

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peranan sumber daya Manusia sangat penting dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Perusahaan harus memiliki keunggulan dan daya saing, sehingga mampu bertahan diantara perusahaan-perusahaan lain. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. kinerja (*performance*) menurut Dessler (2015) bahwa kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan sebagai tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin diketahui bila tidak ada tolak ukur atau keberhasilannya.

Pada dasarnya, perusahaan tidak hanya membutuhkan karyawan yang mampu dan terampil. Perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang bisa bekerja lebih giat dan mempunyai keinginan untuk mencapai hasil yang optimal sesuai dengan tujuan perusahaan. Dukungan perusahaan terhadap kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan menjadi hal penting mengingat lingkungan perusahaan baik internal dan eksternal akan selalu mengalami perubahan berkelanjutan. Banyak hal yang mendukung bagi sumberdaya manusia untuk memiliki kualitas dan kinerja yang baik, salah satunya adalah komitmen dari karyawan yang bersangkutan terhadap perusahaan tempatnya berada. Komitmen Organisasional merupakan suatu ikatan emosional antara karyawan dengan organisasi yang timbul karena adanya kepercayaan, kemauan untuk mencapai suatu tujuan serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan diri sebagai bagian dari organisasi dan hal tersebut yang menjadikan karyawan akan

tetap bertahan dalam suatu organisasi baik dalam kondisi menyenangkan maupun tidak (Robbins 2016). Kuatnya komitmen dari karyawan pada perusahaan turut menjadi penentu bagaimana sifat dan tingkah laku karyawan tersebut selama berada dalam perusahaan. Komitmen organisasional mendorong karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan cenderung akan menunjukkan kualitas yang baik, lebih totalitas dalam bekerja dan tingkat turnover terhadap perusahaan pun rendah.

Selain komitmen organisasi, motivasi kerja merupakan salah satu hal yang penting bagi perusahaan terutama yang menyangkut kinerja karyawan. Dengan motivasi kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena para karyawan akan melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Begitu juga sebaliknya jika motivasi kerja turun maka kinerja akan turun juga. Jadi dengan kata lain motivasi kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Robbins (2016) motivasi mengacu pada proses dimana usaha seseorang yang bersemangat, diarahkan dan berkelanjutan menuju pencapaian tujuan. Karyawan merasa termotivasi, apabila merasa tindakannya mengarah pada pencapaian tujuan dan imbalan berharga yang akan memuaskan kebutuhan mereka. Karyawan yang termotivasi akan mengerti keinginan pemimpinnya dan akan menyelesaikan tugas sesuai yang diinginkan pemimpinnya. Secara umum cara untuk memotivasi karyawan adalah dengan memberikan insentif, imbalan, kesempatan untuk pembelajaran dan pertumbuhan serta jenjang karir yang cukup menjanjikan bagi kehidupan di masa yang akan datang. Motivasi kerja menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja karyawan perlu ditingkatkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang terbaik.

PT.BINTANG INDOSPIN INDUSTRI merupakan perusahaan yang bergerak dibidang tekstil. Pada tahun 1999 perusahaan menginvestasikan sebagai

Raisya Nurhaina, 2018

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

PT.BINTANG INDOSPIN INDUSTRI BANDUNG

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

mitra bersama dengan pabrik lain yang berlokasi di Surabaya. Pada tahun 2007 perusahaan memutuskan untuk pindah dan memulai perusahaan independen yang berlokasi di Bandung. Produk utama dari perusahaan ini adalah open End Benang, seperti : Poly Cotton Raw White Benang (NE 1/2's-20), Poly Cotton kelentang (NE 1/2's-20), 100% Cotton Yarn NE (7's-20).

Terdapat masalah di perusahaan yakni komitmen karyawan yang dinilai kurang oleh pihak perusahaan masih banyak karyawan yang kurang loyal terhadap perusahaan, sedangkan menurut Rivai (2005) komitmen organisasi adalah sikap loyal karyawan terhadap perusahaan. Tapi di PT. Bintang Indospin Industri Bandung sebagian karyawannya memiliki sikap loyal yang rendah dan keinginan berpindah dari perusahaan yang tinggi. Hal ini dapat dilihat dari jumlah SDM yang semakin tahun semakin berkurang.



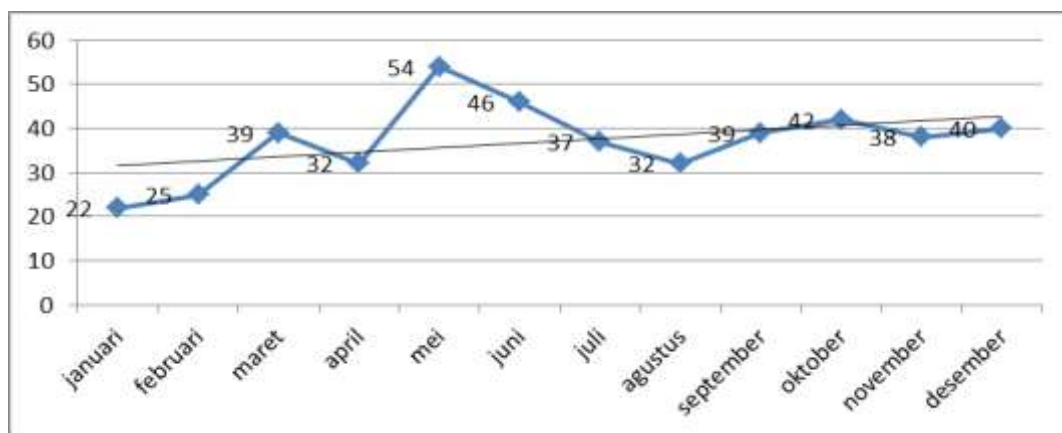
Sumber: Bagian Sumber Daya Manusia PT.Bintang Indospin Industri

Gambar 1.1
Grafik jumlah SDM PT. Bintang Indospin Industri Bandung 2013-2017

Dari grafik pada Gambar 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan PT.BINTANG INDOSPIN INDUSTRI dari tahun 2013 sampai dengan tahun 2017 mengalami penurunan sebanyak 868 orang. Ini terjadi dikarenakan banyak

karyawan yang mendapatkan sanksi berupa pemberhentian secara tidak terhormat disebabkan oleh tingkat ketidakhadiran karyawan dalam bekerja yang tinggi. Tingginya tingkat absen dalam bekerja dikarenakan kurangnya motivasi dan tidak harmonisnya hubungan kerja. Hal tersebut sangat mempengaruhi keefektifan kinerja karyawan pada PT. Bintang Indospin Industri Bandung. Dari data tersebut dapat dilihat jumlah ketidakhadiran pegawai pada PT. Bintang Indospin Industri Bandung.

Data Ketidakhadiran



Sumber : PT. Bintang Indospin Industri Bandung bulan Januari – Desember 2017

Gambar 1.2

Grafik Rekapitulasi ketidakhadiran pegawai PT. Bintang Indospin Industri Bandung 2017

Pada grafik ketidakhadiran pegawai PT. Bintang Indospin Industri Bandung tahun 2017 diatas, dapat kita ketahui bahwa terjadi angka yang fluktuatif hampir pada setiap bulannya, jumlah pegawai sebanyak 446 orang dan jumlah hari kerja 26 hari dengan kasus ketidakhadiran paling tinggi dibulan Mei yaitu terjadi 54 kasus ketidakhadiran yaitu : sebanyak 38 karyawan Alpha, 10 orang karyawan sakit dan 6 orang karyawan ijin dan kasus paling rendah dibulan Januari 22 kasus yaitu : sebanyak 13 orang karyawan Alpha, 3 orang karyan sakit dan 6 orang karyawan ijin.

Masalah ketidakhadiran pegawai dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai bahkan terhadap pencapaian kinerja organisasi. Ketika ada pegawai yang tidak hadir, hal itu menyebabkan pekerjaan pegawai tersebut tidak terselesaikan

Raisya Nurhaina, 2018

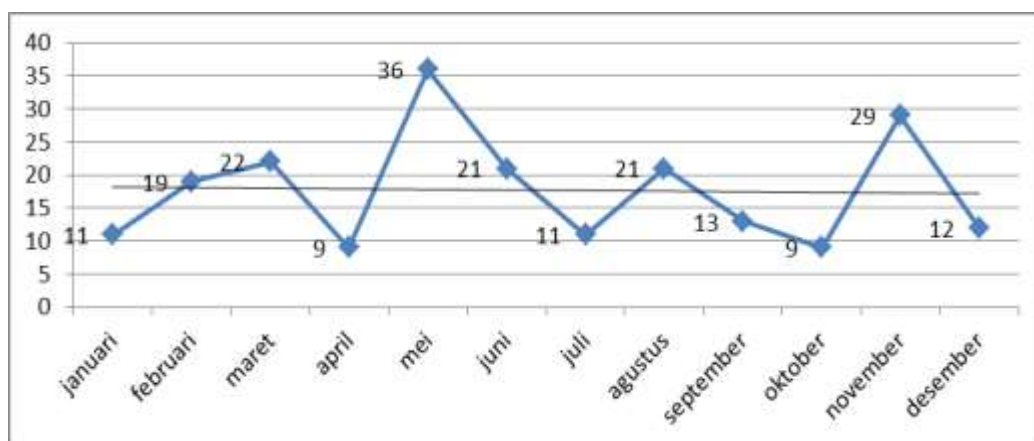
PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

PT. BINTANG INDOSPIN INDUSTRI BANDUNG

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

pada waktunya dan masalah tersebut akan mempengaruhi nilai kinerja organisasi. Selain kasus ketidakhadiran tersebut, masih ada masalah yang harus ditangani mengenai persoalan pegawainya yaitu kasus keterlambatan. Dibawah ini adalah grafik data rekapitulasi keterlambatan PT. Bintang Indospin Industri Bandung.

Data Keterlambatan



Sumber : PT.Bintang Indospin Industri Bandung bulan Januari – Desember 2017

Gambar 1 3
Grafik rekapitulasi keterlambatan pegawai PT. Bintang Indospin Industri Bandung 2017

grafik diatas merupakan data keterlambatan. Dapat dilihat bahwa terjadi angka fluktuatif dari grafik tersebut dari awal bulan januari hingga akhir desember 2017. Dari masalah keterlambatan terlihat kasus tertinggi yaitu pada bulan mei yaitu 36 kasus dan nulan november yaitu sebanyak 29 kasus.

Dalam kasus ketidakhadiran dan keterlambatan ini termasuk kedalam pelanggaran, karena peraturan yang dibuat oleh perusahaan PT.Bintang Indospin Industri. Setiap peraturan yang di langgar oleh setiap pegawai PT.Bintang Indospin Industri maka akan dikenakan sanksi berupa surat peringatan sampai dikeluarkan dari perusahaan.

Komitmen organisasi dapat dilihat dari tinggi rendah nya kinerja karyawan semakin tinggi komitmen maka semakin tinggi kinerja karyawan dan semakin

rendah komitmen maka kinerja pun akan semakin menurun, tinggi rendah nya karyawan dapat dilihat dari motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi terhadap pekerjaannya cenderung untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan maksimal. Dapat dilihat dari data di atas bahwa karyawan PT. Bintang Indospin Industri Bandung memiliki Komitmen Organisasi yang rendah dan keinginan berpindah dari perusahaan yang tinggi, hal ini dapat disebabkan kurangnya Motivasi Kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Oleh karena itu berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada PT. Bintang Indospin Industri untuk mengetahui permasalahan yang berkaitan dengan tenaga kerja diantaranya adalah stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Maka dari itu penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Indospin Industri Bandung “**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis akan merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Gambaran Komitmen Organisasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan di PT. Bintang Indospin Industri Bandung?
2. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?
4. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Gambaran Komitmen Organisasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan di PT. Bintang Indospin Industri Bandung.

Raisya Nurhaina, 2018

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BINTANG INDOSPIN INDUSTRI BANDUNG

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

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
4. Pengaruh Komitmen Organisasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

1.4 Kegunaan penelitian

Kegunaan dari penelitian ini adalah :

Bagi peneliti selanjutnya hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi tentang penyebaran ilmu manajemen, khususnya MSDM yang terkait dengan Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja karyawan.