1. PENDAHULUAN

Era globalisasi telah memasuki semua aspek kehidupan manusia, tidak terkecuali dalam bidang industri dimana teknologi telah banyak membantu dan menggantikan proses produksi sehingga lebih efektif dan efisien. Follet (2016) mengatakan bahwa globalisasi dan modernisasi dibidang industri berdampak pada menurunnya kuantitas sumber daya manusia (SDM) yang perusahaan butuhkan, tetapi didalam organisasi SDM akan selalu dibutuhkan karena tidak adanya SDM maka tidak mugkin perusahaan dapat berjalan sendiri dalam menempuh cita-cita perusahaan. Mathis, Jackson, Valentine, & Meglich (2016) juga mengatakan bahwa meningkatnya peran SDM dapat dipengaruhi oleh keyakinan perusahaan yang mementingkan peran SDM dalam menempuh keberhasilan perusahaan serta dalam menjalankan persaingan perusahaan.

Hasil dari perusahaan sangat di tentukan dari hasil kinerja yang dilakukan oleh karyawan dalam suatu perusahaan, agar dapat dikatakan berhasil dan cita-cita organisasi dapat dipenuhi maka organisasi harus mampu mengelola sumber daya manusia yang dimiliki agar karyawan mampu bekerja dengan baik dan sesuai dengan keinginan perusahaan. Oleh karena itu didalam semua proses pengelolaan serta operasional yang dijalankan perusahaan, secara tidak langsung kinerja karyawan adalah kunci keberhasilan perusahaan (Hariandja, 2016). Zainal, Ramly, Mutis, & Arafah (2014) menjelaskan bahwa kinerja adalah setiap perbuatan yang diberikan karyawan kepada perusahaan sebagai prestasi dalam kerja yang dihasilkan sesuai dengan bidangnya. Kemudian Arikunto (2011) juga menjelaskan bahwa usaha untuk mempertahankan kinerja yang berkualitas adalah langkah utama organisasi, apabila kinerja dalam perusahaan bagus maka nasib perusahaan akan bagus. Harapannya perusahaan dapat memiliki kinerja yang tinggi sesuai dengan indikator-indikator kinerja yang tinggi. Tika (2010) menyatakan bahwasannya kinerja karyawan yang tinggi dapat dilihat dari (a) bagaimana kualitas pekerjaan yang dilakukan, (b) sejauhmana ketepatan waktu dalam bekerja, (c) kemampuan untuk mengambil inisiatif dalam

melakukan pekerjaan, (d) kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan, (e) kemampuan dalam berkomunikasi dengan atasan, bawahan dan atau rekan kerja. Namun pada kenyataannya kinerja yang tinggi tidak selalu tercapai didalam perusahaan, perusahaan memiliki kinerja yang rendah apabila melihat dari (a) kurangnya kualitas pekerjaan yang dilakukan, (b) ketidak tepatan waktu dalam bekerja, (c) kurangnya kemampuan dalam mengambil langkah atau keputusan dalam bekerja, (d) kurangnya kemampuan dalam bekerja, dan (e) kurangnya kemampuan dalam berkomunikasi dengan atasan maupun rekan kerja.

PT. Eco Smart Garment Indonesia (ESGI) merupakan anak perusahaan hasil dari kerja sama antara PT. Pan Brother Tbk. Dengan PT. Mitsubhisi Corporation Japan dengan pembagian 15% dari Mitsubhisi dan 85% dari Pan Brother Tbk. pabrik garment modern ini dibangun dengan dana sekitar 450 miliar. Pabrik tersebut dapat menampung karyawan hingga 12.000 orang. Keduanya saling mendukung untuk membangun kembali pabrik di daerah jawa tengah dan juga di luar pulau jawa, tuturnya pada saat peresmian industri itu di Boyolali, Jawa tengah, Rabu (26/8/2016).

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti kepada HRD PT. Eco Smart Garment Indonesia (ESGI) di Boyolali, diketahui bahwa terdapat beberapa pelanggaran yang sering dilakukan oleh karyawan misalnya keterlambatan masuk kerja padahal sudah ditentukan masuk kerja pukul 08.00 wib namun masih banyak karyawan yang datang pada pukul 08.10 wib. Molornya waktu jam istirahat yang mana karyawan masih nongkrong dikantin setelah jam istirahat habis dan menunggu ditegur oleh atasan, adanya karyawan yang berselisih satu sama lain dalam hal bekerja seperti perbedaan pendapat dalam bekerja, kemudian terdapat karyawan yang belum faham dengan bidang pekerjaannya didalam kelompok kerja namun hanya diam saja tanpa bertanya kepada teman atau atasan, ketika diberi arahan hanya mengangguk namun setelah itu tidak ada perubahan, sehingga produktifitas dalam kelompok kerja tersebut terganggu. Kemudian terdapat masalah lain yaitu banyaknya karyawan yang keluar

masuk pada setiap bulannya sehingga membuat produktifitas perusahaan terganggu. Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT. Eco Smart Garment Indonesia (ESGI) di Boyolali memiliki kinerja yang rendah.

Nurandini & Lataruva (2014) mengatakan bahwa kinerja merupakan tolak ukur pencapaian hasil atas terlaksananya tugas tertentu, kemudian Amstrong (2010) menjelaskan bahwa dalam meraih tujuan perusahaan dapat dilihat bagaimana kinerja karyawan, salah satu faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan yaitu komitmen organisasi. Pane & Fatmawati (2017) menerangkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen organisasi, dengan komitmen organisasi yang tinggi diharapkan kinerja karyawan akan meningkat. Husada & Meutia (2019) juga menjelaskan bahwa komitmen adalah perwujudan rasa suka dan setia dari karyawan terhadap perusahaan dan hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Ketika karyawan mempunyai komitmen yang tinggi maka akan mempunyai ikatan secara emosional (afektif), rasional (normatif), dan ingin memiliki karir yang lama (kontinuan).

Sapitri (2016) menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap yang menujukkan rasa suka karyawan kepada organisasi, maka dari itu komitmen organisasi merupakan aspek yang perlu diperhatikan perusahaan. Sutanto & ratna (2015) berpendapat bahwa karyawan yang mempunyai komitmen organisasi tinggi, maka akan menganggap bahwa cita-cita perusahaan merupakan bagian dari tujuan hidupnya yang harus diperjuangkan. Hasil penelitian Pane & Fatmawati (2017) memaparkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu bentuk keinginan yang ada pada beberapa pekerja supaya terus menerus jadi bagian didalam organisasi

Berdasarkan fenomena dan pemaparan para ahli tersebut peneliti tertarik untuk membuat rumusan masalah yaitu “apakah ada hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan?”. Berdasarkan rumusan masalah diatas, peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan di PT. Eco Smart Garment Indonesia”.