinan akan hubungan interpersonal dengan realitas social. Peserta didik yang tidak memiliki hubungan interpersonal yang baik akan mengalami hambatan dalam proses interaksi, cenderung merasa terasing atau terkucilkan dalam lingkungannya (Wijayanti, 2015: 10).

Pemberian sistem insentif diharapkan menjadikan adanya hubungan timbal balik antara karyawan dan perusahaan, karyawan mendapatkan keadilan berupa pemberian insentif yang akan dapat meningkatkan motivasi dan kinerjanya, sedang bagi perusahaan akan dapat meningkatkan produktivitas usahanya. Sehubungan dengan itu penghargaan untuk menjembatani jurang antara tujuan perusahaan dan harapan serta aspirasi karyawan perlu disediakan. Agar efektif, sistem pemberian insentif harus mencukupi tiga hal yaitu, cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar, setara, dan adil (Mangkuprawira, 2015: 197).

(Pamela, dan Oloko, 2015: 2) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak.

Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi secara signifikan akan bekerja lebih baik untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi maupun tujuan pribadi perseorangan karyawan. Berhasil dan tidaknya PT. Technology Karya Mandiri di Jakarta dalam berkomunikasi dengan pelanggannya tergantung pada karyawan yang langsung berhubungan dengan para pelanggannya.

Komitmen organisasi adalah hal yang berharga untuk seluruh organisasi, dan bukan hanya untuk pekerjaan, maupun kelompok kerja. Komitmen karyawan sendiri bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi itu sendiri (Lambert., *et. al.*, 2015).

Komitmen organisasi menjadi perhatian penting dalam banyak penelitian karena memberikan dampak signifikan terhadap perilaku kerja seperti kinerja, kepuasan kerja, absensi karyawan dan juga *turn over* karyawan. Komitmen dalam organisasi akan membuat pekerja memberikan yang terbaik kepada organisasi tempat dia bekerja.

PT. Technology Karya Mandiri (selanjutnya disebut **TKM**) merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang General Contractor & Supplier di wilayah Indonesia. Sebagai Perusahaan yang sedang berkembang dan menuju Perusahaan yang besar dalam bidang General Contractor & Supplier di wilayah Indonesia.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dikaji pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh hubungan interpersonal terhadap motivasi kerja pada Karyawan PT. Technology Karya Mandiri Jakarta ?
2. Bagaimana pengaruh insentif kerja terhadap motivasi kerja pada Karyawan PT. Technology Karya Mandiri Jakarta ?
3. Bagaimana pengaruh hubungan interpersonal terhadap komitmen organisasi pada Karyawan PT. Technology Karya Mandiri Jakarta ?
4. Bagaimana pengaruh insentif kerja terhadap komitmen organisasi pada Karyawan PT. Technology Karya Mandiri Jakarta ?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada Karyawan PT. Technology Karya Mandiri Jakarta ?
6. Bagaimana pengaruh hubungan interpersonal terhadap komitmen organisasi melalui motivasi kerja pada Karyawan PT. Technology Karya Mandiri Jakarta ?

7. Bagaimana pengaruh insentif kerja terhadap komitmen organisasi melalui motivasi kerja pada Karyawan PT. Technology Karya Mandiri Jakarta ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh hubungan interpersonal terhadap motivasi kerja pada Karyawan PT. Technology Karya Mandiri Jakarta.
2. Mengetahui pengaruh insentif kerja terhadap motivasi kerja pada Karyawan PT. Technology Karya Mandiri Jakarta.
3. Mengetahui pengaruh hubungan interpersonal terhadap komitmen pada Karyawan PT. Technology Karya Mandiri Jakarta.
4. Mengetahui pengaruh insentif kerja terhadap komitmen pada Karyawan PT. Technology Karya Mandiri Jakarta.
5. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen pada Karyawan PT. Technology Karya Mandiri Jakarta.
6. Mengetahui pengaruh hubungan interpersonal terhadap komitmen melalui motivasi kerja pada Karyawan PT. Technology Karya Mandiri Jakarta.
7. Mengetahui pengaruh insentif kerja terhadap komitmen melalui motivasi kerja pada Karyawan PT. Technology Karya Mandiri Jakarta.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Peneliti

Peneliti ini diharapkan menambah wawasan berfikir dalam mengaplikasikan ilmu yang didapat selama mengikuti perkuliahan serta menambah pengetahuan mengenai hubungan interpersonal, insentif kerja dan motivasi terhadap komitmen

2. Perusahaan

Penelitian ini merupakan informasi mengenai budaya organisasi dan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan kebijakan yang tepat dalam mengelola sumber daya manusia di PT. Technology Karya Mandiri.

