

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di dalam sebuah perusahaan, organisasi merupakan wadah yang menunjukkan adanya pembagian tugas antara orang-orang didalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, dengan kata lain bahwa sumber daya manusialah yang dapat membuat sumber-sumber lain dari sebuah organisasi berfungsi. Namun SDM yang dimiliki oleh setiap organisasi tidak dengan sendirinya mampu bekerja efektif tanpa adanya program pengembangan SDM yang komprehensif dan sistematis. Pengelolaan sumber daya manusia harus mendapat perhatian yang memadai, karena kegagalan sumber daya manusia akan mengakibatkan kerugian yang pada akhirnya berdampak pada kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan, artinya kegiatan organisasi terbesar adalah mengembangkan SDM agar dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien sehingga mencapai produktivitas yang diharapkan.

Setiap karyawan tentunya harus mempunyai komitmen dalam bekerja. Adalah harapan setiap perusahaan jika mempunyai karyawan yang mempunyai komitmen tinggi pada perusahaan. Harapan ini sangatlah wajar. Karena, dengan sendirinya komitmen akan memberi pengaruh-pengaruh positif bagi aspek-aspek kerja lainnya dalam perusahaan. Yang nantinya akan berimbas pada kemajuan perusahaan itu sendiri. Komitmen karyawan terhadap perusahaan diasosiasikan dengan tingkat kemauan untuk berbagi dan berkorban bagi perusahaan.

Yuke Puspita Dewi, 2013

Pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap komitmen karyawan pada kantor wilayah usaha pos v (pt. Pos indonesia) bandung

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

Dampaknya adalah para karyawan perusahaan yang paling berkomitmen akan menjadi orang yang paling tinggi memberikan usaha-usaha yang lebih besar secara sukarela bagi kemajuan perusahaan. Karyawan yang benar-benar menunjukkan komitmennya pada tujuan-tujuan dan nilai-nilai perusahaan, mempunyai kemungkinan yang lebih besar untuk berpartisipasi demi kemajuan perusahaan.

Adanya komitmen karyawan pada perusahaan membuat karyawan merasa mempunyai tanggung jawab besar dengan bersedia memberikan segala kemampuannya sehingga timbulnya rasa memiliki organisasi. Adanya rasa memiliki yang kuat ini akan membuat karyawan bekerja lebih giat dan menghindari perilaku yang kurang produktif. Sementara bagi individu atau karyawan, komitmen pada perusahaan juga mempunyai dampak personal yang positif yaitu *reward* dan kepuasan. Nampak bahwa komitmen pada perusahaan memiliki arti berharga baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri, terutama dalam mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan dan karyawan.

Namun, dalam kenyataannya komitmen antarkaryawan bisa beragam. Mulai dari yang sangat kurang sampai ke yang sangat berkomitmen. Komitmen yang tinggi ditandai dengan adanya kesetiaan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan peraturan dan ketentuan-ketentuan perusahaan. Oleh karena itu, komitmen dalam organisasi tidak hanya timbul dengan sendirinya, melainkan timbul dengan adanya kondisi tertentu, maka sudah selayaknya suatu organisasi atau perusahaan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Menurut Allen dan Meyer dalam Fred Luthans (2006:249), komitmen karyawan merupakan keyakinan yang menjadi pengikat seseorang dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Sama halnya dengan organisasi lain, Kantor Wilayah Usaha Pos V (PT. Pos Indonesia) Bandung, pada dasarnya menuntut komitmen tinggi dari para karyawannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Komitmen karyawan itu sendiri sangat berpengaruh pada kelangsungan perusahaan, meskipun hal ini sudah umum, tidak jarang perusahaan maupun karyawan belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh sehingga membawa dampak negatif pada perusahaan.

Berdasarkan pernyataan di atas, maka penulis memilih untuk menjadikan rendahnya komitmen karyawan pada Kantor Wilayah Usaha Pos V (PT. Pos Indonesia) Bandung sebagai masalah dalam penelitian ini. Kantor Wilayah Usaha Pos V (PT. Pos Indonesia) Bandung merupakan perusahaan BUMN yang lebih banyak bergerak dalam bidang jasa pengiriman logistik. Agar pelayanan yang diberikan dapat optimal, Kantor Wilayah Usaha Pos V (PT. Pos Indonesia) Bandung selalu dituntut untuk memberikan yang terbaik bagi para pelanggannya, tentunya dengan tidak melupakan memberikan yang terbaik juga bagi para karyawannya.

Menurunnya tingkat komitmen karyawan dapat dilihat dari beberapa indikasi yang ditampilkan melalui perilaku para karyawan. Berdasarkan hasil

wawancara dengan Ibu Ninik Priyandani selaku Sub. Bagian Pengembangan dan Pelatihan Kantor Wilayah Usaha Pos V Bandung pada tanggal 11 Desember 2012, diperoleh data terjadi menurunnya tingkat komitmen karyawan yang dapat dilihat dari data absensi. Adapun data absensi dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Tingkat Absensi Karyawan
Kantor Wilayah Usaha Pos V (PT. Pos Indonesia) Bandung Tahun 2009-2011

| Tahun | Jumlah Karyawan | Alasan Ketidakhadiran Dalam Presentase | | | |
|-------|-----------------|--|-----|-----|-----|
| | | I | S | A | P |
| 2009 | 258 | 12% | 24% | 22% | 12% |
| 2010 | 258 | 18% | 26% | 25% | 24% |
| 2011 | 258 | 20% | 19% | 29% | 31% |

Sumber: Kantor Wilayah Usaha Pos V (PT. Pos Indonesia) Bandung

Keterangan:

I = Izin

S = Sakit

A = Alpha

P = Pulang sebelum waktunya

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan Kantor Wilayah Usaha Pos V (PT. Pos Indonesia) Bandung yang berarti tingkat kemangkiran karyawan setiap tahunnya mengalami kenaikan.

Fenomena lainnya yaitu tentang target dan ketercapaian kerja di Kantor Wilayah Usaha Pos V (PT. Pos Indonesia) Bandung, yang dapat dilihat pada tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Daftar Hasil Penyelesaian Pekerjaan
Kantor Wilayah Usaha Pos V (PT. Pos Indonesia) Bandung

| Bagian | Desember 2011 | Januari 2012 | Februari 2012 | Rata-rata | Target |
|------------------|---------------|--------------|---------------|-----------|--------|
| Sekretariat | 81% | 85% | 83% | 83% | 100% |
| Bagian SDM | 71% | 77% | 75% | 74% | 100% |
| Bagian Promosi | 79% | 80% | 75% | 78% | 100% |
| Bagian Jaringan | 79% | 81% | 80% | 80% | 100% |
| Bagian Keuangan | 71% | 77% | 75% | 74% | 100% |
| Bagian Teknik | 72% | 76% | 75% | 74% | 100% |
| Bagian Sarana | 79% | 82% | 80% | 80% | 100% |
| Bagian Peralatan | 77% | 79% | 77% | 78% | 100% |

Sumber: Data Hasil Penyelesaian Pekerjaan Kantor Wilayah Usaha Pos V (PT.Pos Indonesia) Bandung

Dari data di atas dapat dilihat bahwa hasil penyelesaian pekerjaan karyawan Kantor Wilayah Usaha Pos V (PT. Pos Indonesia) Bandung belum optimal. Hal tersebut dipengaruhi oleh rendahnya komitmen karyawan yang menyebabkan penyelesaian pekerjaan masih belum memenuhi target yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Dari hasil di atas dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi dan data hasil penyelesaian pekerjaan masih mengalami kenaikan yang cukup tinggi dikarenakan rendahnya komitmen karyawan terhadap perusahaan yang menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan.

Rendahnya komitmen karyawan ini menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan. Misalnya, adanya kemangkiran kerja karyawan yang meningkat. Yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja perusahaan itu sendiri. Maka, para pemimpin sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan karyawan dan mengetahui keinginan-keinginan apa

yang membuat karyawan memiliki komitmen yang tinggi dalam meningkatkan kinerjanya.

Salah satu cara agar karyawan merasa hasil kerjanya dihargai oleh perusahaan adalah dengan adanya pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan secara efektif. Melalui penilaian prestasi kerja, seorang karyawan dapat mengetahui apakah prestasi yang dicapainya terbilang baik, sedang, atau kurang. Penilaian prestasi kerja juga dapat digunakan perusahaan untuk mengetahui kekurangan dan potensi seorang karyawan.

Ukuran terakhir keberhasilan dari suatu perusahaan adalah prestasi kerja. Karena baik perusahaan itu sendiri maupun karyawan memerlukan umpan balik atas upayanya masing-masing, maka prestasi kerja dari setiap karyawan perlu dinilai. Dari proses penilaian tersebut, perusahaan dapat mengembangkan suatu perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh dalam menghadapi masa depan perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh tersebut berupa jalur-jalur karier atau promosi-promosi jabatan, mutasi, ataupun peningkatan balas jasa oleh perusahaan.

Sehingga ketika proses penilaian prestasi kerja itu berjalan objektif maka mampu meningkatkan komitmen karyawan pada perusahaan tersebut. Komitmen karyawan menjadi hal yang sangat penting karena dapat mempengaruhi produktivitas kerja perusahaan, karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan bertanggungjawab dalam pekerjaannya, yaitu dengan tidak mangkir kerja, selalu menyelesaikan tugas tepat waktu. Sedangkan karyawan yang memiliki

komitmen rendah, yaitu tidak menyelesaikan tugas tepat waktu, selalu mangkir kerja.

Keadaan ini perlu dikaji, bagaimana sebenarnya pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap komitmen karyawan. Kajian utama dalam penelitian ini adalah menelaah terhadap penilaian prestasi kerja terhadap komitmen karyawan dalam suatu perusahaan. Dalam hal ini penilaian prestasi kerja dijadikan landasan berfikir serta dilihat secara nyata pengaruhnya terhadap komitmen karyawan melalui data yang diperoleh dari penelitian dalam suatu rangkaian kerja perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perlu dilakukan sebuah penelitian dengan berjudul **“PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN PADA KANTOR WILAYAH USAHA POS V (PT. POS INDONESIA) BANDUNG”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi, namun berbeda dengan faktor produksi yang lain, mempunyai fisik, mental, dan pikiran yang diberikan untuk kemajuan perusahaan serta memenuhi kebutuhan hidupnya. Penilaian prestasi kerja harus dilaksanakan secara efektif, karena melalui penilaian prestasi kerja, seorang karyawan dapat mengetahui apakah prestasi yang dicapainya terbilang baik, sedang, atau kurang. Penilaian prestasi kerja juga dapat digunakan perusahaan untuk mengetahui kekurangan dan potensi seorang

karyawan. Dengan adanya penilaian prestasi kerja karyawan akan mengatasi masalah rendahnya komitmen karyawan terhadap perusahaan tersebut.

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran efektivitas penilaian prestasi kerja karyawan pada Kantor Wilayah Usaha Pos V (PT. Pos Indonesia) Bandung?
2. Bagaimana gambaran tingkat komitmen karyawan pada Kantor Wilayah Usaha Pos V (PT. Pos Indonesia) Bandung?
3. Adakah pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap tingkat komitmen karyawan pada Kantor Wilayah Usaha Pos V (PT. Pos Indonesia) Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui gambaran efektivitas penilaian prestasi kerja karyawan pada Kantor Wilayah Usaha Pos V (PT. Pos Indonesia) Bandung.
2. Untuk mengetahui gambaran tingkat komitmen karyawan pada Kantor Wilayah Usaha Pos V (PT. Pos Indonesia) Bandung.
3. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap komitmen karyawan pada Kantor Wilayah Usaha Pos V (PT. Pos Indonesia) Bandung.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan, baik secara teoritis maupun secara praktis sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai bahan kajian dalam pengembangan lebih lanjut mengenai perlunya pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawan untuk meningkatkan komitmen karyawan pada perusahaan dan dapat dijadikan dasar peneliti lainnya yang merasa tertarik untuk meneliti permasalahan yang sama.

2. Secara Praktis

- Bagi Perusahaan, dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan efektivitas penilaian prestasi kerja karyawan kaitannya dengan komitmen karyawan. Sehingga diperoleh cara yang efektif untuk meminimalkan dampak negatif dari rendahnya komitmen karyawan dan memaksimalkan dampak positifnya.
- Bagi Peneliti, dapat mengaplikasikan teori yang dimiliki untuk mencoba menganalisa fakta, gejala dan peristiwa yang terjadi untuk dapat ditarik suatu kesimpulan yang dapat dipertanggungjawabkan secara objektif dan ilmiah.