

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. LATAR BELAKANG**

Sumber daya manusia dalam suatu sistem operasi perusahaan merupakan salah satu modal dasar untuk memegang suatu peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia dengan baik. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja.

Perencanaan sumber daya manusia yang matang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan melalui peningkatan komitmen organisasi dan semangat kerja, karyawan mampu menghasilkan kinerja yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi. Salah satu kekuatan yang dimiliki oleh suatu perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki kinerja yang baik/tinggi. Hal ini dapat diukur dari performance karyawan saat bekerja. Perusahaan harus melakukan penilaian kinerja terhadap karyawan, yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana karyawan tersebut dapat mengembangkan dirinya dan sejauh mana karyawan tersebut melakukan tanggung jawabnya. Kinerja merupakan salah satu faktor penting bagi organisasi, karena seseorang yang memiliki kinerja yang tinggi dapat membantu suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2001:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. kinerja yang baik/tinggi akan memberikan keuntungan bagi perusahaan begitu juga sebaliknya jika kinerjanya turun/rendah maka akan merugikan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan tetap di PG Djombang Baru ternyata, Karyawan di PG Djombang Baru melakukan pekerjaannya dengan baik. Mereka sangat hati-hati dan teliti dalam melakukan pekerjaan. Jadi tingkat kesalahannya rendah. Secara kuantitas karyawan PG Djombang Baru mampu menghasilkan target pekerjaan sesuai yang ditetapkan perusahaan, walaupun yang bersifat fluktuatif artinya targetnya tergantung rendemen tebu. Berikut adalah data dari Realisasi dan RKAP Kinerja PG Djombang Baru:

**Tabel 1.1**  
**REALISASI dan RKAP KINERJA PG DJOMBANG BARU**  
**2015-2017**

No.	Uraian	2015		
		Target (RKAP)	Realisasi	%
1.	Hari giling	161	113	70 %
2.	Luas tebu digiling (Ha)	6.229,000	5.175,557	83 %
3.	Tebu (Ton)	480.345,0	301.543,0	62 %
4.	Gula (Ton)	39.866,3	24.510,15	61 %
5.	SHS % tebu	8,30	8,13	97 %
6.	Tetes (Ton)	21.615,5	17.116,2	79 %
7.	Tetes % tebu	4,50	5,68	126 %
8.	Rendemen efektif	8,28	8,14	98 %

No.	Uraian	2016		
		Target (RKAP)	Realisasi	%
1.	Hari giling	103	113	109 %
2.	Luas tebu digiling (Ha)	4.219,150	5.210,338	123 %
3.	Tebu (Ton)	308.576,5	279.855,9	90 %
4.	Gula (Ton)	20.116,3	17.447,7	86 %
5.	SHS % tebu	6,52	6,23	95 %
6.	Tetes (Ton)	15.428,8	13.965,1	90 %
7.	Tetes % tebu	5,00	4,99	99,8 %
8.	Rendemen efektif	6,51	6,28	96 %

No.	Uraian	2017		
		Target (RKAP)	Realisasi	%
1.	Hari giling	94	96	102 %
2.	Luas tebu digiling (Ha)	3.770,000	2.386,695	63 %
3.	Tebu (Ton)	281.660,0	219.872,3	78 %
4.	Gula (Ton)	22.677,2	16.739,2	73 %
5.	SHS % tebu	8,05	7,61	94 %
6.	Tetes (Ton)	14.083,0	9.789,8	69 %
7.	Tetes % tebu	5,00	4,45	89 %
8.	Rendemen efektif	8,04	7,69	95 %

Sumber: bagian QA (Quality Assurance) PG Djombang Baru, diolah.

**KETERANGAN:**

**RKAP** : rencana kerja dan anggaran perusahaan.

**Realisasi** : target yang di peroleh perusahaan (secara real).

Penjelasan :

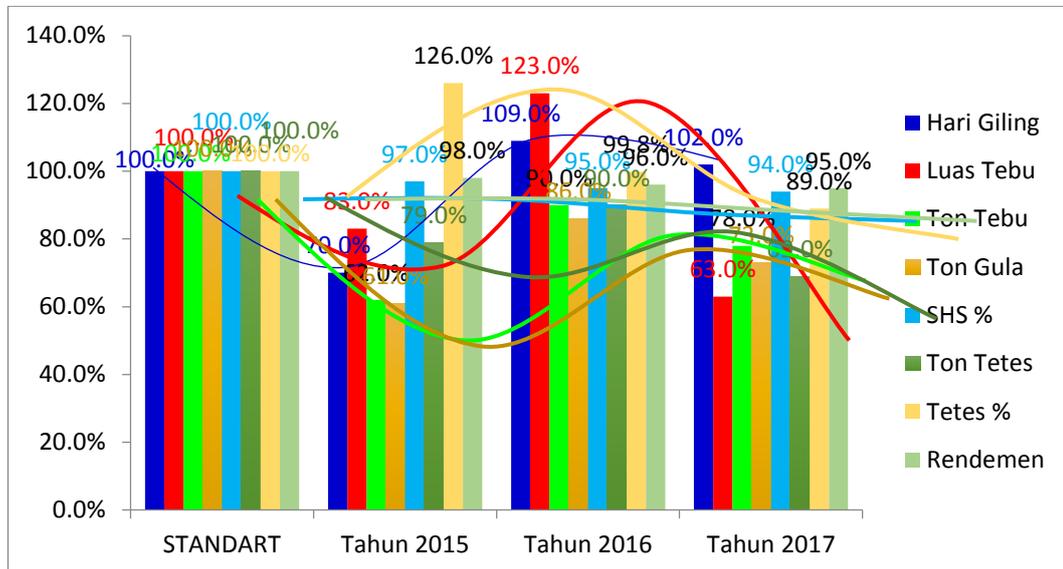
Berdasarkan Tabel 1.2. diatas dapat dijabarkan realisasi produksi PG Djombang Baru sebagai berikut:

Table 1.1.a.  
Prosentase Realisasi Produksi Pabrik Gula Djombang Baru  
Tahun 2015-2017

NO	URAIAN	2015	2016	2017
		% Realisasi	% Realisasi	% Realisasi
1	Hari Giling	70 %	109 %	102 %
2	Luas tebu giling (Ha)	83 %	123 %	63 %
3	Tebu (Ton)	62 %	90 %	78 %
4	Gula (Ton)	61 %	86 %	73 %
5	SHS % TEBU	97 %	95 %	94 %
6	Tetes (Ton)	79 %	90 %	69 %
7	Tetes % tebu	126 %	99,8 %	89 %
8	Rendemen efektif	98 %	96 %	95 %

Untuk memudahkan pembaca mengenai prosentase realisasi produksi PG Djombang Baru, maka penulis membuat gambar diagram batang sebagai berikut:

**Gambar 1**  
**DIAGRAM REALISASI KINERJA PG DJOMBANG BARU**  
**2015-2017**



Dari data di atas menunjukkan bahwa pencapaian target di PG Djombang Baru fluktuatif cenderung rendah. Dalam penggunaan waktu karyawan PG Djombang Baru dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, hal ini dapat di jelaskan jam kerja karyawan di PG Djombang Baru sebagai berikut:

Jam kerja normalnya ketika Luar Masa Giling (LMG) ialah jam 06.30-15.00 dan isoma pada jam 11.30-12.30. Sedangkan Dalam Masa Giling (DMG) di bagi menjadi 3 shif yaitu:

- Pagi : 05.30-13.30.
- Siang : 13.30-21.30.
- Malam : 21.30-05.30.

Dari penjelasan di atas ialah karyawan yang masuk telat ataupun tidak diharuskan dapat menyelesaikan tugasnya secara tepat waktu. Jam kerja normal selesai sekitar jam 15.00 pada hari senin-kamis sedangkan pada hari jum'at dan

sabtu jam kerja selesai jam 02.00. sedangkan untuk yang DMG di bagi beberapa shif tapi mereka juga harus bisa menyelesaikan tugasnya tepat waktu. Selain itu karyawan diberi waktu beberapa hari untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan oleh atasan, mereka mampu menyelesaikannya dengan tepat waktu atau sebelum waktu yang ditentukan habis. Dari data di atas berdasarkan hasil wawancara dengan asisten manajer bagian SDM.

Kinerja perusahaan dapat dipengaruhi beberapa faktor menurut Sjafrudin Mangkuprawira dan Aida Vitalaya dalam Windy (2012) :

1. Faktor personal, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh individu karyawan.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer, dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan.
3. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratn anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Dugaan peneliti kinerja karyawan PG Djombang Baru fluktuatif cenderung rendah diakibatkan oleh faktor komitmen organisasi dan semangat kerja karyawan.

Komitmen organisasi menurut Lincoln (1989), Bashau dan Grant (1994) dalam Amir Nirwan dan Amirullah adalah keinginan para anggota organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia untuk usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi.

PG Djombang Baru merupakan pabrik yang bergerak di bidang agroindustri, yang menghasilkan produk berbasis bahan baku tebu. Di dalam PG Djombang Baru dibagi menjadi beberapa instansi/bagian. Berdasarkan pengamatan di PG Djombang Baru ada indikasi bahwa karyawan yang memiliki semangat kerja dan komitmen yang tinggi, hal ini di buktikan dengan adanya karyawan yang bangga dengan memiliki anggota organisasi yang mampu memenuhi kebutuhannya dan kesetiaan karyawan pada organisasi. Karyawan di PG Djombang Baru merasa bangga menjadi salah satu anggota organisasi, karena organisasi perusahaan mampu memenuhi kebutuhan karyawan. Kesetiaan karyawan PG Djombang Baru dapat dilihat dari mereka yang mau bertahan menjadi salah satu anggota organisasi. Hal ini dibuktikan dengan adanya karyawan yang bekerja selama 30 tahun. Berikut adalah data masa kerja karyawan tetap di PG Djombang Baru pada tahun 2018:

**Tabel 1.2 masa kerja karyawan tetap pada tahun 2018**

Masa kerja karyawan tahun 2018	Jumlah karyawan	%
1- 5 tahun	34	19 %
6-10 tahun	42	24 %
11-15 tahun	35	20 %
16-20 tahun	28	16 %
21-25 tahun	23	13 %
26-30 tahun	15	8 %
Jumlah	177	100 %

Sumber: bagian SDM PG Djombang Baru.

Karyawan PG Djombang Baru mempunyai keinginan untuk berusaha mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan perusahaan. Secara konseptual semangat kerja dan komitmen organisasi yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena jika kinerja karyawan meningkat maka akan menghasilkan keuntungan di suatu perusahaan begitu juga sebaliknya jika kinerjanya menurun maka akan merugikan perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka karyawan harus mempunyai komitmen yang tinggi dan semangat kerja yang tinggi, karena dengan adanya komitmen dan semangat maka karyawan dapat mengembangkan dirinya untuk mencapai tujuan di dalam suatu organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PG Djombang Baru ternyata, karyawan PG Djombang baru mampu mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, seperti datang tepat waktu, berikut data absensi masuk karyawan:

**Tabel 1.3 Absensi Karyawan PG Djombang Baru**

**Tahun 2018**

NO	NIK	Nama Karyawan	Tanggal	Jam	SN Mesin	Nama Mesin	Verifikasi	Mode	Mode Update	Cabang	Departemen	Jabatan
1	2620	HANIK MUJIONO	01/02/2018	06:00	3576160400388	AKENO	FACE	Scan Masuk	Scan Masuk	PG DJOMBANG BARU	Fingerspot	Karyawan
2	1339	EDY MUCHSON	01/02/2018	06:01	3576160400388	AKENO	FACE	Scan Masuk	Scan Masuk	PG DJOMBANG BARU	Fingerspot	Karyawan
3	2721	MUHAMMAD YUNUS	01/02/2018	06:01	3576160400388	AKENO	FACE	Scan Masuk	Scan Masuk	PG DJOMBANG BARU	Fingerspot	Karyawan
4	1043	SUPRAPDI	01/02/2018	06:01	3576160400388	AKENO	FACE	Scan Masuk	Scan Masuk	PG DJOMBANG BARU	Fingerspot	Karyawan
5	3168	KUNASIN	01/02/2018	06:02	3576160400388	AKENO	FACE	Scan Masuk	Scan Masuk	PG DJOMBANG BARU	Fingerspot	Karyawan

Sumber:Bagian SDM PG Djomabng Baru.

Dari tabel di atas karyawan PG Djombang Baru dapat dijelaskan bahwa karyawannya mampu datang tepat waktu bahkan sebelum jam kerja dimulai. Selalu memakai APD(alat pelindung diri). Karyawan PG Djombang Baru melakukan pekerjaannya secara hati-hati, sehingga tingkat kesalahannya rendah dan juga karyawannya memiliki keinginan tinggi dalam menyelesaikan tugas secara tepat waktu.

Kinerja adalah hasil kerja yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005:67). Menurut bernardin (2001,143) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Bangun (2012:230) mengatakan bahwa sistem manajemen kinerja (performance manajemen system) merupakan proses untuk mengidentifikasi, mengukur dan mengevaluasi kinerja karyawan dalam perusahaan pada suatu periode tertentu.

Komitmen adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi (Kreitner dan Kinick, 2010:166). Sedangkan komitmen organisasional atau loyalitas pekerjaan adalah tingkatan di mana pekerjamengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya (Newstrom,2011:223).

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat dan bertanggung jawab sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik (Nitisemito,2002:156). Sedangkan menurut Moekijat (2000:130) menyatakan

bahwa semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN”**. Melalui penelitian yang akan kami lakukan.

## **1.2. RUMUSAN MASALAH**

Menurut latar belakang di atas maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PG Djombang Baru ?
2. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PG Djombang Baru ?

## **1.3. BATASAN MASALAH**

Supaya permasalahan ini tidak terlalu melebar, maka Peneliti mencoba untuk membatasi obyek yang ingin diteliti adalah karyawan tetap pada PG Djombang baru.

## **1.4. TUJUAN PENELITIAN**

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PG Djombang Baru.
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PG Djombang Baru.

## **1.5. MANFAAT PENELITIAN**

Manfaat dari penelitian ini di bagi menjadi 3 bagian utama yaitu:

### **1. Manfaat Praktis**

Sebagai bahan masukan dan informasi bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan menentukan kebijakan secara tepat, guna untuk meningkatkan produktivitas yang baik bagi perusahaan.

### **2. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi dan referensi yang berkaitan dengan pendidikan dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.

