

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Pada era globalisasi seperti sekarang ini seiring dengan berjalannya waktu, dunia bisnis juga mengalami banyak perkembangan. Selain perusahaan-perusahaan yang sudah ada semakin berinovasi dan berkembang, juga semakin banyak perusahaan-perusahaan baru bermunculan yang menyajikan berbagai macam barang maupun penyediaan jasa, sehingga dimana setiap perusahaan merasa dituntut untuk memiliki produktivitas tinggi dan unggul agar dapat bersaing dipasaran. Untuk mendapatkan produktivitas yang tinggi atau sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, diperlukannya performa yang baik dari masing-masing tenaga kerja. Sehingga membutuhkan para pekerja dengan kontribusi yang tinggi pada pekerjaan, unggul, dan terampil (Prawitasari, 2006). Memiliki komitmen terhadap organisasi tempat individu bekerja merupakan salah satu faktor pendorong untuk menghasilkan kinerja yang baik. Menurut Hys (2010) penggunaan sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting karena merupakan aset utama dalam keberhasilan pelaksanaan tujuan strategis dalam menginspirasi dan kinerja dari karyawan.

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya). Kinerja (prestasi kerja) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

dibebankan kepadanya” (Mangkunegara, 2005:9). Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau sebagai perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Secara umum penilaian kinerja merupakan suatu proses evaluasi kinerja yang dilakukan oleh organisasi kepada karyawan guna meningkatkan kualitas serta kuantitas karyawan tersebut. Penilaian prestasi kerja juga sebagai dapat dijadikan bukti bahwa organisasi atau perusahaan sudah dapat memaksimalkan fungsi dari sumber daya manusia yang ada secara baik. Pada proses evaluasi tersebut perlu diperhatikan bahwa dalam melakukan penilaian harus menghindari adanya unsur “suka” atau “tidak suka” dari penilaian, sehingga obyektivitas penilaian dapat dicapai, Noe Et Al dalam Chairy (2005).

PT. Frisian Flag Indonesia sebagai salah satu perusahaan susu terbesar di Indonesia selalu berusaha bersaing untuk mempertahankan kedudukan sebagai salah satu perusahaan yang unggul dibidangnya. Banyaknya kompetitor pada perusahaan susu membawa arus persaingan yang tidak lagi hanya pada *price competition* melainkan juga pada *non price competition*. Sumber daya manusia adalah salah satu elemen utama yang menempati posisi sangat startegis dalam PT. Frisian Flag Indonesia Plant Ciracas, artinya unsur manusia memegang peranan sangat penting untuk menjalankan aktivitas guna pencapaian tujuan perusahaan. Untuk itu sangat diperlukan komitmen kerja karyawan yang tinggi dalam mendayagunakan sumber daya yang ada agar perusahaan dapat semakin hidup dan berkembang.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, juga informasi yang didapatkan melalui wawancara terhadap salah satu karyawan departement *engineering* diketahui bahwa ada 2 jenis karyawan *plant* yaitu *production* dan *engineering*. *Production* yang terlibat langsung dalam proses produksi sedangkan *engineering* yang terlibat langsung untuk mendukung kelancaran mesin untuk proses produksi. Dalam pekerjaan sehari-harinya karyawan *engineering* tidak kalah penting perannya dalam mencapai target PT. Frisian Flag Indonesia Plant Ciracas. Untuk itu kinerja yang tinggi karyawan *engineering* dapat membuat *performance* mesin yang sesuai dengan target produksi. Dari observasi dan informasi yang didapat, karyawan *engineering* PT. Frisian Flag Indonesia Plant Ciracas pada tahun 2015 mengalami peningkatan absen dan *turnover* yang dibuktikan dari hasil skor *Key Performance Indicator (KPI)* pada hasil penilaian kedisiplinan yang menunjukkan skor rerata 34,3 berarti cukup. Pada hasil penilaian integritas skor rerata menunjukkan hasil cukup, yaitu sebesar 34,9. Integritas disini mencakup komitmen, dan konsistensi dalam melakukan suatu pekerjaan. Sehingga mempengaruhi produktivitas PT. Frisian Flag Indonesia Plant Ciracas. Hal ini sesuai dengan Luthans (2002) seorang pekerja dengan komitmen organisasi yang tinggi ataupun rendah akan memiliki sikap yang berbeda terhadap organisasi. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan menghasilkan performa kerja yang sesuai dengan harapan, rendahnya tingkat absen, dan rendahnya tingkat keluar-masuk (*turnover*) karyawan.

Ketika komitmen diberikan kepada organisasi, maka perilaku psikologis yang diharapkan akan muncul melalui hubungan antara tujuan organisasi dengan

karyawan (Eisenhardt, 1985). Karyawan yang loyal dan memiliki keterlibatan kerja cenderung menghasilkan kinerja yang lebih tinggi yang diukur dari meningkatannya penjualan, produktivitas, profitabilitas (Rogers 2001).

Produktivitas yang tinggi biasanya akan dihasilkan oleh karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi. Namun sebaliknya, apabila karyawan dengan komitmen rendah akan menghasilkan produktivitas yang rendah dan berdampak negatif bagi organisasi. Setiap organisasi akan mengalami kesulitan apabila memiliki karyawan dengan komitmen rendah. Karyawan yang dengan mudah keluar dari organisasi, dan tidak berusaha untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan merupakan ciri dari karyawan dengan komitmen rendah (Riady, 2003).

Pada penelitian kinerja dan komitmen organisasi peneliti mengambil obyek PT. Frisian Flag Indonesia Plant Ciracas yang memproduksi susu kental manis dengan penjualan tertinggi dan menjadi tulang punggung perusahaan. Demi tetap terjaganya sebagai pemimpin penjualan susu kental manis dan produktifitas PT. Frisian Flag Indonesia Plant Ciracas membutuhkan kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan dapat dilihat dari *Job Performance Appraisal* yang didalamnya berisi hasil kerja seorang karyawan dalam mencapai target perusahaan atau disebut *Key Performance Indicator (KPI)* dan perilaku kerja atau disebut *Behaviour Competency*.

Munandar (2008), penilaian kinerja merupakan proses evaluasi mulai dari cirikepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seorang pekerja yang dianggap dapat mempengaruhi kinerjanya, juga digunakan sebagai bahan pertimbangan

untuk pengambilan keputusan tentang tindakan terhadapnya dibidang ketenaga kerjaan.

Chen, Silverthorne, dan Hung (2006) dalam penelitiannya mempelajari hubungan dari organisasi komitmen, komunikasi dan kinerja kerja. Temuan penelitian mereka menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara komunikasi organisasi, komitmen organisasi dan prestasi kerja. Temuan ini menyarankan agar organisasidapat memperkuat saluran komunikasi juga proses untuk kekuatan komitmen dan kerja organisasi kinerja profesional akuntansi mereka.

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah **“Apakah ada hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan *engineering* di PT. Frisian Flag Indonesia Plant Ciracas”**. Permasalahan tersebut akan diteliti melalui penelitian dengan judul Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan PT. Frisian Flag Indonesia.

## **B. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui hubungan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan *engineering* PT. Frisian Flag Indonesia Plant Ciracas
2. Untuk mengetahui seberapa besar peran komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan *engineering* PT. Frisian Flag Indonesia Plant Ciracas
3. Untuk mengetahui tingkat komitmen organisasional pada karyawan *engineering* PT. Frisian Flag Indonesia Plant Ciracas

4. Untuk mengetahui tingkat kinerja pada karyawan *engineering* PT. Frisian Flag Indonesia Plant Ciracas

### **C. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Bagi fakultas: sebagai tambahan referensi dalam ilmu pengetahuan mengenai sumber daya manusia mengenai pengaruh dan hubungan antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.
- b. Bagi perusahaan: hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan masukan yang dijadikan pertimbangan perusahaan, juga dijadikan gambaran bagi perusahaan dalam perancangan strategi yang terarah guna mengelola sumber daya manusia agar lebih efektif dan efisien.
- c. Bagi pembaca : merupakan tambahan ilmu pengetahuan dari dunia praktisi yang dapat dihubungkan dengan ilmu pengetahuan yang diperoleh di bangku kuliah.
- d. Bagi peneliti : memberikan sumbangan informasi dan tambahan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

#### **2. Manfaat Praktis**

- a. Dapat digunakan sebagai informasi atau bahan masukan bagi pihak manajemen PT. Frisian Flag Indonesia Plant Ciracas untuk dijadikan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan *engineering* di PT. Frisian Flag Indonesia Plant Ciracas.

- b. Memberikan sumbangan pemikiran dalam perkembangan ilmu pengetahuan di bidang peningkatan sumber daya manusia pada umumnya bagi perusahaan lain.