

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di era CAFTA (*China-Asia Free Trade Area*) ini, persaingan dalam dunia bisnis semakin tinggi dari masa ke masa. Di Indonesia, usaha kecil hingga menengah selalu berkembang pada berbagai bidang khususnya pada bidang ekonomi. Hal ini terlihat dari berkembangnya berbagai jenis usaha baru yang memberikan tenaga dan produk untuk mencukupi kebutuhan masyarakat yang terus berkembang. Sebelum suatu bisnis dapat menghadapi persaingan dengan organisasi yang lain, penting untuk menyiapkan pendirian yang kuat dalam menangani bisnis yang sebenarnya. Faktor yang perlu mendapat perhatian khusus dalam proses pelaksanaannya adalah sumber daya manusia (SDM). Hal ini dikarenakan sumber daya manusia (SDM) memiliki keunggulan lebih dibandingkan sumber daya lainnya. Manajemen Sumber Daya (SDM) memberikan kontribusi yaitu keinginan, kapasitas, sentimen, renungan, karya, informasi, dukungan, kekuatan, kemampuan, perkembangan, manifestasi dan harapan.

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam suatu organisasi jika suatu organisasi memiliki sumber daya manusia (SDM) dengan keterampilan dan kemampuan yang lebih baik maka akan meningkatkan nilai jual suatu produk. Sedangkan Manajemen Sumber Daya Manusia yang biasa disebut (MSDM) yaitu proses perencanaan, pendayagunaan dan pengelolaan pada setiap individu atau karyawan untuk memberikan akal pikirannya dan tenaga untuk menghasilkan sesuatu yang akan menjadi nilai jual dalam sebuah

perusahaan. Kinerja karyawan sendiri menjadi salah satu aspek yang bisa mempengaruhi produktifitas perusahaan, jika kinerja karyawan dinilai buruk maka akan tercipta produk yang kurang baik secara kualitas dan kuantitas serta mempengaruhi keputusan pemelian konsumen. Dengan cara ini, Sumber daya manusia (SDM) yang kompeten diharapkan dapat memberikan kontribusi yang maksimal.

Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2007:7) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang memiliki hubungan yang erat dengan tujuan utama dalam loyalitas konsumen, strategi organisasi dalam bidang ekonomi (Purnama 2016:40). Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan sesuai dengan keahlian serta kemampuan yang dimiliki oleh seseorang sepatutnya memiliki derajat atau kedudukan sesuai dengan tingkat kemampuan tertentu. Tingkat keberhasilan kinerja karyawan dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh motivasi kerja dari kinerja karyawan tersebut dan juga komitmennya terhadap bidang yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Kinerja karyawan yaitu suatu hal yang memegang peranan penting dalam upaya mencapai tujuan bersama dalam perusahaan. Oleh sebab itu karyawan terus dituntut untuk memberikan kinerjanya secara maksimal dan melaksanakannya dengan penuh rasa tanggung jawab agar bisa mencapai target yang telah ditentukan perusahaan. PT. Multimegah Indahjaya merupakan perusahaan industri manufaktur yang bergerak dalam bidang peralatan atau kebutuhan rumah tangga yang saat ini sedang memperbaiki sistem Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) kerangka kerja pengurus yang terkait dengan pelaksanaan individu dan pelaksanaan kelompok berdasarkan pada divisi unit kerja masing-masing yang memiliki hubungan dengan motivasi kerja dan

tanggung jawab pada perusahaan, maka Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam PT. Multimegah Indahjaya terjadi beberapa masalah yang menyebabkan terjadinya penurunan tingkat penjualan pada setiap tahunnya dan hal tersebut disebabkan oleh kinerja karyawan yang masih sangat rendah, seperti karyawan yang lelet dalam bekerja dan tidak bisa mencapai target untuk setiap harinya, produk gagal dalam proses produksi yang masih sering terjadi dan pengemasan yang masih sering terjadi kesalahan. Ada beberapa unsur yang diduga mempengaruhi penurunan kinerja karyawan diantaranya sebagai berikut: komunikasi yang kurang terjalin dengan baik antara atasan dengan bawahannya, lingkungan kerja, *safety first* (keselamatan dan kesehatan kerja), kedisiplinan.

Tabel 1. 1 Data Penjualan Produk PT. Multimegah Indahjaya Tahun 2018-2020 (dalam pcs)

No	Bulan	Tahun		
		2018	2019	2020
1	Januari	280.500	221.590	259.345
2	Februari	255.678	220.786	250.342
3	Maret	231.326	221.500	232.457
4	April	241.987	195.346	190.230
5	Mei	202.432	198.230	200.341
6	Juni	190.248	182.752	195.245
7	Juli	170.241	181.324	185.142
8	Agustus	210.211	184.201	177.876
9	September	186.930	178.567	173.256
10	Oktober	181.450	174.742	171.230
11	November	174.234	175.230	169.300
12	Desember	171.430	170.240	166.578
Sub Total		2.496.667	2.304.508	2.204.764
Total Produk		7.005.939		

Sumber data: PT. Multimegah Indahjaya, 2021

Berdasarkan tabel 1.1 dari hasil penjualan perbulan secara periodik tahun dan sub total penjualan, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dalam bekerja sangat buruk dan dibuktikan dengan tingkat penjualan yang

rendah. Pada tahun 2018 persentasenya sebesar 36%, tahun 2018-2019 turun sebanyak 3% dan tahun 2019-2020 mengalami penurunan kembali sebanyak 2%. Salah satu faktor penyebab dari penurunan tingkat penjualan pada tahun 2018-2019 yaitu karena kualitas produk yang masih kurang sesuai dengan SOP perusahaan. Banyak dari karyawan yang masih melakukan kesalahan dalam proses produksi dan pengawasan *quality control* yang kurang teliti dalam pemilihan produk yang layak jual atau tidak sesuai dengan standard kualitas produk. Dari bagian *packing* karyawan juga masih terdapat banyak kesalahan dalam pengemasan barang, hal tersebut yang membuat konsumen berfikir kembali jika ingin membeli produk karena pengemasan yang kadang kurang. Tahun 2020 juga mengalami penurunan tingkat penjualan disebabkan karena adanya pandemi *Corona Virus Defence 2019* (Covid-19), kondisi perekonomian negara Indonesia mengalami penurunan, terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di berbagai sektor bidang usaha termasuk yang dilakukan pada perusahaan PT. Multimegah Indahjaya. Dari data tersebut, menunjukkan bahwa penurunan penjualan terindikasi adanya kurangnya motivasi pada kinerja karyawan. Dalam mengembangkan hasil produksi, organisasi perlu membuat Sumber Daya Manusia (SDM) yang berguna, sehingga dapat memberikan pelaksanaan yang ideal baik secara kualitas maupun kuantitas untuk mencapai tujuan organisasi. Rendahnya kinerja karyawan juga terlihat dari kurangnya komunikasi antara pengawas dengan bawahannya. Hal itu, didasarkan dari hasil pengamatan pada saat kegiatan Kuliah Kerja Usaha (KKU) yang dilaksanakan oleh penulis mulai tanggal 25 Januari 2021-25 Februari 2021, bahwa kurangnya komitmen organisasi pada karyawan, dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang melakukan

pengunduran diri, kurangnya sikap disiplin, kurangnya rasa tanggungjawab yang tinggi, kurangnya integritas kerja pada karyawan, sehingga berdampak pada keterlambatan yang masih terjadi di perusahaan. Tingkat keterlambatan karyawan di perusahaan ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Jumlah Karyawan yang terlambat pada PT. Multimegah Indahjaya periode tahun 2018-2020 (orang)

No	Bulan	Tahun		
		2018	2019	2020
1	Januari	2	0	3
2	Februari	0	0	1
3	Maret	1	0	0
4	April	0	3	2
5	Mei	0	2	4
6	Juni	0	0	1
7	Juli	1	0	3
8	Agustus	0	2	0
9	September	0	3	1
10	Oktober	3	0	2
11	November	2	3	2
12	Desember	0	1	3
Total		9	14	22

Sumber Data: PT. Multimegah Indahjaya, 2021

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa jumlah pegawai yang terlambat setiap tahunnya juga mengalami peningkatan. Terutama keterlambatan naik secara signifikan terjadi pada tahun 2020, disebabkan beberapa faktor yang dapat menjadi pemicu diantaranya adalah pandemi Covid-19, *Check Point* di beberapa titik perbatasan daerah Kabupaten dan/atau Kota, Macet diperjalanan atau tempat tinggal yang jauh dari lokasi perusahaan, dan terindikasinya karyawan yang terjangkit Covid-19. Tingkat absensi karyawan yang cukup rendah memberikan pengaruh terhadap menurunnya motivasi kerja dan komitmen organisasi. Ngadiman dalam (Bagus and Satrya, 2019, p. 7) mengatakan bahwa karyawan yang tidak

memiliki sikap disiplin tidak mematuhi peraturan dan kebijakan perusahaan kemudian memiliki komitmen yang rendah terhadap perusahaan akan berdampak negatif bagi perusahaan oleh karena itu sebaiknya perusahaan mencari karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi atas pekerjaannya sehingga nantinya dapat memenuhi kewajibannya.

Berdasarkan dari hasil penelitian sebelumnya (Kusumalita dan Satrya, 2019) secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, komitmen organisasi dan kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh positif juga signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan motivasi kerja, komitmen organisasi dan kepemimpinan transformasional juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uraian tersebut, menarik bagi penulis untuk menjadikannya sebagai acuan mengkaji dan menganalisis lebih jauh bagaimana PT. Multimegah Indahjaya meningkatkan motivasi kerja dan komitmen terhadap organisasi yang nantinya akan mempengaruhi kinerja karyawan yang tentunya akan berdampak positif bagi perusahaan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis mengambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Multimegah Indahjaya?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Multimegah Indahjaya?

3. Apakah motivasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Multimegah Indahjaya?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk memahami dan mengetahui pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk memahami dan mengetahui pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk memahami dan mengetahui pengaruh signifikan motivasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

A Manfaat Praktis

1. Bagi Penulis

Sebagai objek penulis dalam menciptakan pemikiran, membentuk sikap logis serta menentukan kapasitas penulis untuk menerapkan informasi yang diperoleh di bangku perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat digunakan sebagai alasan yang baik untuk sekedar memutuskan suatu masalah dan sebagai bahan evaluasi untuk perbaikan organisasi di masa mendatang terutama dalam hal-hal yang berkaitan dengan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam variabel motivasi kerja komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

B Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang ekonomi khususnya bidang manajemen sumber daya manusia (SDM).

1. Sebagai bahan referensi atau sumber terhadap penelitian dimasa yang akan datang.
2. Sebagai bahan untuk menambah gambaran materi dalam kepustakaan, baik ditingkat fakultas maupun ditingkat universitas.
3. Untuk membantu sistem mempelajari dan menggunakan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dan dapat digunakan sebagai dasar untuk mengeksplorasi studi sejenis untuk tahap selanjutnya.

1.5. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan penelitian ilmiah ini, digunakan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I adalah Pendahuluan yang mencakup latar belakang permasalahan yang akan ditulis, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian dan Sistematika Penulisan.

BAB II adalah Kajian Pustaka yang mencakup Landasan Teori, Penelitian Terdahulu dan Kerangka Konseptual.

BAB III adalah Metode Penelitian yang mencakup Pendekatan Penelitian, Keterlibatan Peneliti, Pengumpulan Data, Pengolahan dan Analisis Data serta dugaan atau hipotesis.

BAB IV adalah Hasil Penelitian dan Pembahasan mencakup tentang hasil dari penelitian yang telah dilakukan beserta pembahasan.

BAB V adalah Kesimpulan dan Saran

