

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Situasi eksternal serta sejumlah faktor internal membuat industri TPT (tekstil dan produk tekstil) di Indonesia masih dihadapkan dengan masalah dan masih belum optimal kinerjanya. Dari sisi eksternal, krisis keuangan di Amerika Serikat (AS) dan Kawasan Eropa sudah memperlihatkan kelesuan di perdagangan produk TPT yang mengarah pada penurunan permintaan dan harga yang akhirnya nilai ekspornya pada tahun 2013 turun sebesar 5 persen dari tahun 2012. (www.egismy.wordpress.com , Akses pada 25-02-2014 pukul 13:58 WIB).

Faktor internal yang dirasakan, industri TPT nasional masih berhadapan dengan masalah klasik yang hingga kini solusinya masih selalu dalam pembahasan, yaitu masalah pembiayaan untuk modal kerja, masalah harga dan suplai energi (listrik, BBM, gas, batubara), masalah tarif yang mahal pada infrastruktur logistik (darat, laut, udara), pasar domestik produk-produk TPT impor, serta yang paling penting dan masih sering menjadi perdebatan serta perhatian yaitu masalah sistem pengupahan tenaga kerja industri yang masih belum sesuai dengan kemampuan dan kinerja karyawan.

Kebijakan sistem pengupahan tenaga kerja industri tekstil di Indonesia selalu naik setiap tahunnya, sementara kemampuan dan kinerja karyawannya tidak ikut ditingkatkan. Hal itu membuat pemilik perusahaan harus mengeluarkan anggaran yang lebih besar untuk gaji karyawan dengan pemasukan dan jumlah

produksi yang tetap. Situasi seperti ini yang menjadi penyebab pertumbuhan produksi TPT di Indonesia cenderung mengalami penurunan.

Pada tahun 2012 pertumbuhan produksi tekstil menurun 8,32 persen, tahun 2013 terjadi penurunan sebesar 9,17 persen. Penurunan pertumbuhan produksi masih akan terjadi pada 2014, situasi itu bisa lebih tajam terjadi dibandingkan pada tahun-tahun sebelumnya. (Badan Pusat Statistik, Majalah Bisnis Indonesia, Edisi Cetak 24-02-2014).

Dampak dari penurunan industri TPT tersebut ditandai dengan rendahnya daya saing produk di pasar ekspor, peningkatan biaya produksi, hingga melemahnya permintaan dari berbagai mitra mancanegara yang dirasakan oleh para pelaku industri tekstil. Mengingat saat ini industri tekstil diseluruh wilayah Indonesia tersebar sebanyak 2.916 unit, yang terkonsentrasi di Jawa Barat sebanyak 57 persen, Jawa Tengah 14 persen, dan Jakarta 17 persen, sisanya tersebar di Jawa Timur, Bali, Sumatera, Banten dan daerah lainnya. (Sumber : <http://kemenperin.go.id/>, diakses pada 25/02/2014 pukul 16.00 WIB)

Jawa Barat memiliki potensi di bidang industri yang cukup baik, dapat terlihat bahwa 57 persen industri tekstil berkembang di Jawa Barat. Kota-kota di Jawa Barat yang mempunyai potensi industri dan pusat tekstil diantaranya yaitu Bandung, Majalengka, Cimahi, Padalarang, Cirebon, Karawang, Sumedang, Bekasi, Garut, Subang dan Purwakarta. Dari sekian banyak perusahaan TPT yang berkembang, beberapa perusahaan dianggap memiliki peran cukup besar dalam pertumbuhan industri tekstil di Jawa Barat.

Data Tabel 1.1 akan memberikan informasi bahwa Industri TPT di Jawa Barat terbagi menjadi beberapa jenis sektor yang terletak di beberapa wilayah, yaitu sektor industri tekstil kecil yang banyak tersebar di Kota Majalengka (hilir), sektor industri tekstil menengah di Kota Subang dan sektor industri tekstil besar (hulu) di Kota Purwakarta.

TABEL 1.1
PERUSAHAAN INDUSTRI TEKSTIL YANG BERPENGARUH
DI JAWA BARAT TAHUN 2013

| Nama Perusahaan | Lokasi | Jumlah Karyawan | Hasil Produksi | Jumlah Produksi | Jenis Sektor Industri |
|------------------------|---------------|------------------------|--|--|------------------------------|
| PT. Jaba Garmino | Majalengka | 6500 | Kain dan pakaian | 800.000 <i>pieces</i> per bulan | Kecil (hilir) |
| PT. Kondobo Tektindo | Subang | 1700 | Benang Nilon | 60.900 Bale per bulan | Menengah |
| PT. Indachi Prima | Purwakarta | 250 | Benang Multifilamen dan Monofilamen Sikat Gigi | 550 Ton per bulan dan 25 Ton per bulan | Besar (hulu) |

Sumber: <http://www.gapensijabar.net/>. Akses pada 25-02-2014 pukul 19:07 WIB

Berdasarkan data Tabel 1.1 diketahui bahwa ada beberapa perusahaan industri tekstil yang berpengaruh di Jawa Barat. Jenis sektor industri terbagi menjadi tiga yaitu sektor industri kecil (hilir), sektor industri menengah dan sektor industri besar (hulu). Saat ini sektor industri besar (hulu) yang dirasakan paling besar pengaruhnya (<http://www.gapensijabar.net/>, akses pada 25-02-2014 pukul 21:01 WIB). Sektor industri besar (hulu) sedang dalam perhatian dan banyak

diminati investor karena cenderung memiliki karyawan yang relatif sedikit dengan jumlah produksi yang besar setiap bulannya.

Perusahaan sektor industri besar (hulu) adalah industri padat modal yang rata-rata memiliki jumlah karyawan yang tidak begitu banyak, tetapi dibantu dengan mesin-mesin yang cukup canggih yang harus diimbangi dengan kemampuan dan kinerja yang tinggi dari setiap karyawannya. Purwakarta memiliki lebih dari 10 perusahaan sektor industri tekstil besar (hulu) dan masih menjadi yang paling banyak diminati oleh investor di Jawa Barat. (<http://bappedapurwakarta.net>. Akses pada 25-02-2014 pukul 19.30 WIB)

Purwakarta merupakan daerah terbaik dalam bidang pembinaan investasi industri tekstil pemodal asing dan domestik tahun 2013 dan menjadi tujuan terbanyak investor dalam membangun perusahaan tekstil industri besar (Koran Tempo, Edisi Cetak 24-12-2013). Perusahaan sektor industri besar (hulu) di Purwakarta yang memberikan sumbangsih atau peranan bagi industri tekstil diantaranya adalah PT. Indorama Synthetic, PT. IndoBharat Rayon, PT. South Pacific Viscose, dan PT. Indachi Prima.

Diantara beberapa sektor industri besar (hulu) di Purwakarta, PT.Indachi Prima saat ini yang paling terlihat sedang mengalami masalah, khususnya permasalahan pada kinerja karyawan. Memiliki karyawan yang relatif sedikit yaitu kurang lebih 250 orang, seharusnya membuat perusahaan lebih mudah untuk mengarahkan dan memantau kinerja karyawannya. Mesin-mesin yang digunakan di perusahaan juga harus dibantu oleh kinerja karyawan yang bagus agar produk

yang dihasilkan perusahaan memiliki jumlah yang besar dengan kualitas yang bagus.

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan dan mengacu pada apakah karyawan melakukan pekerjaan dengan baik atau tidak, karena akan berdampak pada produktifitas dan penjualan yang dihasilkan oleh perusahaan. Apabila penilaian kinerja bagus, artinya karyawan bekerja dengan baik dan produk yang dihasilkan perusahaan secara keseluruhan akan meningkat. Di bawah ini Tabel yang menunjukkan data produksi di PT.Indachi Prima pada tahun 2010 sampai 2013 :

TABEL 1.2
DATA PRODUKSI DAN PENJUALAN PT.INDACHI PRIMA
TAHUN 2010 – 2013

| Tahun | Jumlah Produksi (Ton) | Penjualan Ekspor (US \$) | Penjualan Domestik (US \$) |
|--------------|------------------------------|---------------------------------|-----------------------------------|
| 2011 | 5492 | 21.053.643 | 8.523.078 |
| 2012 | 5100 | 17.565.272 | 7.876.990 |
| 2013 | 3896 | 9.193.446 | 5.471.853 |

Sumber : Pengolahan data dari bagian HRD PT. Indachi Prima 2014

Data Tabel 1.2 menunjukkan penurunan yang terjadi pada tahun 2011 sampai 2013 pada jumlah produksi, penjualan ekspor dan permintaan dalam negeri (domestik). Adanya penurunan tingkat penjualan yang terjadi mengakibatkan kerugian yang dialami perusahaan dari segi materil dan non materil. Hal ini menunjukan bahwa kinerja karyawan di PT. Indachi Prima masih mengalami penurunan disetiap tahunnya dan masih belum mencapai hasil yang diharapkan perusahaan.

Faktor lain yang juga penting dalam suatu perusahaan adalah kehadiran karyawan pada jam kerja. Kegiatan organisasi di perusahaan tidak akan berjalan secara optimal tanpa kehadiran karyawan. Perusahaan menetapkan standar tingkat kehadiran karyawan yaitu 70 persen setiap tahunnya, dengan toleransi alpa, izin, sakit, dan cuti. Berdasarkan data dari perusahaan, terlihat bahwa dalam beberapa tahun ini presentasi tingkat kehadiran karyawan di PT.Indachi Prima masih di bawah standar. Berikut tingkat absensi di PT. Indachi Prima tahun 2011-2013 :

TABEL 1.3
PRESENTASI TINGKAT ABSENSI KARYAWAN PT.INDACHI PRIMA
TAHUN 2011 – 2013

| Ket Tahun | Jumlah Karyawan | Alpa | Izin | Sakit | Cuti | Tidak Hadir | Hadir |
|------------------|------------------------|-------------|-------------|--------------|-------------|--------------------|--------------|
| 2011 | 250 | 7,1% | 7,4% | 9,6% | 4,8% | 28,9% | 71,1 % |
| 2012 | 253 | 8,7% | 8,5% | 9,0% | 5,1% | 31,3% | 68,7 % |
| 2013 | 254 | 8,9% | 9,1% | 10,2% | 6,0% | 34,2% | 65,8% |

Sumber : Pengolahan data dari bagian HRD PT. Indachi Prima 2014

Berdasarkan data Tabel 1.3 menunjukkan bahwa pada tahun 2011 tingkat kehadiran masih berada di atas standar yang ditetapkan perusahaan, yaitu sebesar 72 persen. Penurunan terjadi pada tahun 2012 sebesar 3,3% menjadi 68,7%. Penurunan terus terjadi ditahun 2013 sebesar 2,9% sampai pada 65,8%. Penurunan tingkat kehadiran karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan dan produktifitas PT.Indachi Prima. Tingkat kemangkiran karyawan masih jelas terlihat dan absensi karyawan di PT.Indachi Prima masih di bawah standar.

Perusahaan jenis sektor industri besar (hulu) PT.Indachi Prima umumnya hanya akan mempertahankan karyawan dengan kinerja yang bagus. Perusahaan

memiliki standar kategori untuk penilaian kinerja karyawan di setiap periode.

Berikut ini standar kategori penilaian kinerja karyawan di PT.Indachi Prima.

TABEL 1.4
STANDAR KATEGORI PENILAIAN KINERJA KARYAWAN
PT.INDACHI PRIMA

| nilai rata-rata | Kategori |
|-----------------|-------------|
| >84,00 | Baik Sekali |
| 77,00 – 83,00 | Baik |
| 70,00 – 76,00 | Cukup |
| < 69,00 | Kurang |

Sumber : Pengolahan data dari bagian HRD PT. Indachi Prima 2014

Menurut hasil wawancara dengan Bapak M. Uhen Rukhiyat selaku manajer *Human Resource Departement* (HRD) pada tanggal 01 Juli 2014 pukul 12.00 WIB bertempat di kantor departemen HRD, bahwa pada beberapa periode kategori penilaian kinerja karyawan terlihat ada di penilaian “Cukup” dan ”Kurang”, sedangkan PT.Indachi Prima memiliki standar untuk penilaian kinerja karyawan yaitu dengan nilai rata-rata minimal 77,00 dengan kategori penilaian “Baik”. Berikut ini rekapitulasi penilaian kinerja karyawan PT.Indachi Prima tahun 2011- 2013.

TABEL 1.5
REKAPITULASI PENILAIAN KINERJA KARYAWAN
PT.INDACHI PRIMA TAHUN 2011- 2014

| Periode | Jumlah Karyawan | Nilai Rata-rata | Kategori |
|---------------------------|-----------------|-----------------|----------|
| Januari 2011 - Juni 2011 | 250 | 81,78 | Baik |
| Juli 2011 - Desember 2011 | 250 | 75,90 | Cukup |
| Januari 2012 - Juni 2012 | 253 | 75,19 | Cukup |
| Juli 2012 - Desember 2012 | 252 | 60,62 | Kurang |
| Januari 2013 - Juni 2013 | 254 | 60,13 | Kurang |

Rosidah, 2014

Pengaruh kompetensi kerja & komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Indachi Prima Purwakarta

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

| Periode | Jumlah Karyawan | Nilai Rata-rata | Kategori |
|---------------------------|-----------------|-----------------|----------|
| Juli 2013 - Desember 2013 | 254 | 72,04 | Cukup |
| Januari 2014 – Juni 2014 | 254 | 70,80 | Cukup |

Sumber : Pengolahan data dari bagian HRD PT. Indachi Prima 2014

Berdasarkan data Tabel 1.5 terlihat bahwa nilai rata-rata penilaian kinerja pada periode Januari 2011 – Juni 2011 masih stabil. Pada periode Juli 2011 – Desember 2011 nilai rata-rata mengalami penurunan sebesar 5,88% dan berada pada kategori “Cukup”. Penurunan masih terus terjadi sampai data terakhir yang didapatkan penulis pada periode Januari 2014 – Juni 2014 nilai rata-rata kinerja karyawan sebesar 70,80% dan berada pada kategori “Cukup”. Data Tabel 1.5 menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT.Indachi Prima masih mengalami penurunan dan masih berada dibawah standar yang ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak M. Uhen Rukhiyat selaku manajer *Human Resource Departement* (HRD), pada tanggal 01 Juli 2014 pukul 10.00 WIB bertempat di kantor departemen HRD, bahwa perusahaan sangat menyadari dalam beberapa tahun ini telah terjadi masalah penurunan pada prestasi karyawan, disiplin kerja, dan kurangnya keinginan karyawan untuk mempelajari hal-hal baru dalam bidang pengetahuan (*product knowledge*).

Pengetahuan merupakan unsur pokok bagi setiap karyawan untuk merubah perilakunya dalam mengerjakan sesuatu yang secara langsung ataupun tidak langsung akan berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang hanya menggunakan pengetahuan yang sekedarnya akan semakin tertinggal kinerjanya dibanding karyawan yang selalu menambah pengetahuannya yang

Rosidah, 2014

Pengaruh kompetensi kerja & komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Indachi Prima Purwakarta

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

baru. (www. wordpress.com,Akses pada 10-09-20P14 pukul 13:03 WIB). Tingkat pengetahuan yang dimiliki seseorang salah satunya dapat diukur melalui tingkat pendidikan. Berikut ini jumlah karyawan berdasarkan tingkat pendidikan di PT.Indachi Prima.

TABEL 1.6
JUMLAH KARYAWAN BERDASARKAN TINGKAT PENDIDIKAN
TAHUN 2014

| Pendidikan | Jumlah |
|-------------------|---------------|
| Strata – 2 | 7 |
| Strata – 1 | 47 |
| Diploma – 3 | 39 |
| Diploma – 1 | 10 |
| SMA | 139 |
| SMP | 12 |
| SD | - |
| TOTAL | 254 |

Sumber : Pengolahan data dari bagian HRD PT. Indachi Prima 2014

Keinginan perusahaan untuk berkembang juga harus dibantu dengan keinginan yang sama dari setiap karyawannya. Perusahaan yang berkembang harus memiliki karyawan yang bekerja dengan optimal dan terus mengasah serta menambah pengetahuan. Saat ini jenjang pendidikan karyawan PT.indachi Prima sebagian besar ada di tingkat SMA. Dalam hal ini karyawan telah memiliki pendidikan yang cukup untuk bekerja, tetapi pada kenyataannya karyawan belum memiliki keinginan yang kuat dalam perkembangan pengetahuan untuk peningkatan kinerja.

Tingkat produksi dan penjualan yang menurun, tingkat kehadiran karyawan yang menurun, serta prestasi kerja karyawan yang juga mengalami penurunan harus segera dicarikan solusinya karena akan berdampak pada

Rosidah, 2014

Pengaruh kompetensi kerja & komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Indachi Prima Purwakarta

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

menurunnya produktifitas di PT.Indachi Prima. Apabila dibiarkan kinerja karyawan semakin menurun dan yang akan terjadi adalah penurunan daya saing produk TPT nasional yang sangat tajam.

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah perusahaan, maka terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan, yaitu faktor sosial (diskusi kelompok), faktor motivasi (terlibat dalam proses penetapan tujuan), dan faktor kognitif (kompetensi pengetahuan), Veithzal Rivai dan Ella Jauvani (2009:563). Faktor yang terlihat mempengaruhi kinerja di PT.Indachi Prima salah satunya adalah kompetensi yang mencakup pengetahuan (*knowledge*).

Hal yang sama di ungkapkan oleh Gomez-Mejia, Balkin, dan Cardy (2012:225) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi dari kinerja terdiri dari, *Quality of work* (Kualitas pekerjaan), *Quantity of work performed* (Kuantitas pekerjaan yang dilakukan), *Interpersonal effectiveness* (Efektivitas interpersonal), *Competencies* (Kompetensi). Kompetensi menjadi salah satu faktor atau nilai penting yang banyak digunakan untuk menilai kinerja di suatu perusahaan. Kompetensi merupakan pembuktian pengetahuan, keterampilan atau perilaku yang memungkinkan untuk kinerja, Garry Dessler (2011:435). Melihat bahwa kompetensi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, maka kompetensi mempunyai peran dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja, menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2013:75), karyawan yang berkomitmen akan

memiliki sedikit kemungkinan untuk mereka terlibat dalam hal yang dapat merugikan perusahaan karena memiliki rasa loyalitas yang tinggi. Dari data di PT.Indachi Prima terlihat bahwa karyawan menunjukkan tingkat kehadiran dan kinerja yang lebih rendah dan dirasakan kurang loyal terhadap perusahaan, maka komitmen organisasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja di PT.Indachi Prima.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak M. Uhen Rukhiyat selaku manajer *Human Resource Departement* (HRD), pada tanggal 01 Juli 2014 pukul 13.00 WIB bertempat di kantor PT.indachi Prima, di ungkapkan bahwa kedisiplinan karyawan saat waktu datang dan pulang di tempat kerja masih rendah. Pada saat jam datang, masih banyak karyawan yang tidak tepat waktu. Pada saat jam pulang masih ada karyawan yang tidak mengabsen. Dalam hal ini didapat hasil bahwa terdapat hubungan yang kuat antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

Didukung oleh hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Annisa Rahmawati (2012:98), mengungkapkan bahwa komitmen lebih dari sekedar keanggotaan formal dan kesetiaan yang pasif terhadap organisasi. Komitmen organisasi meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengupayakan kinerja yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan, sehingga semakin tinggi komitmen organisasi karyawan menyebabkan semakin meningkatnya kinerja karyawan.

Dari penjelasan di atas maka dapat diketahui bahwa adanya permasalahan yang serius pada rendahnya kinerja karyawan perindustrian tekstil yang dirasakan oleh PT.Indachi Prima. Mengingat pentingnya kinerja karyawan untuk keberlangsungan perusahaan, ditemukan pemecahan permasalahan kinerja yaitu salah satunya melalui kompetensi kerja dan komitmen organisasi. Agar tujuan organisasi dan karyawan dapat tercapai dengan baik secara bersamaan, maka peneliti perlu melakukan sebuah penelitian lebih lanjut dengan judul **“PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.INDACHI PRIMA PURWAKARTA”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Perusahaan tekstil di Purwakarta Jawa Barat yaitu PT.Indachi Prima beberapa tahun ini sedang mengalami masalah yaitu kinerja karyawan yang terus mengalami penurunan setiap tahunnya. Terlihat dari penilaian kinerja karyawan yang menurun, hasil produksi dan penjualan yang juga menurun, tingkat kemangkiran karyawan yang meningkat serta masih banyak lagi masalah di perusahaan yang apabila dibiarkan akan berdampak besar, yaitu menurunnya produktivitas perusahaan.

James L. Gibson (2013:374), mengungkapkan bahwa *“Job performance is the outcomes of jobs that relate to the purposes of the organization such as quality, efficiency, and other criteria of effectiveness”*. Memiliki pengertian bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang berhubungan dengan tujuan

organisasi seperti kualitas, efisiensi, efektifitas dan kriteria lainnya. Data yang didapatkan penulis menunjukkan bahwa dalam beberapa tahun ini tujuan perusahaan masih belum mencapai standar yang ditetapkan.

Industri tekstil Indonesia adalah industri global yang sudah dipercaya di dalam dan luar negeri, apabila PT.Indachi Prima tidak dapat memperbaiki kinerja karyawan akan berdampak pada penurunan daya saing produk TPT nasional yang sangat tajam. Perusahaan harus melakukan langkah agar dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan, salah satu caranya adalah dengan cara melihat faktor- faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja di PT. Indachi Prima.

Gomez-Mejia, Balkin, dan Cardy (2012:225) mengemukakan bahwa aspek-aspek dimensi kinerja terdiri dari: *Quality of work* (Kualitas pekerjaan), *Quantity of work performed* (Kuantitas pekerjaan yang dilakukan), *Interpersonal effectiveness* (Efektivitas interpersonal), *Competencies* (Kompetensi). Pendapat lain juga dikemukakan oleh Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2013:543), dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan.

Maka di dapatkan variabel yang dapat membentuk kinerja salah satunya adalah kompetensi kerja dan komitmen organisasi. Kompetensi kerja adalah kombinasi yang mendasari pengetahuan, keterampilan, sifat, sikap, konsep diri, nilai-nilai dan motivasi yang berkaitan dengan kinerja yang unggul dalam pekerjaan, sedangkan komitmen organisasi meliputi sikap menyukai organisasi

dan kesediaan untuk mengupayakan kinerja yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, maka yang menjadi tema sentral dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

PT. Indachi prima saat ini mengalami masalah yaitu menurunnya kinerja karyawan. Data perusahaan dalam beberapa tahun ini menunjukkan bahwa PT.Indachi Prima mengalami penurunan pada penilaian individual karyawan, produksi dan penjualan serta tingginya tingkat kemangkiran karyawan. Hal ini harus segera dicarikan solusinya karena akan berdampak pada menurunnya produktivitas perusahaan. Kompetensi kerja dan komitmen organisasi adalah salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dalam pelaksanaannya memang kompetensi kerja dan komitmen organisasi karyawan di PT. Indachi Prima masih belum optimal, sehingga perlu adanya peningkatan kinerja karyawan melalui kompetensi kerja dan komitmen organisasi.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat kompetensi kerja karyawan di PT.Indachi Prima Purwakarta.
2. Bagaimana tingkat komitmen organisasi karyawan di PT.Indachi Prima Purwakarta.
3. Bagaimana tingkat kinerja karyawan di PT.Indachi Prima Purwakarta.

4. Bagaimana pengaruh tingkat kompetensi kerja dan tingkat komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT.Indachi Prima Purwakarta baik secara simultan maupun parsial.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini untuk memperoleh hasil temuan mengenai :

1. Untuk mengetahui gambaran tingkat kompetensi kerja karyawan di PT.Indachi Prima Purwakarta.
2. Untuk mengetahui gambaran tingkat komitmen organisasi karyawan di PT.Indachi Prima Purwakarta.
3. Untuk mengetahui gambaran tingkat kinerja karyawan di PT.Indachi Prima Purwakarta.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh tingkat kompetensi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT.Indachi Prima Purwakarta baik secara simultan maupun parsial.

1.5 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta wawasan dalam pengembangan ilmu manajemen Sumber Daya Manusia

Rosidah, 2014

Pengaruh kompetensi kerja & komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Indachi Prima Purwakarta

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

khususnya mengenai pengaruh kompetensi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. Kegunaan praktis

a. Bagi perusahaan PT.Indachi Prima Purwakarta

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu sumbangsih pemikiran bagi manajemen perusahaan khususnya manajemen sumber daya manusia di PT.Indachi Prima Purwakarta dengan mengetahui pengaruh kompetensi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Dengan begitu, perusahaan mampu bersaing dengan industri tekstil lainnya, baik di dalam maupun luar negeri serta mampu mencapai tujuan perusahaan dengan baik.

b. Bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi penulis mengenai pengaruh kompetensi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT.Indachi Prima dan juga untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan program tersebut secara nyata di lapangan.