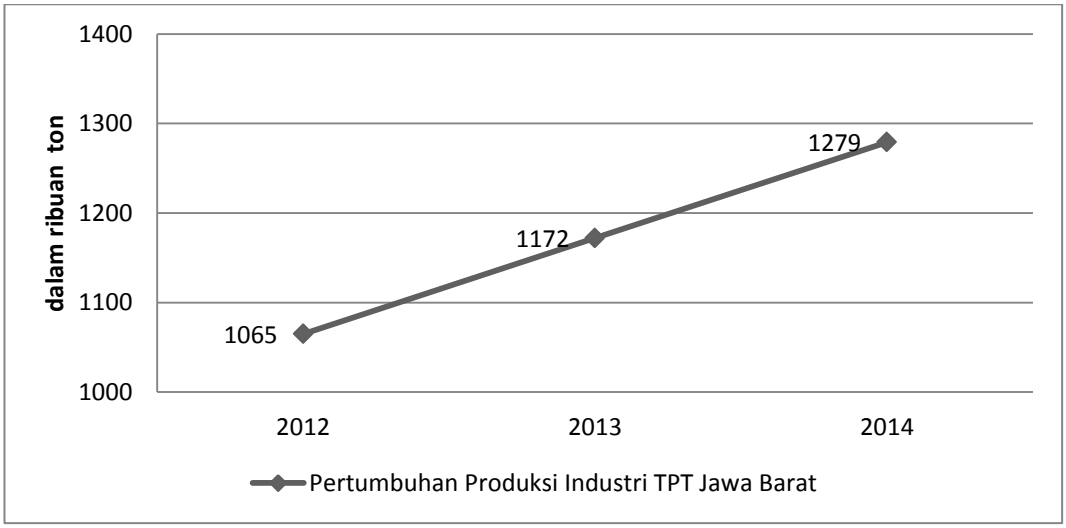
BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Industri Tekstil dan Produk Tekstil (TPT) menjadi salah satu fokus sektor Indonesia dalam perkembangan industri jangka panjang, karena selama ini memainkan peran yang cukup besar terhadap perekonomian Indonesia, pada tahun 2014 semester 1 nilai ekspor industri TPT menberikan kontribusi devisa sebesar 3,8% sampai 5% terhadap Pembentukan Produk Bruto Nasional.

Jawa Barat menjadi komuditas industri tekstil dan produk tekstil dengan jumlah melampaui setengah dari total industri tekstil dan produk tekstil di Indonesia, Setidaknya 2916 unit industri tekstil di Indonesia yang tersebar 14% di Jawa Tengah, 17% Jakarta, 57% Jawa Barat dan sisanya tersebar di Sumatra, Banten dan Jawa Timur ikut merasakan permasalahan tersebut (Sumber: http://industri.kontan.co.id/ diakses pada 8/12/2014 pukul 21.45 WIB), dalam arti Jawa Barat mempunyai peran penting dalam pertumbuhan industri tekstil dan produk tekstil.

Badan Pusat Statistik (BPS) Jawa Barat mencatat terjadinya pertumbuhan produksi industri Tekstil dan Produk Tekstil (TPT) pada Gambar 1.1:



Sumber: Jawa Barat Dalam Angka 2015 BPS

GAMBAR 1.1
PENURUNAN JUMLAH PRODUKSI INDUSTRI TEKSTIL DAN PRODUK TEKSTIL JAWA BARAT PERIODE 2012-2014

Rifqi Ismail Mulyana, 2016
PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SUPERBTEX DI BANJARAN KABUPATEN BANDUNG
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Gambar 1.1 menyatakan bahwa terjadinya peningkatan jumlah produksi Industri Tekstil dan Produk Tekstil (TPT) pada tahun 2013 dan tahun 2014, merupakan hal yang baik terjadinya peningkatan jumlah produksi Industri Tekstil dan Produk Tekstil di Jawa Barat,

Hal sebaliknya terjadi pada salah satu perusahaan tekstil di Jawa Barat yaitu PT Superbtex, pada saat terjadinya peningkatan jumlah produksi di Jawa Barat, justru PT Superbtex mengalami penurunan dalam beberapa aspek, hal ini menjadi indikasi terjadi penurunan kinerja pada karyawanya. Penurunan kinerja tersebut terlihat dari jumlah produk cacat pada tahun 2010-2014 dalam bentuk Tabel 1.1 berikut:

TABEL 1.1
JUMLAH PRODUK CACAT DIVISI PRODUKSI PT SUPERBTEX TAHUN 2011-2014

Tahun	Jumlah Produk Cacat
2011	1.800 pcs
2012	2.700 pcs
2013	3.100 pcs
2014	4.523 pcs

Sumber : Hasil pengolahan data dari staf bagian HRD PT Superbtex

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa selama periode dari tahun 2011-2014 jumlah produk cacat yang dihasilkan PT Superbtex cukup tinggi, terlihat pada tahun 2011 sebesar 1.800 pcs meningkat pada tahun 2012 sebesar 2700 pcs dan meningkat kembali ditahun 2013 sebesar 3.100 pcs hingga tahun 2014 masih terjadi peningkatan sebesar 4.523 pcs. Adanya peningkatan produk cacat setiap tahunnya mengakibatkan kerugian yang dialami perusahaan dari segi materil dan nonmateril. Hal ini yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum optimal dalam setiap pekerjaannya.

Dalam kehidupan sehari-sehari perusahaan mengharapkan suatu hasil kerja terbaik dari tiap potensi yang dimiliki karyawannya. Namun hasil kerjanya itu tidak sepenuhnya dapat tercapai dan dapat membawa manfaat bagi perusahaan, setiap karyawan memiliki bakat, kemampuan dan keterampilan yang berbeda yang mengakibatkan hasil kerjanya pun berbeda dari setiap karyawan tersebut

yang akan berpengaruh pada tingkat kinerjanya. Karenanya perusahaan harus lebih teliti dalam membina potensi yang dimiliki karyawan agar menjadi manfaat kedepannya, Adanya penurunan kinerja karyawan pada dapat terlihat dari hasil prestasi kerja atau kinerja karyawan divisi produksi PT Superbtex pada tahun 2010-2014 dapat terlihat pada Tabel 1.2 sebagai berikut:

TABEL 1.2
DATA KINERJA KARYAWAN DIVISI PRODUKSI PT SUPERBTEX TAHUN 2011-2014

Tahun	Jumlah Karyawan	Kategori Nilai			
		A	B	C	D
2011	60	18,3%	48,3%	25%	8,3%
2012	60	13,3%	45%	30%	11,7%
2013	60	3,3%	36,7%	40%	20%
2014	60	11,7%	20%	53,3%	15%

Sumber : Hasil pengolahan data dari staf bagian HRD PT Superbtex
Keterangan: A=Sangat Memuaskan, B=Memuaskan, C=Cukup, D=Kurang

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan data penilaian kinerja karyawan divisi produksi dari tahun 2011-2014 mengalami penurunan, dilihat dari tahun 2014 yang merupakan kondisi lebih buruk dari tahun sebelumnya. Pada tahun 2014 rata-rata nilai kinerja karyawan didominasi berada pada kategori C (cukup). Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala *Human Resource Development* PT Superbtex pada hari Senin 15 Desember 2014, hal tersebut merupakan masalah bagi perusahaan karena masih banyak karyawan yang mendapat nilai C, perusahaan mengharapkan setiap karyawan memiliki skala nilai minimal B (memuaskan). Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan PT Superbtex belum optimal, karena masih banyak karyawan yang memiliki nilai kurang.

Dari data penilaian kinerja karyawan PT Superbtex yang telah diuraikan di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Superbtex bermasalah, karena karyawan PT Superbtex belum mencapai nilai optimal yaitu nilai A dan masih banyak karyawan yang memiliki kategori nilai C. Adapun data tingkat kemangkiran dan keterlambatan kerja pada karyawan PT Superbtex pada Tabel 1.3 berikut:

TABEL 1.3
REKAPITULASI KEMANGKIRAN DAN KETERLAMBATAN KARYAWAN DIVISI PRODUKSI PT SUPERBTEX TAHUN 2010-2014

Tahun	Jumlah karyawan	Kemangkiran	Keterlambatan
2011	60	8.3%	15%
2012	60	15%	25%
2013	60	20%	28,3%
2014	60	22%	31%

Sumber : Hasil pengolahan data dari staf bagian HRD PT Superbtex

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas dapat dilihat jika persentase kemangkiran karyawan divisi produksi atau tidak hadir kerja tanpa keterangan cukup tinggi, dimana setiap tahunnya karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan selalu meningkat. Persentase kehadiran karyawan disetiap tahun semakin menurun. Jika masih banyak jumlah karyawan yang tidak hadir saat hari kerja tentu akan mengakibatkan kinerja perusahaan menjadi terganggu disisi lain tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan sulit tercapai karena kurang maksimalnya kinerja karyawan, dengan adanya masalah tersebut tentunya sangat merugikan perusahaan.

Menurut hasil wawancara dengan Kepala *Human Resource Development* PT Superbtex pada hari Senin 15 Desember 2014, batas minimal kehadiran karyawan adalah 90% jika kehadiran karyawan di bawah 90% maka akan sangat berdampak pada keberlangsungan perusahaan. Sehingga apabila banyak karyawan yang tidak hadir atau dengan kata lain kehadiran karyawan sangat rendah maka akan menghambat kinerja perusahaan dan bisa merugikan perusahaan.

Penurunan kinerja karyawan merupakan masalah bagi instansi atau perusahaan, karena dapat menurunkan kinerja perusahaan yang akhirnya dapat menghambat terwujudnya tujuan perusahaan. Untuk mengantisipasi hal tersebut, perusahaan harus secepat mungkin memperbaiki kualitas kerja karyawan supaya tujuan perusahaan pun dapat terwujud secara optimal. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Robbins dan 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", dalam arti lain karyawan yang memiliki komitmen lebih berkontribusi positif kepada perusahaan daripada karyawan yang tidak berkomitmen.

Hal yang sama dikemukakan oleh Benkhoff (2007:5), "Komitmen organisasi memiliki hubungan positif dengan kinerja, tanpa memperhatikan komitmen karyawan maka kinerja akan memburuk dan pada akhirnya menjadi pemborosan sia-sia". Melihat komitmen organisasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, maka komitmen organisasi mempunyai peran dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Didukung oleh hasil penelitian oleh Alex Richsyon (2014) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa komitmen organisasi sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Selain komitmen organisasi, ada beberapa faktor lain yang mempengaruhi kinerja. Dikemukakan oleh Davis dan Goetsch (2011:89) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Pendapat yang sama dikemukakan oleh Simamora (2004:79) bahwa kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu faktor individual, faktor organisasi dan faktor psikologis, di dalam faktor psikologis terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi. Terdapat salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi.

Sependapat yang dikemukakan Mangkunegara (2007:103), "Motivasi kerja dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan sesuatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai kinerja dengan baik". Seorang karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memiliki tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaannya, didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Margareth Helga (2013:7) bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Salah satu kebijakan perusahaan yang merupakan langkah dalam meningkatkan kinerja karyawannya yaitu rutin diadakannya seminar setiap dua

sampai tiga bulan sekali, seperti yang diungkap Kepala *Human Resource Development* PT Superbtex pada hari Senin 22 Desember 2014 mengatakan bahwa, "Setidaknya ada dua acara rutin yang selalu diadakan atas kerjasama karyawan, yaitu pelatihan *outbound* atau *adventure* dan seminar dengan mengundang motivator"

Tidaklah wajar jika banyak karyawan yang sebenarnya secara potensi berkemampuan tinggi tetapi kinerjanya masih kurang dari standar yang ditentukan oleh perusahaan. Hal ini dimungkinkan karena rendahnya komitmen atau karena kurangnya motivasi kerja dari tiap karyawannya, jika hal itu terjadi kemungkinan besar akan menurunkan kinerja pada setiap karyawan dalam perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memiliki tanggung jawab pribadi atau komitmen yang tinggi pula atas pekerjaanya.

Berdasarkan masalah di atas, dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan, PT Superbtex harus meningkatkan motivasi kerja dan komitmen organisasi karyawan yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat terwujud secara optimal, maka perlu dilakukan penelitian mengenai **"Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Superbtex".**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka yang menjadi masalah penelitian ini diidentifikasi masalah ke dalam tema sentral sebagai berikut

> **Fenomena yang terjadi pada PT Superbtex yaitu rendahnya kinerja karyawan yang ditandai penurunan target realisasi penjualan, peningkatan jumlah produk cacat dan naiknya tingkat kemangkiran dan keterlambatan karyawan setiap tahunnya. Masalah tersebut tentunya harus segera diatasi, karena karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat menuntukan keberhasilan perusahaan. Solusi yang dipilih yaitu dengan pembenahan pada komitmen organisasi dan motivasi kerja. Dengan adanya komitmen dan motivasi kerja yang baik maka kinerja karyawan akan meningkat.**

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, dapat dirumuskan masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran komitmen organisasi karyawan PT Superbtex.
2. Bagaimana gambaran motivasi kerja karyawan PT Superbtex.

3. Bagaimana gambaran kinerja karyawan PT Superbtex.
4. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Superbtex.
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Superbtex.
6. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Superbtex.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah:

1. Untuk memperoleh temuan komitmen organisasi pada PT Superbtex.
2. Untuk memperoleh temuan motivasi kerja pada karyawan PT Superbtex.
3. Untuk memperoleh temuan kinerja karyawan PT Superbtex.
4. Untuk memperoleh temuan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Superbtex.
5. Untuk memperoleh temuan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Superbtex.
6. Untuk memperoleh temuan pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Superbtex.

1.5 Kegunaan Penelitian.

1. Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan dalam aspek teoritis (keilmuan) yaitu bagi perkembangan ilmu ekonomi manajemen khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia dalam upaya menggali pendekatan-pendekatan baru dalam aspek sumber daya manusia yang menyangkut pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan sumbangan dalam aspek praktis yaitu memberikan masukan kepada PT Superbtex untuk dijadikan pertimbangan dalam memecahkan permasalahan yang berkaitan dengan kegiatan komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap upaya peningkatan kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian ini akan dapat dijadikan sebagai informasi atau acuan dan sekaligus untuk memberikan rangsangan dalam melakukan penelitian

selanjutnya mengenai komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja mengingat masih banyak yang belum terungkap dalam penelitian ini.