

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perusahaan industri di Indonesia mengalami tekanan bahkan penurunan produksi yang dipicu oleh gencarnya produk-produk luar negeri khususnya Cina yang membanjiri Indonesia. Sumiyanto (2009) menyatakan produk Cina yang membanjiri Indonesia salah satunya adalah batik buatan Cina. Batik Cina ini biaya produksinya 60% lebih murah dari batik produksi dalam negeri dengan dukungan teknologi desain batik imitasi ini hasilnya akan lebih bagus maka konsumen akan memilih barang yang murah dan bagus. Keadaan tersebut merisaukan perusahaan-perusahaan industri nasional lainnya karena merasa kehilangan pasar ekspornya. Hal tersebut menjadi tantangan perusahaan-perusahaan di Indonesia untuk dapat bersaing dengan perusahaan asing yang mengekspor ke Indonesia. Oleh sebab itu, perusahaan di Indonesia menuntut untuk lebih meningkatkan efisiensi dan produktivitas, salah satunya dengan meningkatkan manusianya agar mampu bersaing dengan negara lain.

Manusia adalah sumber daya yang mempunyai kemampuan untuk selalu berusaha mencapai tujuannya dengan memanfaatkan sesuatu yang ada pada dirinya atau di luar dirinya. Keadaan ini dapat dilihat dari kemampuan manusia itu untuk memenuhi kebutuhannya dengan cara bekerja pada suatu organisasi. Dalam suatu organisasi, manusia yang berada di perusahaan disebut karyawan,

merupakan elemen terpenting dalam mengendalikan semua sistem organisasi. Selain itu, karyawan dalam perusahaan merupakan agen peubah, baik untuk menuju ke arah yang lebih baik ataupun menuju suatu kehancuran (Poewodoespito & Utomo, 2000). Oleh karena itu, suatu organisasi membutuhkan karyawan yang potensial dan produktif agar dapat berfungsi (Cascio, 1998). Karyawan dikatakan potensial dan produktif, jika karyawan di dalam perusahaan mampu menunjukkan prestasi kerja.

Ruky (2002) mendefinisikan prestasi kerja sebagai tingkat *performance* yang ditunjukkan karyawan kepada atasannya dalam usahanya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Byars & Rue (2003) juga mendefinisikan *performance* sebagai refleksi baik seorang karyawan dapat memenuhi syarat-syarat dari suatu pekerjaan dan *job performance* didefinisikan sebagai usaha seorang karyawan yang dibentuk oleh kemampuan dan pemahaman peran atau tugas.

Untuk mengetahui prestasi kerja karyawan, suatu organisasi melakukan evaluasi kerja pada karyawan. Oleh sebab itu, prestasi kerja tidak dapat dipisahkan dari proses evaluasi kerja (Ruky, 2002). Evaluasi kerja didefinisikan oleh Below (dalam Ruky, 2002) sebagai suatu penilaian periodik atas nilai seorang karyawan bagi organisasinya, dilakukan oleh atasannya atau seseorang yang berada dalam posisi untuk mengamati atau menilai prestasinya. Hasil dari evaluasi prestasi kerja karyawan dituntut sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Hasil evaluasi prestasi kerja pada karyawan akan menghasilkan dua kriteria prestasi kerja yaitu prestasi kerja yang tinggi atau prestasi kerja yang rendah. Prestasi kerja karyawan yang tergolong tinggi akan memberikan pengaruh terhadap karyawan itu sendiri seperti meningkatkan gaji, memperluas kesempatan dipromosikan, menurunkannya kemungkinan untuk didemosikan, serta membuat ia semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya dan akan memberikan pengaruh terhadap organisasi atau perusahaan seperti akan meningkatkan produktivitas perusahaan, menurunkan tingkat keluar masuk karyawan (*turn over*), serta memantapkan manajemen perusahaan (Phalestie, 2008). Contohnya pada tahun 2009, PT. Perkebunan Nusantara III memberikan penghargaan kepada para karyawan yang berprestasi di tahun 2008 dengan memberikan bonus delapan bulan gaji. Selain itu, perusahaan juga memberikan apresiasi berupa peningkatan pangkat ataupun golongan dan hadiah yang diserahkan pada karyawan saat pengumuman penghargaan dari Direktur SDM PTPN III. Hal tersebut, rutin dilakukan oleh perusahaan yang bertujuan untuk memupuk silaturahmi antara seluruh keluarga besar PTPN III dan mitra kerja (Humas PTPN III, 2009)

Prestasi kerja karyawan yang tergolong rendah akan menunjukkan bahwa karyawan tersebut sebenarnya tidak kompeten dalam pekerjaannya, akibatnya ia sukar untuk dipromosikan ke jenjang pekerjaan yang tingkatannya lebih tinggi, memperbesar kemungkinan untuk didemosikan, dan pada akhirnya dapat juga menyebabkan karyawan tersebut mengalami pemutusan hubungan kerja. Selain

itu, prestasi kerja karyawan yang rendah mempengaruhi organisasi atau perusahaan tersebut karena dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktivitas kerja, meningkatkan tingkat keluar masuk karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak pada penurunan pendapatan perusahaan (Phalestie, 2008).

Penurunan prestasi kerja pada karyawan atau rendahnya prestasi kerja karyawan pada suatu perusahaan dapat merugikan perusahaan dan karyawan yang berada dalam perusahaan tersebut. Contohnya seperti pada PD Grafika Meru yang merupakan perusahaan milik Pemprov Sumsel yang bergerak di bidang percetakan yang mempekerjakan sekitar 25 karyawan itu tidak mampu bersaing dengan percetakan lain milik perusahaan swasta sehingga pada pertengahan tahun 2008 lalu dinyatakan bangkrut. Kebangkrutan perusahaan ini disebabkan oleh faktor mesin produksi yang sudah ketinggalan sehingga dalam setiap tender atau kegiatan, perusahaan ini tidak mampu bersaing secara kualitas dengan perusahaan lainnya. Penurunan produksi perusahaan tersebut membuat karyawan PD Grafika Meru tidak dibayar gajinya selama 12 bulan (<http://health.kompas.com>).

Tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan pada perusahaan tidak hanya tergantung pada faktor alat yang digunakan dalam produksi tetapi juga pada sumber daya manusia yang bekerja pada perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, maju dan tidaknya suatu perusahaan sebagian besar tergantung dari sumber daya manusianya. Saat sumber daya manusia bisa memberikan kontribusi yang berarti, perusahaan akan dapat bergerak maju maka prestasi kerja sumber daya manusia menjadi tolok ukur dari perkembangan sebuah perusahaan. Prestasi kerja antara

satu sumber daya manusia atau karyawan dengan yang lainnya akan berbeda-beda meskipun jenis pekerjaan yang dikerjakan hampir sama. Selain itu, ada juga yang membedakan antara karyawan satu dengan lainnya yaitu komitmen karyawan tersebut terhadap organisasi.

Leong, Furnham, dan Cooper (dalam Yavuz, 2010) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai perilaku yang terbentuk dari hubungan individual dengan organisasi dan menyebabkan mereka memutuskan untuk menjadi anggota tetap sebuah organisasi. Komitmen terhadap organisasi itu harus dimiliki oleh semua karyawan pada suatu perusahaan dikarenakan sangat berpengaruh pada kelangsungan perusahaan tersebut.

Mowday, Porter, dan Steers (dalam Amalia, 2009) berpendapat beberapa alasan organisasi melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan derajat komitmen organisasi dalam diri karyawan. Pertama, semakin tinggi komitmen organisasi karyawan semakin tinggi pula usaha yang dikeluarkan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Kedua, semakin tinggi komitmen karyawan semakin lama ia ingin tetap berada dalam organisasi dan semakin tinggi pula produktivitasnya. Selain itu, karyawan yang berkomitmen tinggi maka dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan serta karyawan mampu menunjukkan prestasi yang tinggi pula.

Penelitian tentang komitmen organisasi dengan prestasi kerja pernah dilakukan oleh Wibowo (2010) yang meneliti mengenai pengaruh pemberdayaan karyawan dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan rumah sakit

Amal Sehat Wonogiri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara komitmen organisasi dengan prestasi kerja. Ia menyatakan semakin tinggi penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan dari bekerja sesuai dengan profesionalisme, maka semakin tinggi kinerja karyawan yang artinya prestasi kerjanya meningkat.

Sejalan dengan uraian diatas, PT. Krakatau Steel Cilegon yang bergerak dibidang industri besi dan baja merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang menjadi lokomotif kemajuan ekonomi di Indonesia khususnya di sektor industri besi dan baja seharusnya karyawan PT.Krakatau Steel memiliki prestasi kerja yang tergolong tinggi atau baik. Kenyataanya pada tahun 2010, masih ada karyawan PT. Krakatau Steel memiliki karyawan yang berprestasi rendah atau kurang baik pada divisi tertentu. Hal ini dapat dilihat dari tercapainya sasaran kerja divisi tersebut dan karyawannya yang tidak mencapai 100 % atau di bawah sasaran atau rencana kerja yang telah disepakati di awal tahun kerja.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak N.S yang menjabat sebagai Senior Specialist Performance Improvement pada tanggal 07 Maret 2011, prestasi kerja karyawan PT. Krakatau Steel dapat dikatakan rendah atau kurang baik jika sasaran atau rencana kerja (SRK) tiap karyawan yang diberikan di awal tahun tidak mampu mencapai target yang diinginkan oleh atasan atau pihak perusahaan sehingga karyawan mendapatkan penilaian prestasi yang rendah. Bapak N.S juga menyatakan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan prestasi kerja karyawan tidak mampu mencapai target atau melebihi target adalah faktor usia karyawan,

lingkungan karyawan (keluarga, rekan kerja, teman sejawatnya), tidak ada kepuasan dalam bekerja, dan ketidakjelasan karir. Faktor-faktor diatas membuat karyawan PT. Krakatau Steel meninggalkan perusahaan dan berpindah ke perusahaan besi baja di Emirat Arab tetapi ada juga karyawan yang masih tetap bertahan dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “ *Apakah ada hubungan antara komitmen karyawan terhadap organisasi dengan prestasi kerja pada karyawan ?* “. Mengacu pada rumusan masalah tersebut penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “ ***Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Prestasi Kerja Pada Karyawan PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk. Cilegon Banten***“.

## **B. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, yaitu :

1. Mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dengan prestasi kerja.
2. Mengetahui peranan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Mengetahui tingkat komitmen organisasi pada perusahaan.
4. Mengetahui tingkat prestasi kerja karyawan pada perusahaan.

### **C. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi pimpinan perusahaan, penelitian ini dapat memberikan masukan pada pimpinan perusahaan mengenai pentingnya menumbuhkan komitmen karyawan terhadap organisasi dan memberi informasi prestasi kerja yang dicapai karyawan dapat dipengaruhi oleh komitmen karyawan terhadap organisasi.
2. Bagi karyawan, penelitian ini sebagai wawasan baru bagi karyawan untuk memahami komitmennya terhadap organisasi dapat mempengaruhi prestasi kerjanya sehingga nantinya diharapkan dalam bekerja lebih efektif dan efisien.
3. Bagi ilmuwan psikologi, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan mengenai ilmu pengetahuan psikologi industri dan organisasi bagi ilmuwan psikologi, khususnya mengenai hubungan antara komitmen organisasi dengan prestasi kerja pada karyawan dan dapat memberikan saran serta kritik kepada peneliti tentang kekurangan-kekurangan dalam penelitian.
4. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dan acuan dalam mengembangkan penelitian yang sejenis, terutama yang berkaitan dengan psikologi industri dan organisasi khususnya mengenai komitmen organisasi dan prestasi kerja.