

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Produksi merupakan pusat pelaksanaan kegiatan yang konkrit bagi pengadaan barang dan jasa pada suatu badan usaha dan perusahaan. Proses produksi tersebut merupakan bagian yang terpenting dalam perusahaan, karena apabila berhenti maka perusahaan akan mengalami kerugian dan kerugian tersebut tidak diinginkan oleh setiap perusahaan. Forsyth (2009) memaparkan bahwa agar dapat bertahan dan terus bersaing dalam berkarir (bekerja), maka setiap karyawan dituntut untuk lebih produktif, efisien, dan efektif dalam suatu bidang yang ditekuni. Hal ini disebabkan karena pada tiap aspek pekerjaan menuntut individu untuk bekerja dengan giat guna menghasilkan kinerja yang maksimal dalam memperoleh suatu keluaran (*output*) baik itu berupa barang atau jasa.

Pada kenyataannya, sebagian karyawan yang bekerja kurang memiliki kinerja secara maksimal, sehingga produktivitas kerja pun menurun. Hal ini juga terjadi pada perusahaan CV. Ranotex di Jl. Km. Karanganyar Solo. Perusahaan CV. Ranotex merupakan salah satu perusahaan di bidang kain. Berdasarkan hasil wawancara pra penelitian dengan Kepala Bagian Personalia di CV. Ranotex dapat diketahui bahwa sebagian karyawannya memiliki produktivitas rendah. Produktivitas karyawan rendah ditandai dengan sikap dan perilaku karyawan yang malas bekerja, terlambat masuk kerja, lama dalam mengerjakan tugas, dan saat jam kerja melakukan kegiatan lain yang tidak ada kaitannya dengan kepentingan perusahaan (Hasil Wawancara dengan Kepala Personalia, 9 Juni, 2012).

Produktivitas CV. Ranotex kurang stabil didukung oleh hasil data sekunder rekap produksi kain selama bulan Januari, Februari, dan Maret tahun 2012 mengalami penurunan. Hasil rekap produksi kain selama tiga bulan tersebut disajikan pada tabel 1, berikut ini.

Tabel 1
Rekap Produksi Kain Bulan Januari, Februari, dan Maret
Tahun 2012 di CV. Ranotex

No	Bulan	Jumlah Produksi	Jumlah Penurunan Produksi
1	Januari	306.926 meter	
2	Februari	297.175 meter	Dari bulan Januari ke Februari menurun sebanyak 9.751 Meter
3	Maret	196.678 meter	Dari bulan Februari ke Maret menurun sebanyak 100.497 Meter

Sumber Data Sekunder dari CV. Ranotex

Dari tabel tersebut dapat diketahui terjadi penurunan produksi di CV. Ranotex. Akibat dari perilaku karyawan tersebut produktivitas perusahaan menurun. Menurunnya produktivitas membuat perusahaan rugi, tidak mengalami perkembangan, dan ada kemungkinan perusahaan tersebut dapat bangkrut, apabila permasalahan produktivitas tidak segera diatasi. Sedangkan karyawan juga mengalami kerugian akibat produktivitasnya menurun. Kerugian karyawan yaitu tidak dapat mengembangkan karir, tidak naik jabatan, dan tidak dapat meningkatkan gajinya.

Dalam kegiatan produksi faktor tenaga kerja (karyawan) mempunyai pengaruh besar, karena tenaga kerjalah yang melaksanakan proses produksi tersebut. Karyawan pada hakekatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam perusahaan. Sumber daya manusia inilah yang menjalankan kegiatan sehari-hari. Dalam bekerja setiap individu pasti akan melakukan suatu

usaha untuk bertahan dan meningkatkan kinerja di dalam pekerjaannya. Forsyth (2009) memaparkan bahwa agar dapat bertahan dan terus bersaing dalam berkarir (bekerja), maka setiap individu dituntut untuk lebih produktif, efisien, dan efektif dalam suatu bidang yang ditekuni. Hal ini disebabkan karena pada tiap aspek pekerjaan menuntut individu untuk bekerja dengan giat guna menghasilkan kinerja yang maksimal dalam memperoleh suatu keluaran (*output*) baik itu berupa barang atau jasa. Bekerja secara produktif, efisien dan efektif, maka individu dapat memanfaatkan dengan sebaik-baiknya sarana dan prasarana yang telah disediakan serta menghasilkan kinerja yang optimal dan dengan demikian dapat tercapailah tingkat produktivitas yang tinggi.

Setiap tenaga kerja berharap agar sukses atau berhasil dalam melaksanakan setiap aktivitasnya yaitu mampu menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Namun dari setiap aktivitas yang dilakukan belum tentu memuaskannya. Hal ini disebabkan produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya adalah komitmen organisasi. Kurniawan (2010) mendefinisikan pengertian komitmen organisasi adalah sikap kesetiaan karyawan terhadap organisasinya yang merupakan proses terus menerus, dan bertujuan untuk mengekspresikan perhatian terhadap organisasinya yang mencerminkan kesuksesan dan kesejahteraan. Konseptualisasi lain dari komitmen organisasi yakni menunjuk pada keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan serta nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi, dan keinginan yang pasti untuk menjaga keanggotaan organisasi.

Strategi komitmen organisasi berusaha menciptakan situasi yang mampu menumbuhkan perasaan memiliki pada setiap karyawan terhadap perusahaan tempat

karyawan tersebut bekerja. Semua dampak positif yang diperoleh sebagai konsekuensi dari para karyawan yang mempunyai tingkat komitmen organisasi yang tinggi terhadap organisasi akan sangat berguna bagi perusahaan tempat karyawan bersangkutan bekerja.

Karyawan memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan atau organisasi akan mendapatkan dampak positif seperti meningkatnya produksi, kualitas kerja dan kepuasan kerja serta menurunnya tingkat keterlambatan, absensi dan *turn over* (Mathie dan Zajac dalam Fatikha, 2005). Oleh karena itu komitmen pada karyawan terhadap organisasi atau perusahaan harus diupayakan secara maksimal, maksudnya perusahaan berusaha memenuhi hak-hak karyawan sehingga karyawan memiliki sikap loyal dan komitmen yang tinggi pada perusahaan, karena komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan kunci ke arah peningkatan kualitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Dengan komitmen yang tinggi pada karyawan, organisasi atau perusahaan mengharapkan bahwa karyawan dapat lebih setia pada organisasi, karyawan tahu menyimpan rahasia organisasi, karyawan akan bekerja dengan sebaik-baiknya untuk kepentingan organisasi dan senantiasa bermotivasi tinggi serta bersedia berkorban bagi organisasi dan mempunyai semangat untuk maju bersama organisasi.

Pihak perusahaan atau organisasi mengharapkan adanya suatu komitmen yang tinggi dari karyawannya oleh karena sebuah perusahaan akan menjadi berkembang apabila memiliki karyawan dengan komitmen tinggi terhadap perusahaan (Rifani, dalam Wening, 2005). Meskipun demikian pada kenyataannya pemimpin perusahaan atau organisasi terkadang mengeluhkan tentang rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan yang berada atau bekerja di perusahaan atau

organisasi yang bersangkutan. Untuk mendapatkan komitmen yang tinggi dari karyawan yang sesuai dengan harapan pihak perusahaan, maka pihak perusahaan hendaknya memperhatikan hal-hal yang dapat membuat karyawan memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan, seperti perusahaan memperhatikan hal-hal yang membuat karyawan merasa aman, nyaman dan juga merasa kesejahteraannya dijamin oleh pihak perusahaan. Adanya rasa aman dan nyaman pada karyawan maka akan memotivasi semangat kerja yang dimilikinya sehingga perusahaan akan merasa senang mempunyai karyawan yang sesuai dengan harapan dari perusahaan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat diketahui bahwa produktivitas di CV. Ranotex menemui permasalahan produktivitas kerja karyawan menurun. Di sisi lain, perusahaan memerlukan komitmen para karyawan guna meningkatkan produktivitas perusahaan. Adanya permasalahan tersebut, maka dapat dirumuskan masalah penelitian yaitu: apakah komitmen organisasi berhubungan dengan produktivitas. Untuk membahas hubungan kedua variabel tersebut dipilih judul: **“Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Produktivitas Kerja Karyawan”**

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui ada tidaknya hubungan antara komitmen organisasi dengan produktivitas kerja karyawan.
2. Mengetahui besar sumbangan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Mengetahui tingkat komitmen organisasi.

C. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis.

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi empiris mengenai hubungan antara komitmen organisasi dengan produktivitas, khususnya pada bidang psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi pimpinan perusahaan, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengembangkan dan memberdayakan peranan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan yang ditetapkan, dalam hal ini meningkatkan komitmen organisasi dan produktivitas yang dimiliki karyawan.
- b. Bagi karyawan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan sumbangan informasi sebagai bahan pertimbangan karyawan untuk dapat meningkatkan keberhasilan dalam melaksanakan tugas.