

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada sebuah perusahaan, ada beberapa komponen yang menjadi kunci dalam mencapai tujuannya. Komponen - komponen tersebut adalah informasi, fasilitas dan infrastruktur, mesin dan peralatan, manusia, dan uang. Setiap komponen memegang peranan yang penting bagi perusahaan, tapi manusia adalah komponen yang menjadi kunci utama untuk memberdayakan komponen – komponen lainnya. Kualitas dari manusia yang ada dalam perusahaan dapat mengantar perusahaan menuju keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai tujuannya.

Manusia sebagai sebuah komponen yang menjadi motor penggerak perusahaan tidak dapat lepas oleh faktor - faktor yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan usahanya. Faktor tersebut dapat berasal dari dalam diri manusia (internal) maupun berasal dari luar diri manusia (eksternal). Faktor internal di antaranya adalah pengetahuan, keahlian, dan kemampuan. Sedangkan faktor eksternal mencakup lingkungan dimana manusia tersebut berada, seperti kondisi sosial, nilai yang ada di dalam perusahaan, dan situasi kerja di dalam perusahaan.

Seiring berjalannya waktu, manusia dituntut untuk berubah mengikuti perubahan yang ada di dunia kerja. Manusia dituntut untuk beradaptasi dengan lingkungannya dengan cara meningkatkan kualitas kinerja yang dimilikinya. Apabila manusia tidak

mengikuti perubahan maka manusia tidak akan bertahan dalam dunia kerja. Ketika kualitas kinerja tenaga kerja mengalami peningkatan maka pengelolaan terhadap manusia juga harus mengalami perubahan. Manajemen Sumber Daya Manusia muncul sebagai jalan untuk meningkatkan kualitas pengelolaan terhadap manusia yang ada di dalam perusahaan.

Schultz (dalam Ancok, 1989) menyatakan ada beberapa faktor yang menentukan kualitas kinerja karyawan yaitu tingkat kecerdasan, bakat, sifat pribadi, tingkat pendidikan, kualitas fisik, etos (semangat kerja), dan disiplin kerja.

Salah satu perusahaan yang berupaya untuk mencapai tujuannya dengan cara melakukan pengelolaan terhadap sumber daya manusianya tersebut adalah PT. Kusuma. Dalam mencapai tujuannya PT. Kusuma menjalankan dan mengkombinasikan komponen – komponen yang dimilikinya. Peran dari manusia menjadi sangat kritis karena tujuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas dan output tenaga kerja yang ada.

PT. Kusuma adalah perusahaan Perseroan Terbatas yang bergerak di bidang jasa konstruksi seperti pembangunan dan perbaikan jalan, pengairan, pembangunan sekolah – sekolah, dan lain – lain. PT. Kusuma memiliki visi mengembangkan jasa konstruksi untuk perkembangan daerah menjadi lebih baik lagi.

Setelah melakukan wawancara tidak terstruktur terhadap pimpinan dan karyawan yang ada di PT. Kusuma, terdapat berbagai masalah yang menyebabkan kualitas kinerja karyawan menurun.

Tidak meratanya kemampuan dan keahlian karyawan yang ada di perusahaan menyebabkan kualitas hasil pekerjaannya terkadang tidak sesuai dengan harapan Pemerintah daerah (Pemda). Perbedaan harapan menyebabkan Pemda tersebut mengajukan keberatan (komplain) atas kinerja yang diberikan oleh perusahaan kepada Pemda.

Ketika terjadi kesalahan, tiap bagian kerap kali saling melempar kesalahan dan menyatakan bahwa kesalahan bukan disebabkan oleh bagiannya. Sering terjadinya hal ini menyebabkan kinerja karyawan mengalami penurunan. Penurunan kinerja tampak pada bertambahnya waktu yang digunakan untuk proses perbaikan. Waktu perbaikan yang bertambah menyebabkan perusahaan tidak dapat menepati janji kepada konsumennya.

Tanggung jawab terhadap tugas yang harus dilakukan oleh tiap karyawan dirasakan kurang. Hal ini tampak ketika pembangunan telah selesai, sering kali masih terdapat keluhan yang disampaikan kepada perusahaan yaitu ada beberapa bagian pada sisi bangunan yang kondisi catnya tidak merata.

Bila sebuah perusahaan dalam melakukan pengelolaan sumber daya manusianya dinilai kurang baik, maka akan mengakibatkan timbulnya banyak masalah, antara lain seperti menurunnya komitmen karyawan terhadap organisasi. Menurut Richard M. Steers (1985:50) komitmen organisasi adalah rasa indentifikasi (kepercayaan terhadap nilai – nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin untuk kepentingan organisasi), dan loyalitas (keinginan untuk tetap tinggal dalam organisasi)

yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap organisasinya. Steers berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai – nilai, dan sasaran organisasi. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi mempunyai keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang besar untuk menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang telah dipaparkan di atas, penulis menangkap gambaran kalau tingkat kinerja karyawan di PT. Kusuma tidak berkualitas dan hal ini disebabkan kurangnya sikap kerja terutama pada komitmen karyawan dalam melakukan pekerjaan yang menyebabkan penurunan pada kinerja perusahaan. Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja di PT. Kusuma Indramayu”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah penelitian sebagai berikut ini.

1. Bagaimana komitmen organisasi karyawan di PT. Kusuma?
2. Bagaimana kinerja karyawan di PT. Kusuma?
3. Apakah komitmen organisasi memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Kusuma?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini untuk memenuhi salah satu syarat yang telah ditetapkan dalam menempuh ujian Sarjana Ekonomi tentang bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan peneliti meneliti masalah di atas adalah sebagai berikut ini.

1. Mengetahui komitmen organisasi karyawan di PT. Kusuma.
2. Mengetahui kinerja karyawan di PT. Kusuma.
3. Mengetahui apakah komitmen organisasi memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Kusuma.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian yang diperoleh diharapkan dapat berguna.

1. Bagi perusahaan, sebagai masukan dan tambahan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, yang mana sikap kerja terutama pada komitmen karyawan dapat menjadi pemicu naiknya kinerja.
2. Bagi penulis, untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai sikap kerja yaitu komitmen organisasi dan hubungannya terhadap kinerja karyawan.