BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia dipandang sebagai suatu asset perusahaan yang sangat penting, karena manusia merupakan sumber daya utama bagi organisasi baik yang berorientasi profit maupun non profit. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik agar mereka memiliki komitmen organisasional yang baik.

Komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Robins dan Jugde dalam Harwin, 2014). Sedangkan menurut Newstrom dalam Wibowo (2016) memberikan pengertian komitmen organisasional sebagai suatu tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya. Komitmen organisasional merupakan keinginan kuat karyawan untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah kesediaan karyawan untuk mengikatkan diri dan menunjukkan loyalitas pada perusahaan karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan perusahaan. Dengan adanya komitmen organisasional yang tinggi dapat meningkatkan produktifitas perusahaan sehingga mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Meyer dan Allen dalam Diana (2009) komitmen organisasi terdiri dari 3 komitmen, yaitu: *1) Affective Commitment, 2) Continuance Commitment, 3) Normative Commitment*. *Affective Commitment* yaitu keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi, dalam hal ini individu menetap dalam suatu organisasi karena keinginannya sendiri. *Continuance Commitment* yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi, dalam hal ini individu memutuskan menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan. Sedangkan *Normative Commitment* yaitu keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut.

Komitmen organisasional menimbulkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Dengan adanya loyalitas karyawan dapat mempermudah perusahaan dalam melaksanakan kegiatan poduksinya sehingga memperlancar perusahaan dalam mencapai tujuannya. Ditinjau dari segi organisasi, karyawan yang berkomitmen rendah akan berdampak pada *turnover* karyawan, tingginya absensi, meningkatnya kelambatan kerja, dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai karyawan pada organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja, dan kurangnya loyalitas pada perusahaan (Sopiah, 2008). Sebaliknya, apabila tingkat komitmen karyawan tinggi, maka tingkat loyalitas karyawan juga akan tinggi, dan besar kemungkinan kualitas kerja (kinerja) karyawan maksimal.

Berdasarkan *pra survey* yang dilakukan dengan metode wawancara secara *random* kepada 15 karyawan CV Inti Prima Kencana Abadi Semarang dengan menanyakan beberapa hal, diantaranya yaitu “apakah karyawan ingin menghabiskan sisa karir bekerja pada perusahaan?”, 9 diantara 15 karyawan tersebut menjawab “tidak”. Terdapat 60% responden *pra survey* yang

tidak menginginkan untuk menghabiskan sisa karir mereka bekerja pada perusahaan. Ada juga pertanyaan tentang "apakah karyawan mempunyai keinginan untuk berhenti kerja dari perusahaan untuk beberapa tahun kedepan?". 9 diantara 15 karyawan tersebut menjawab "iya", artinya ada 60% responden *pra survey* yang memiliki keinginan untuk berhenti bekerja dari perusahaan tersebut. Dari hasil wawancara tersebut dapat diartikan bahwa komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan masih rendah.

Fenomena lain yang terjadi pada CV Inti Primaa Kencana Abadi adalah belum optimalnya kinerja karyawan. Kinerja menurut Robbins dalam Ratna (2013) adalah sejumlah keluaran yang dihasilkan dari kerja/tugas individu dan perilaku kegiatan yang spesifik selama periode waktu tertentu. Apabila kinerja karyawan suatu perusahaan rendah maka akan berpengaruh langsung terhadap operasional perusahaan karena perusahaan akan sulit untuk bersaing dengan perusahaan lain dalam melayani pelanggan. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk memaksimalkan kinerja karyawannya. Dengan adanya peningkatan kinerja karyawan diharapkan mampu memberikan peluang perusahaan dalam bersaing di pasar. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor dan salah satunya adalah komitmen organisasional.

Tabel 1.1.
Data Output Produksi tahun 2019

Tahun	Bulan	Output yang ditargetkan	Produkkualitas good (*actual output*)	Kekurangan *actual output* (%)
2019	Januari	1000 Pcs	954 pcs	4,6 %
	Februari	1000 pcs	955 pcs	4,5 %
	Maret	1000 pcs	970 pcs	3,0 %
	April	1000 pcs	943 pcs	5,7 %
	Mei	1000 pcs	967 pcs	3,3 %
	Juni	1000 pcs	945 pcs	5,5 %
	Juli	1000 pcs	978 pcs	2,2 %
	Agustus	1000 pcs	975 pcs	2,5 %
	September	1000 pcs	956 pcs	4,4 %
	Oktober	1000 pcs	944 pcs	5,6 %
	November	1000 pcs	958 pcs	4,2 %
	Desember	1000 pcs	969 pcs	3,1 %
2020	Januari	1000 pcs	959 pcs	4,1 %
Rata-ratakekurangan target per bulan				4,05 %

Sumber: Data olahan dari CV Inti Prima Kencana Abadi Semarang, 2020

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa produksi CV Inti Prima Kencana Abadi Semarang masih belum dapat mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Pada tahun 2019 di tiap bulan selalu belum dapat mencapai target, dan rata-rata kekurangan target sebesar 4,05%. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih ada beberapa kekurangan dalam kinerja karyawan di CV Inti Prima Kencana Abadi Semarang karena kinerja yang belum optimal sehingga masih belum mencapai target produksi 100%.

Fenomena-fenomena tersebut menjadi alasan penulis untuk meneliti komitmen organisasional pada CV Inti Prima Kencana Abadi Semarang. Penelitian difokuskan pada masalah apakah lemahnya komitmen organisasional karyawan berdampak pada kurang optimalnya kinerja karyawan.

Dari beberapa jurnal yang dibaca ditemukan *Research GAP* antara peneliti Suwardi (2011) dan Windy Aprilia Murty (2012). Pada penelitian Joko Utomo (2011), komitmen

organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian Windy Aprilia Murty (2012) hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Terdapat perbedaan hasil dari kedua penelitian tersebut. Hal tersebut juga menjadi salah satu alasan penulis meneliti hubungan komitmen organisasional dengan kinerja karyawan di CV Inti Prima Kencana Abadi Semarang.

Berdasarkan pada uraian di atas, perlu dilakukan penelitian lebih mendalam tentang komitmen organisasional karyawan CV Inti Prima Kencana Abadi Semarang, oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Komitmen Organisasional Karyawan CV Inti Prima Kencana Abadi Semarang"**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, persoalan penelitian yang akan dipecahkan adalah:

a. Bagaimana kondisi Komitmen Organisasional karyawan CV Inti Prima Kencana Abadi Semarang?
b. Bagiamana pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan CV Inti Prima Kencana Abadi Semarang?
c. Dimensi Komitmen Organisasional mana yang dominan perannya terhadap kinerja karyawan CV Inti Prima Kencana Abadi Semarang?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

a. Untuk mengetahui Komitmen Organisasioal karyawan CV Inti Prima Kencana Abadi Semarang.
b. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan CV Inti Prima Kencana Abadi Semarang.
c. Untuk mengetahui dimensi Komitmen Organisasional yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja KaryawanCV Inti Prima Kencana Abadi Semarang.

1.4. Manfaat Penelitian:

a. Bagi Penulis:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan tentang komitmen organisasionalbaik secara teoritis maupun impiris.

b. Bagi Perusahaan:

Penelitian ini diharapakan dapat menjadi referensi bagi CV Inti Prima Kencana Abadi Semarang dalam mengambil keputusan atau kebijakan dalam upaya meningkatkan komitmen organisasional karyawan.

c. Bagi Akademisi:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan menambah pemahaman mengenai komitmen organisasional khususnya komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatifbagi penelitian selanjutnya.