

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin maju saat ini berdampak pada segala bidang termasuk pada persaingan bisnis yang semakin ketat dan kompetitif. Perubahan yang terjadi menuntut setiap perusahaan untuk dapat beradaptasi dan mampu melakukan perubahan dengan cepat agar tidak tertinggal dan bertahan dari gerak persaingan global yang semakin ketat. Oleh karena itu perusahaan harus melakukan segala perubahan dan upaya yang dapat dilakukan adalah meningkatkan kualitas sumber daya yang dimiliki. Hal ini karena sumber daya berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Sumber daya yang paling utama dan menentukan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting karena sumber daya manusia dapat mendorong perusahaan dalam mewujudkan visi dan misinya. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah semua karyawan yang ada di dalam perusahaan. Karyawan merupakan faktor tenaga kerja yang menggerakkan faktor-faktor produksi lainnya. Untuk dapat meningkatkan produktivitas perusahaan dan memiliki daya saing yang tinggi, dibutuhkan karyawan-karyawan yang produktif, kreatif dan memiliki loyalitas yang tinggi sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja yang baik dapat dilihat dari kemampuan, ketrampilan, disiplin dan tanggung jawab

karyawan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Dalam hal ini, perusahaan seharusnya mendorong para karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya dengan memberikan perhatian yang lebih terhadap kinerja karyawannya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Namun, dalam meningkatkan kinerja pada karyawan tidaklah mudah. Berbagai hambatan atau permasalahan menghalangi tercapainya peningkatan kinerja. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan antara lain pemberian kompensasi, kepuasan kerja, disiplin kerja karyawan, lingkungan kerja fasilitas kerja dan komitmen organisasi.

Faktor yang paling mendasar dalam meningkat kinerja pada karyawan adalah pemberian kompensasi. Kompensasi yang diberikan perusahaan merupakan ukuran nilai kerja yang berpengaruh terhadap moral, disiplin dan loyalitas. Kinerja akan meningkat jika perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai maka karyawan tidak akan cemas dalam memenuhi kebutuhannya sehingga ia mengerahkan seluruh kemampuannya dalam berkerja sebagai timbal balik dari apa yang telah diberikan perusahaan. Namun pada kenyataannya, banyak perusahaan yang tidak mampu memberikan kompensasi yang sesuai beban kerja yang diberikan kepada karyawannya. Hal ini membuat karyawan akan sulit berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya sehingga dapat berakibat pada kinerja pada karyawan yang rendah.

Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan situasi yang berlaku pada diri karyawan. Semakin banyak aspek

dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan, maka semakin tinggi kepuasan yang dirasakan. Hal ini membuat kinerja karyawan dapat meningkat. Namun tanpa disadari masih banyak karyawan yang belum merasakan kepuasan dengan yang diberikan perusahaan dalam menjalankan pekerjaannya misalnya pemberian gaji yang tidak sesuai, promosi jabatan yang rendah di perusahaan dan hubungan dengan rekan kerja yang kurang baik. Hal ini cenderung membuat karyawan tidak dapat bekerja dengan baik sehingga menyebabkan rendahnya kinerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan bentuk ketaatan seseorang dalam bekerja. Disiplin berkaitan dengan sanksi apabila ada pihak yang melanggar peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Bagi karyawan yang menerapkan kedisiplinan dalam dirinya, tidak akan melanggar tata tertib yang telah dibuat perusahaan. Namun seringkali terjadi pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku seperti karyawan yang datang tidak tepat waktu dan sebagainya.. Hal ini karena rendahnya kesadaran karyawan dalam menerapkan disiplin kerja. Rendahnya kesadaran diri akan disiplin kerja akan menurunkan kinerja pada karyawan.

Lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja. Akan tetapi, lingkungan kerja yang kurang kondusif seperti suara bising atau pencahayaan yang kurang baik akan membuat

karyawan merasa tidak nyaman sehingga karyawan sulit untuk berkonsentrasi dalam pekerjaannya dan dapat menurunkan kinerjanya..

Faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja pada karyawan adalah komitmen organisasi. Komitmen merupakan suatu perjanjian untuk melakukan sesuatu. Saat ini banyak perusahaan-perusahaan yang memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang jabatan atau posisi yang ditawarkan kepada karyawannya. Dengan kata lain saat ini perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen terhadap perusahaan, sehingga dapat mengurangi angka keluar masuknya karyawan yang disebabkan oleh karyawan yang tidak memiliki komitmen terhadap perusahaannya. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap suatu organisasi maka karyawan tersebut akan melakukan segala tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasinya, akan menimbulkan rasa memiliki, kebanggaan dan keterikatan terhadap organisasinya sehingga dia akan bekerja dengan sepenuh hati untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sebaliknya karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Akan tetapi banyak faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan terhadap perusahaan. Salah satu faktor adalah pemberian imbalan yang dianggap karyawan tidak sesuai dengan usaha yang telah diberikan kepada perusahaan. Hal ini dapat mendorong turunnya semangat kerja yang dimiliki karyawan. Semangat kerja yang menurun akan berdampak pada sikap yang ditunjukkan

oleh karyawan seperti karyawan akan sering membolos dan tidak berusaha keras dalam membantu pencapaian tujuan perusahaan. Sehingga berdampak menurunnya kinerja pada karyawan.

PT Wahyu Abadi merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang percetakan. Perusahaan juga telah berdiri selama puluhan tahun dan memiliki beban kerja yang banyak sehingga perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Akan tetapi tinggi rendahnya komitmen yang dimiliki oleh karyawan juga dipengaruhi oleh banyak faktor seperti imbalan jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan masih belum sesuai dengan yang diharapkan ataupun hubungan antar rekan kerja yang kurang harmonis sehingga berdampak kepada kinerja pada karyawan yang belum maksimal. Jika hal ini dibiarkan terus menerus, maka akan menimbulkan dampak negatif terhadap para karyawan dan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi rendahnya *performance* atau kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Pemberian kompensasi yang tidak sesuai
2. Kepuasan kerja rendah
3. Disiplin kerja karyawan rendah

4. Lingkungan kerja yang kurang kondusif
5. Komitmen karyawan terhadap organisasi rendah

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan dari beberapa masalah yang telah diidentifikasi diatas, ternyata banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karena keterbatasan peneliti dalam waktu, tenaga dan biaya untuk pemecahan keseluruhan masalah tersebut, maka peneliti membatasi penelitian pada masalah “Hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan pembatasan masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Apakah terdapat Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Kinerja?”.

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan berguna untuk:

1. Kegunaan Teoretis

Sebagai sumbangan perkembangan ilmu administrasi pendidikan, khususnya tentang komitmen organisasi dan kinerja serta untuk menambah wawasan berfikir, pengetahuan, dan mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh di bangku perkuliahan.

2. Kegunaan Praktis

- a. Sebagai bahan masukan yang positif bagi dunia pendidikan dan untuk menambah perbendaharaan perpustakaan atau sebagai referensi penelitian perpustakaan.
- b. Sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam memberikan motivasi kepada karyawan agar karyawan mempunyai komitmen terhadap organisasi sehingga kinerja pada karyawan dapat lebih ditingkatkan.
- c. Sebagai bahan informasi sehingga dapat membantu dalam menentukan kebijakan yang berhubungan dengan kinerja pada karyawan perusahaan tersebut.
- d. Dapat memberikan informasi kepada pembaca tentang hubungan komitmen organisasi dengan kinerja pada karyawan.