

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada revolusi industri 4.0 perkembangan yang ada dunia sangat pesat. SDM yang dibutuhkan pada saat ini adalah SDM yang mengerti IT. Presiden RI menegaskan *Big Data*, *Artificial Intelligence* dan segala teknologi 4.0 telah meruntuhkan semua definisi, ukuran bahkan teori yang selama ini menjadi rujukan. (Anto Kurniawan, 2019, diakses tanggal 24 Desember 2019).

Perubahan model bisnis dan era digitalisasi menuntut kesiapan pelaku usaha dalam mengelola Sumber Daya Manusia (SDM). Koorporasi ditantang untuk mampu memanfaatkan talenta kaum milenial yang kedepan bakal semakin dominan. Jumlah generasi milenial yang berdasarkan Survei Sosial Ekonomi Nasional (Susenas) mencapai 88 juta jiwa atau 33,7% dari total jumlah penduduk di Indonesia, di satu sisi merupakan kabar baik. Namun, bagi mereka yang belum siap menampung dan beradaptasi dengan lingkungan milenial, kondisi ini jelas menjadi persoalan yang tidak mudah. (Sindo, 2019, diakses tanggal 24 Desember 2019).

Menurut survei yang dilakukan di lapangan dan mendapatkan hasil, 43% dari generasi milenial berencana untuk meninggalkan pekerjaan mereka dalam dua tahun. Sementara hanya 28% yang memilih untuk/berkomitmen untuk bekerja di perusahaannya yang lama. Banyak faktor yang akhirnya membuat milenial berpikir untuk berpindah tempat bekerja, selain gaji dan suasana kerja yang kurang kondusif, para milenial dinilai kurang adanya komitmen dalam

perusahaan tersebut. Perusahaan masih fokus akan agenda yang mereka buat sendiri bukan mempertimbangkan masyarakat secara umum. Sebuah laporan menunjukkan bahwa 51% perusahaan hanya memikirkan keuntungan yang diperoleh, ini yang membuat para milenial merasa pemimpin bisnis telah menempatkan terlalu tinggi agenda perusahaan tanpa mempertimbangkan kontribusi mereka kepada masyarakat. Perusahaan dan para karyawan harus memiliki satu tujuan yang sama untuk memberikan manfaat kepada masyarakat luas. Dengan adanya tujuan yang sama dalam satu perusahaan mencapai komitmen organisasi yang tinggi para karyawan kepada perusahaan. (Vinsensia Dianawanti,2018, diakses tanggal 24 Desember 2019).

Komitmen organisasi menjadi satu hal yang penting pada zaman sekarang ini. Ketika sebuah perusahaan sangat sulit mencari karyawan yang memiliki kualifikasi yang sangat baik dalam melakukan pekerjaannya, komitmen terhadap organisasional tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional merefleksikan tiga dimensi utama, yaitu komitmen dipandang merefleksikan orientasi afektif terhadap organisasi, pertimbangan kerugian jika meninggalkan organisasi, dan beban moral untuk terus berada dalam organisasi. Sejumlah perusahaan tentunya ingin mengembangkan usahanya sampai ke pasar internasional, langkah ini tidak mudah. Dibutuhkan kualitas dan konsistensi perusahaan akan produk dan layanan yang di berikan. Selain itu kualitas dari SDM yang ada dalam perusahaan sangat berpengaruh pada

maju tidaknya perusahaan. (Dani Dahwila, 2019, diakses 24 Desember 2019).

Adapun pemerintah 2019-2024 fokus membangun Sumber Daya Manusia (SDM), presiden RI mengungkapkan banyak resiko yang akan diambil, meskipun begitu pemerintah mendapati banyak peluang yang ada, apalagi kualitas SDM 10-20 tahun lagi akan muncul dalam SDM kualitas yang lebih baik. Resiko yang sering terjadi adalah banyak SDM yang mengalami *stunting* (kurang gizi), maka upaya pemerintah adalah untuk menambah anggaran kesehatan dan focus kepada gizi masyarakat. Pemerintah pusat maupun daerah berupaya untuk meningkatkan kualitas SDM. (Bawono Yodika, 2019, diakses 24 Desember 2019).

Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan cara organisasi agar dapat mempertahankan eksistensi kerja semua komponen organisasi. Sebuah organisasi harus mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya agar pencapaian sasaran dapat terlaksana, namun hal tersebut tidaklah sederhana perlu pemahaman yang baik tentang organisasi, perlu ada strategi pengembangan yang matang agar Sumber Daya Manusia yang dimiliki sebuah organisasi terpakai sesuai kebutuhan.

Pengembangan SDM adalah bentuk upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengembangkan sebuah perusahaan. Jika dalam sebuah perusahaan SDM yang bekerja merupakan SDM yang tidak kompeten dalam bidangnya ataupun tidak memiliki kualitas yang sesuai dengan apa yang di harapkan sebuah perusahaan, perusahaan harus mengadakan sebuah pelatihan atau

suatu kegiatan untuk mengembangkan kualitas dari SDM tersebut. Pengembangan SDM sangat diperlukan dalam sebuah perusahaan karena untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan yang ada di sebuah perusahaan.

Prestasi kerja karyawan merupakan sebuah tolak ukur untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan. Peningkatan prestasi kerja pegawai akan membawa kemajuan bagi perusahaan maupun organisasi yang dimana agar dapat bersaing dengan lingkungan bisnis. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup suatu organisasi tergantung pada kualitas kerja sumber daya manusianya.

Setiap perusahaan perlu melakukan penilaian prestasi kerja para karyawannya, agar perusahaan dapat mengetahui pencapaian prestasi yang didapat oleh karyawannya, apakah prestasi yang diperoleh meningkat atau menurun. Dengan melaksanakan penilaian prestasi, perusahaan dapat mengevaluasi bagaimana perkembangan yang terjadi di karyawan, selain itu karyawan akan merasakan perhatian dari pimpinan, sehingga akan lebih mendorong kualitas kinerja dari karyawan. Penilaian harus dilakukan secara jujur oleh pimpinan. Sama halnya dengan yang diterapkan di PT.Promiba mutu Salatiga.

PT. Promiba mutu Salatiga merupakan perusahaan yang bergerak dibidang peroduksi pupuk. Perusahaan ini beralamatkan di Dukuh Brajan RT 1 RW 4, Noborejo, Argomulyo, Noborejo, Argomulyo, Kota

Salatiga, Jawa Tengah. PT.Promiba mutu Salatiga telah memberikan pelatihan kerja untuk seluruh karyawan, dan juga memberikan pengembangan karir agar dapat meningkatkan motivasi karyawannya agar setiap karyawan memiliki prestasi kerja yang baik.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti ingin meneliti tentang “ Pengaruh Komitmen Organisasi dan Pengembangan SDM Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Promiba mutu Salatiga. Dimana variabel independen diantaranya komitmen organisasi (X_1), pengembangan SDM (X_2), sedangkan variabel dependen adalah prestasi kerja karyawan (Y).

1.2 Rumusan masalah

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja PT. Promiba mutu Salatiga?
2. Apakah pengembangan SDM berpengaruh terhadap prestasi kerja PT. Promiba mutu Salatiga?
3. Apakah komitmen organisasi dan pengembangan SDM berpengaruh terhadap prestasi kerja PT. Promiba mutu Salatiga?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi kerja PT. Promiba mutu Salatiga.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan SDM terhadap prestasi kerja PT. Promiba mutu Salatiga.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan pengembangan SDM terhadap prestasi kerja PT. Promiba mutu Salatiga.

1.4 Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat dari penelitian sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu bahan kajian untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia terutama mengenai Komitmen Organisasi, Pengembangan SDM dan Prestasi Kerja karyawan.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi Perusahaan

Kegunaan penelitian bagi perusahaan adalah sebagai masukan bagi perusahaan, agar bisa menghasilkan suatu kesimpulan dan saran terhadap masalah yang dihadapi perusahaan sebagai pertimbangan dalam upaya meningkatkan semangat kerja karyawan.

- b. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah referensi mahasiswa sebagai bahan penelitian lanjutan yang lebih mendalam pada masa yang akan datang.

- c. Bagi Peneliti

Penelitian ini menambah wawasan dan kemampuan berpikir mengenai penerapan teori yang telat

didapat dari mata kuliah yang telah diterima
kedalam penelitian yang sebenarnya.

