

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Elemen penting dalam suatu perusahaan yaitu sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang salah akan menimbulkan kegagalan dan mengakibatkan gangguan dalam pencapaian tujuan organisasi. Manajemen merupakan alat perantara untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan dan dapat memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Bagi pimpinan keberhasilan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas harus melibatkan karyawan.

Pada dasarnya perusahaan tidak hanya membutuhkan karyawan yang mampu dan terampil. Perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang bisa bekerja lebih giat dan mempunyai keinginan untuk mencapai hasil yang optimal sesuai dengan tujuan perusahaan. Dukungan perusahaan terhadap kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan menjadi hal penting, mengingat lingkungan perusahaan baik internal maupun eksternal akan selalu mengalami perubahan berkelanjutan. Untuk itulah perusahaan diharuskan untuk meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia yang akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Kontribusi pada perusahaan juga akan

turut terdongkrak jika perusahaan memiliki banyak sumber daya manusia yang berkompeten.

Kuatnya komitmen dari karyawan pada perusahaan turut menjadi penentu bagaimana sifat dan tingkah laku karyawan tersebut selama berada dalam perusahaan. Komitmen organisasional mendorong karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan cenderung akan menunjukkan kualitas yang baik, lebih totalitas dalam bekerja dan tingkat *turnover* terhadap perusahaanpun rendah.

Pada era perdagangan bebas dapat menyebabkan iklim kompetisi yang tinggi di segala bidang dimana perusahaan yang bergerak dibidang yang sama, terutama dibidang konstruksi kapal dan kemaritiman. Hal tersebut memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif untuk membawa konsekuensi terhadap kepuasan kerja di perusahaan. Pengembangan karir karyawan secara positif cenderung mempunyai kepuasan kerja yang tinggi, sehingga akan menghindari berbagai sikap dan perilaku kerja yang menghambat pencapaian tujuan organisasi, seperti pemogokan, ketidakhadiran dan perpindahan kerja.

Sebuah perusahaan mempunyai kewajiban untuk membentuk sumber daya manusia yang handal. Menurut (Gary Dessler, 2015) manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyaringan,

pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan.

Karyawan yang mempunyai komitmen organisasional adalah karyawan yang mempunyai keinginan kuat untuk menjadi anggota utama dari organisasinya, mempunyai kemauan kuat untuk bekerja dan berusaha bagi kepentingan organisasi, mempunyai kepercayaan dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi (Meyer dan Allen (2008) dalam Johny T., 2018). Komitmen organisasional memberi titik berat secara khusus pada kekontinuan faktor komitmen yang menyarankan keputusan untuk tetap atau meninggalkan organisasi yang pada akhirnya tergambar dalam statistik kehadiran dan turnover tenaga kerja yang dapat diukur berdasarkan sikap dan perilaku dari individu-individu dalam suatu organisasi. Konsep komitmen organisasional merujuk pada tingkat keterlibatan orang dengan organisasi mereka dan tertarik sebagai bagian dari diri mereka (Greenberg (2005) dalam Jonhy T., 2018).

Menurut (Suwatno, 2013) pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang digunakan perusahaan untuk menjamin karyawan dengan kualifikasi tertentu tersedia saat dibutuhkan. Pengelolaan dan pengembangan karir tersebut digunakan untuk meningkatkan kinerja dan mendorong karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Pengembangan karir juga digunakan untuk menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja karyawan pada perusahaan. Dengan sarana pengembangan keterampilan, pendidikan, dan pengalaman yang akan memberikan nilai tambah

sehingga memungkinkan seseorang untuk bekerja yang lebih baik lagi (Marwansyah, 2012)

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. (Murty dan Hudiwinrsih, 2012) mengemukakan bahwa hasil kerja baik kualitas atau kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2010) kinerja adalah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi.

Jika kinerja karyawan yang baik maka akan menghasilkan produk yang baik, sehingga dapat menunjang kesetiaan konsumen. Begitu pula cara PT PAL Indonesia (Persero) menjaga kualitas produknya dengan meningkatkan kinerja karyawan agar konsumen tetap mempercayainya. PT PAL Indonesia (Persero) berupaya menjaga kinerja karyawan agar tetap baik untuk menghadapi persaingan bisnis yang ketat, dengan memberikan beberapa fasilitas yang digunakan untuk karyawan. Menurut salah satu Kepala Divisi PT PAL Indonesia (Persero) indikator karyawan memiliki kinerja yang baik adalah karyawan yang memiliki kuantitas dan kualitas hasil kerja yang baik, sehingga produktivitas karyawan menjadi lebih baik dan kegiatan operasional perusahaan berjalan dengan lancar.

Berdasarkan atas penjelasan diatas peneliti tertarik terhadap komitmen organisasional dan pengembangan karir perusahaan yang ada di PT PAL Indonesia (Persero),

maka dari itu peneliti mengajukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT PAL Indonesia (Persero)”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah seperti yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT PAL Indonesia (Persero)?
- b. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT PAL Indonesia (Persero)?
- c. Apakah komitmen organisasional dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT PAL Indonesia (Persero)?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan di PT PAL Indonesia (Persero)
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT PAL Indonesia (Persero)

- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT PAL Indonesia (Persero)

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Perusahaan  
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dasar pertimbangan perusahaan untuk menentukan kebijakan dalam memenuhi keinginan konsumen.
- b. Bagi Universitas  
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan serta dapat memberikan referensi bagi mahasiswa lainnya sebagai bahan bacaan di Perpustakaan Universitas.
- c. Bagi Peneliti  
Penelitian ini dapat digunakan untuk menambah khazanah keilmuan serta pengalaman dalam menganalisis permasalahan, khususnya di bidang pemasaran.