

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Keterkaitan karyawan terhadap organisasi/perusahaan dikenal dengan istilah komitmen organisasi. Karyawan dengan komitmen yang tinggi diharapkan akan memperlihatkan kinerja yang optimal. Komitmen mencakup penerimaan dan kepercayaan akan nilai dan tujuan organisasi, perasaan keterlibatan, dan rasa kesetiaan terhadap organisasi. Komitmen organisasi menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai organisasi. Dengan kata lain komitmen organisasi adalah rasa keterikatan dan dukungan penuh terhadap organisasi dan tujuan-tujuannya. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan memberikan seluruh kemampuannya untuk organisasi dimana dia berada agar organisasi tersebut terus berjalan kearah yang lebih baik.

Komitmen organisasi membuat karyawan lebih berhati-hati dan/teliti dalam melaksanakan tanggungjawab pekerjaan mereka. Beberapa alasan mengapa organisasi harus melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan derajat komitmen organisasi dalam diri karyawan. Pertama, semakin tinggi tingkat komitmen karyawan maka akan semakin tinggi pula usaha karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya. Kedua, semakin tinggi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi/perusahaan semakin tinggi pula produktivitasnya. Ketiga, dengan adanya komitmen pengunduran diri karyawan akan berkurang, perusahaan jadi tidak perlu membuang waktu dan biaya yang tinggi untuk melakukan pergantian

karyawan. Keempat, dengan adanya komitmen tidak diperlukan adanya pengawasan dan proses pemantauan yang kaku, menyita banyak waktu dan mahal.

Karyawan merupakan aset terbesar dalam setiap organisasi/perusahaan. Kinerja perusahaan sangat tergantung bagaimana kinerja karyawannya, kinerja karyawan yang baik tentu akan berdampak positif bagi kinerja perusahaan begitupun sebaliknya. Alinea di atas telah menjelaskan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah komitmen organisasi. komitmen seperti hubungan psikologis antara karyawan dengan perusahaan, jika karyawan telah memiliki komitmen maka karyawan akan mencurahkan segala kemampuan dan sumber daya untuk meningkatkan kemajuan perusahaan tentunya ini berdampak pada kinerja karyawan sendiri.

Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan dalam suatu organisasi yang bersangkutan. Kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya tidak lepas dari faktor pribadi dan faktor lingkungan organisasi.

Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan memberikan seluruh kemampuannya untuk organisasi dimana dia berada agar organisasi tersebut terus berjalan kearah yang lebih baik. Komitmen organisasi membuat karyawan lebih berhati-hati dan teliti dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan mereka.

Beberapa alasan mengapa organisasi harus melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan derajat komitmen organisasi dalam diri karyawan. Pertama, semakin tinggi tingkat komitmen karyawan maka akan semakin tinggi pula usaha karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya. Kedua, semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi perusahaan semakin tinggi pula produktivitasnya. Ketiga, dengan adanya komitmen pengunduran diri karyawan akan berkurang, perusahaan tidak perlu membuang waktu dan biaya yang tinggi untuk melakukan pergantian karyawan. Keempat, dengan adanya komitmen tidak diperlukan adanya pengawasan dan proses pemantauan yang kaku, menyita banyak waktu dan mahal.

Komitmen organisasi merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasi tempat bekerja. Untuk dapat mencapai sasaran dan tujuannya PT. Inti Kharisma Mandiri Riau di Pekanbaru tentunya harus mendapatkan dukungan penuh dari seluruh karyawannya, Sehingga jika menginginkan para karyawan tersebut bekerja dengan baik dan profesional, perlu diciptakan suatu komitmen organisasi yang baik, untuk mampu menumbuhkan semangat kerja yang tinggi, rasa tanggung jawab yang besar,

loyalitas pada organisasi, kerjasama yang baik, yang pada akhirnya dapat mewujudkan komitmen organisasi yang lebih baik.

PT. Inti Kharisma Mandiri Riau di Pekanbaru merupakan salah satu bentuk organisasi yang bergerak di bidang percetakan yang berdiri pada tanggal 1 agustus tahun 2000. Percetakan inilah yang selalu dituntut agar selalu bertambah baik. Hal ini tidak mudah, karena terdapat persaingan yang semakin ketat dengan media cetak lainnya. Salah satu faktor kunci keberhasilan dalam PT. Inti Kharisma Mandiri Riau di Pekanbaru adalah meningkatkan kinerja organisasi diawali dari kinerja individu karyawan organisasi tersebut.

PT. Inti Kharisma Mandiri Riau di Pekanbaru mengharapkan kinerja karyawan yang semakin baik, dapat membawa dampak yang positif bagi kinerja organisasinya. Bagi PT. Inti Kharisma Mandiri Riau di Pekanbaru kinerja merupakan keadaan atau semangat yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Dari penjelesan diatas maka dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dilihat dari kualitas dan kuantitasnya serta efektifitasnya berdasarkan hasil penelitian pada PT. Inti Kharisma Mandiri Riau di Pekanbaru.

Karyawan menginginkan lingkungan yang menyenangkan dan kondusif yang akan memberikan mereka komitmen dalam bekerja. Adapun untuk mencapai efektifitas organisasi dan menunjang perusahaan, maka PT. Inti Kharisma Mandiri Riau di Pekanbaru melakukan upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan semangat atau reward kepada karyawan yang

dianggap kinerjanya baik karena, di PT. Inti Kharisma Mandiri Riau di Pekanbaru para karyawan merasa prestasi yang mereka capai kurang dihargai oleh atasan.

Selain itu, keberhasilan seseorang dalam melakukan pekerjaan dapat dilihat dari seberapa komitmen seseorang terhadap organisasinya, serta seberapa besar tingkat loyalitas karyawan terhadap organisasi untuk kemajuan dan perkembangan organisasi. Intinya komitmen organisasi dapat dinilai dari kinerja karyawan dalam sebuah organisasi.

Untuk menciptakan komitmen yang tinggi pada PT. Inti Kharisma Mandiri di Kota Pekanbaru maka dituntut agar menciptakan suasana manajemen yang baik untuk karyawan bekerja efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia yang berkompetensi dan berkomitmen tinggi merupakan kunci utama yang perlu diperhatikan oleh PT. Inti Kharisma Mandiri Riau di Kota Pekanbaru. Untuk mencapai kinerja karyawan PT. Inti Kharisma Mandiri Riau di Kota Pekanbaru yang baik dan efisien secara konsisten terus menerus mendorong pengembangan individu-individu didalamnya, dengan sistem sistem karir dan penilaian performa kerja yang komprehensif, PT. Inti Kharisma Mandiri Riau di Kota Pekanbaru memastikan bahwa karyawan mendapatkan *reward* yang sesuai. Selain itu sistem pengembangan yang disusun secara berjenjang mengikuti pengembangan tanggung jawab dan kemajuan karir setiap individu turut menopang terbentuknya SDM unggul.

Berikut data jumlah karyawan PT. Inti Kharisma Mandiri, Pekanbaru, Riau berdasarkan pada tahun 2016, dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 1.1**  
**Daftar Jumlah Karyawan Berdasarkan Jabatan Pada PT. Inti Kharisma Mandiri Riau di Kota Pekanbaru Tahun 2016**

No.	Jabatan Karyawan	Jumlah Karyawan (orang)
1	Photographer	3
2	Reporter & Star Repro	6
3	Operator Mesin	5
4	Packing	7
5	Desain Grafis	2
6	Desain Iklan	2
7	Adm Iklan	2
8	Umum	3
9	Staf IT	2
10	Layout	7
11	Accounting	1
12	Kabag Asongan & Kord Asongan	2
	<b>Total</b>	<b>42</b>

*Sumber: PT. Inti Kharisma Mandiri Riau di Kota Pekanbaru*

Berdasarkan tabel 1.1 diatas mengenai jumlah karyawan berdasarkan jabatan karyawan pada PT. Inti Kharisma Mandiri Riau menunjukkan bahwa sudah banyak posisi/jabatan pada PT. Inti Kharisma Mandiri Riau ini yaitu berjumlah 12 jenis posisi/jabatan.

Berdasarkan tinjauan atau pra survey pada PT. Inti Kharisma Mandiri Riau di Kota Pekanbaru, sebuah perusahaan yang bergerak dibidang percetakan, bahwa penilaian kinerja dalam perusahaan tersebut menggunakan ukuran standar pekerjaan seperti kesetiaan, ketaatan, kejujuran, kerja sama, tanggung jawab, prestasi kerja serta dedikasi. Selain itu misi dan visi yang diterapkan dalam perusahaan belum sepenuhnya dijalankan dengan baik yang berarti masih kurangnya komitmen perusahaan dalam meningkatkan pengembangan karyawan. Hal tersebut diatas tentu saja tidak boleh dibiarkan terjadi berlarut-larut

kesemuanya berdampak pada menurunnya kinerja organisasi. Dimana dalam era globalisasi saat ini menuntut kinerja organisasi yang tinggi untuk dapat bertahan hidup ditengah-tengah tingkat persaingan yang sangat ketat.

Karyawan yang berkomitmen tinggi akan memiliki produktivitas tinggi (Luthans, 2002). Komitmen organisasi mendorong karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya.

Dengan adanya kinerja karyawan yang tinggi maka diharapkan tingkat produksi pada perusahaan dapat meningkat, sehingga dapat menjamin target perusahaan untuk kedepannya.

Berikut Data Produksi Pada PT.Inti Kharisma Mandiri Riau di Kota Pekanbaru Pada Tahun 2016 dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 1.2**

**Data Produksi Pada PT. Inti Kharisma Mandiri Riau di Kota Pekanbaru  
Tahun 2016**

No.	Bulan	Jumlah Produksi (Ekp)
1	Januari	6.500 Eksemplar
2	Februari	6.500 Eksemplar
3	Maret	6.000 Eksemplar
4	April	6.500 Eksemplar
5	Mei	5.500 Eksemplar
6	Juni	5.000 Eksemplar
7	Juli	6.500 Eksemplar
8	Agustus	6.500 Eksemplar

9	September	6.500 Eksemplar
10	Oktober	6.500 Eksemplar
11	November	5.500 Eksemplar
12	Desember	6.000 Eksemplar
	<b>TOTAL</b>	<b>67.500 Eksemplar</b>

**Sumber: PT. Inti Kharisma Mandiri Riau di Kota Pekanbaru**

Dari tabel 1.2 dapat diketahui bahwa jumlah produksi yang dilakukan oleh perusahaan setiap bulannya tidaklah sama, terjadi naik turunnya produksi. Hal tersebut dikarenakan dalam menentukan jumlah produk yang akan diproduksi oleh perusahaan didasarkan pada order yang diterima perusahaan.

Sesuai pedoman sasaran Mutu PT.Inti Kharisma Mandiri Riau di Kota Pekanbaru bahwa produk (Haluan Riau) dikatakan berkualitas apabila tercapainya kesesuaian antara hasil produksi yang dihasilkan dengan rencana target standar atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan pada setiap produksi.

Secara logika, jika komitmen organisasi diperusahaan berjalan dengan baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat dan baik. Dengan adanya permasalahan diatas, maka penulis tertarik membahas masalah dengan judul : **“Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Kharisma Mandiri Riau Di Kota Pekanbaru.”**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Dari adanya masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: “Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Kharisma Mandiri Riau di kota Pekanbaru”.



## 1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

### 1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian dan manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

- A. Untuk mengetahui komitmen organisasi dan terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Kharisma Mandiri Riau di Pekanbaru.
- B. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Kharisma Mandiri Riau di Kota Pekanbaru.

### 1.3.2. Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat Penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 1. Bagi Peneliti

Agar dapat lebih memahami dan mencoba untuk menerapkan ilmu yang pernah penulis terima untuk mempraktekkannya langsung ke lapangan kerja, khususnya bagi mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia dan merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Strata Satu.

#### 2. Bagi Perusahaan

Untuk membantu dalam memberikan informasi mengenai faktor faktor komitmen organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan dapat membantu para pimpinan mengambil kebijakan untuk berusaha memenuhi keinginan-keinginan karyawan agar terjadi peningkatan kinerja karyawan dan sekaligus kinerja perusahaan itu sendiri.

#### 3. Bagi pihak lain

Dapat menambah buku referensi dan masukan bagi pihak-pihak yang

bersangkutan dan memerlukan informasi mengenai peranan kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan khususnya bagi jurusan manajemen.

#### 1.4 Sistematika Penulisan

Untuk kejelasan ketepatan arah pembahasan dalam proposal ini maka disusun sistematika sebagai berikut:

##### BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

##### BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan membahas tentang teori yang menunjang judul penelitian yaitu pengertian komitmen organisasi, kinerja karyawan hubungan antar variable, tinjauan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

##### BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini lokasi penelitian, operasional variable, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan analisis data.

##### BAB IV : GAMBARAN UMUM PT. INTI KHARISMA

Dalam bab ini gambaran umum perusahaan akan menguraikan tentang sejarah singkat dan aktivitas perusahaan, serta struktur organisasi perusahaan di dalamnya.

#### BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini hasil penelitian akan dilakukan pembahasan lebih lanjut dengan berpedoman konsep teori dan pembahasan

meliputi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Kharisma Mandiri Riau di Kota Pekanbaru.

#### BAB VI : PENUTUP

Dalam bab ini terdiri dari kesimpulan hasil penelitian yang telah dilakukan serta saran-saran yang diberikan, berkaitan dengan masalah peneliti.