

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada persaingan bisnis, perusahaan harus mampu strategi bisnis unggul mempertahankan bisnis sehingga unggul dari perusahaan lainnya. Perusahaan juga harus memperhatikan faktor-faktor untuk menunjang keberhasilan dari kinerja perusahaan. Sumber daya manusia adalah komponen yang berkontribusi pada keberhasilan.

Keberadaan kontribusi tenaga kerja akan memberikan ide dari gagasan pikiran dari karyawan, tenaga yang disumbangkan untuk bekerja, kemampuan untuk berpikir serta pengembangan bakat yang kreatif untuk memajukan potensi dari perusahaan serta usaha lainnya.

Menyadari peran tenaga kerja dalam menjalankan operasi tenaga kerja mencapai tujuan. Tenaga kerja berkualitas tinggi akan dihasilkan oleh perusahaan yang memiliki pengelolaan tenaga kerja baik. Adanya peran yang berkualitas akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Mutu tenaga kerja berdampak terhadap hasil operasional oleh tenaga kerja tersebut. Prestasi menjadi faktor dalam meningkatkan mutu.

Adapun menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153) menyatakan bahwa performa karyawan adalah outcome dari pelaksanaan tugas yang direncanakan dengan cermat berdasar waktu dan tempat yang telah ditetapkan.

Dari hasil tersebut terdapat standar pengukuran kinerja. Artinya, bila aktivitas karyawan mencapai sesuai dengan hasil standar yang berlaku maka dapat dikatakan kinerja tersebut baik. Namun jika aktivitas karyawan belum mencapai hasil dengan maka kinerja buruk. Sehingga untuk mengetahui kriteria dari kinerja karyawan maupun perusahaan maka perlu dinilai. Penerapan sistem evaluasi akan memberi data dan mempermudah pengambilan keputusan . Dari pengukuran keberhasilan dari kinerja karyawan terdapat juga pengaruh dari faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson (2002: 147) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kapasitas untuk bekerja , kesempatan untuk bekerja dan kesediaan atau kemauan untuk bekerja.

Ketika berbicara tentang performa karyawan, hal ini terikat dengan usaha perusahaan dalam memperkuat tingkat komitmen. Komitmen organisasi merupakan motivasi dalam diri karyawan yang memutuskan untuk bertahan bekerja di suatu perusahaan yang diimplementasikan dalam bentuk prestasi dan potensi yang dimiliki oleh karyawan yang didedikasikan untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Maathis dan Jaackson (2001) komitmen organisasional mencakup tingkat kepercayaan dan penerimaan anggota terhadap tujuan organisasi, beserta keinginan untuk tetap berada dalam organisasi tersebut.

Robins dan Judge (2015) menerangkan bahwa komitmen memiliki tiga aspek dalam konteks berorganisasi, meliputi komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan normatif. Ketiga dimensi tersebut akan digunakan untuk memprediksi pengaruhnya. Pertama, komitmen afektif dari komitmen organisasi disusun dengan

model yang merujuk pada keterkaitan secara psikologis dalam suatu organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan karyawan mengenai perusahaan dan keterlibatan pekerjaan di suatu organisasi maupun perusahaan. Apabila pekerja menunjukkan rasa emosional tinggi terhadap perusahaan, akan tercermin rasa kepemilikan perusahaan, serta akan meningkatkan keinginan untuk tetap bertahan dalam suatu pekerjaan tersebut dan meningkatkan semangat karyawan untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

Selanjutnya dimensi yaitu komitmen berkelanjutan (kontinu). Merujuk pada berdasarkan pada adanya perasaan yang merasa rugi jika keluar dari pekerjaan tersebut jika tingkat komitmen tersebut tinggi maka akan tetap mempertahankan keberadaannya dalam perusahaan. Apabila karyawan menunjukkan komitmen tinggi, mereka akan terus merasa berkewajiban tetap di organisasi tersebut. Perlu adanya peningkatan komitmen dari karyawan akan meningkatkan performa serta loyalitas terhadap perusahaan.

Berdasarkan pada uraian diatas yang telah dijelaskan, maka pemilihan lokasi penelitian dilakukan di PT Wangta Agung Surabaya berfokus pada sektor produksi sandal dan sepatu . Pada perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi sepatu banyak sekali kompetitor dalam bisnis tersebut, sehingga perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang berkualitas serta komitmen yang tinggi untuk menyukseskan perusahaan sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lain dan memberi kontribusi produk yang terbaik untuk konsumen. Dalam hal ini maka peneliti tertarik meneliti komitmen yang dimiliki akan memiliki dampak pada performa mereka.

Namun, penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa masih terdapat perbedaan dalam penelitian . Seperti pada hasil oleh (Harwan Abdul Muhyi, 2021) menjelaskan bahwa dari hasil penelitian terdapat pengaruh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif terhadap kinerja karyawan pada kinerja pengurus koperasi Sukabumi Jawa Barat . Namun, pada (Ahmad Rifky Firdaus ,2020) menerangkan tidak ada pengaruh dari komitmen normatif terhadap performa karyawan.

Berdasarkan kondisi tersebut, penulis ingin lebih mengetahui apakah dimensi komitmen tersebut mempengaruhi kinerja karyawan PT Wangta Agung Surabaya. Untuk itu peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wangta Agung Surabaya**
”

1.2 Rumusan Masalah

Bersumber dari latar belakang maka dibuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wangta Agung Surabaya?
2. Apakah komitmen berkelanjutan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wangta Agung Surabaya?
3. Apakah komitmen normatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wangta Agung Surabaya?

4. Apakah komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wangta Agung Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan maka tujuan dilakukan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja karyawan pada PT. Wangta Agung Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen berkelanjutan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wangta Agung Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen normatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Wangta Agung Surabaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Wangta Agung Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian menyediakan instrumen informasional untuk meningkatkan pemahaman tentang pengaruh komitmen afektif , komitmen berkelanjutan dan normatif terhadap kinerja pekerja. Serta penerapan manajemen terkhusus sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Perusahaan memperoleh data mengenai komitmen karyawan dan diharapkan bahwa informasi tersebut akan menjadi landasan pemahaman terkait kebutuhan mendesak dalam peningkatan kinerja di berbagai operasi bisnis.

1.5 Sistematika Skripsi

Pembagian penyusunan penelitian ini terdiri dari lima bab dapat dijabarkan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bagian membahas asal-usul dalam konteks masalah yang terkait dengan dampak komitmen terhadap kinerja. Selain itu mencakup perumusan masalah, tujuan dari penelitian , manfaat hasil dari penelitian . dan struktur penyusunan skripsi.

BAB II: TELAAH PUSTAKA

Terdapat pembahasan mengenai teori penelitian, mencakup definisi dari setiap variabel. Selain itu, disertakan penelitian sebelumnya, hipotesis penelitian sebagai jawaban sementara perumusan masalah serta model dari analisis yang digunakan

BAB III : METODE PENELITIAN

Bagian membahas mengenai metodologi penelitian , identifikasi variabel , definisi operasional, jenis dan sumber penelitian , metode untuk mengevaluasi permasalahan penelitian

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian berisikan mengulas sejarah objek dari penelitian, menyajikan deskripsi mengenai hasil dari penelitian, model analisis serta membahas permasalahan berdasarkan kerangka teoritis. Selain itu, bab ini juga mencakup uraian dan perhitungan statistik diterapkan.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bagian berisikan berfokus pada penarikan hasil dari analisis telah digunakan, serta memberikan saran sebagai solusi terhadap masalah