

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen penting bagi perusahaan dalam menjalankan aktifitas manajerial dan operasional untuk mencapai tujuan atau *goal* yang telah ditetapkan bagi perusahaan. Oleh karena itu banyak perusahaan menaruh perhatian besar kepada manajemen sumber daya manusia yang menyangkut aktifitas perekrutan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, penilaian kinerja dan hubungan antar karyawan supaya mendapat *output* karyawan yang baik.

*Intention to leave* merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan mereka dalam waktu dekat. Alasan kenapa karyawan meninggalkan perusahaan dapat bervariasi, mengenai *load* pekerjaan, kondisi organisasi perusahaan, tidak puas dengan penilaian kinerja atau mendapat penawaran pekerjaan yang lebih baik diperusahaan lain. Berita positifnya perusahaan dapat atau mempunyai kapasitas untuk mengurangi *turnover* karyawannya dengan mengimplementasikan aturan-aturan perusahaan yang memihak atau menaruh aspek kepuasan

karyawan dalam setiap keputusan yang diambil oleh perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi *intention to leave* karyawan adalah komitmen organisasional, yaitu kondisi psikologis yang menggambarkan hubungan dan keterlibatan antara karyawan dengan perusahaan (Luthans, 2016).

Allen dan Meyer (1990) membagi *organizational commitment* menjadi 3 dimensi yaitu *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*. *Affective commitment* (komitmen afektif) menekankan pada keterikatan individu secara emosional terhadap organisasinya dimana karyawan merasa senang berada di dalam perusahaan, percaya dan merasa nyaman terhadap organisasi yang menjadi tujuan organisasi dan mau melakukan sesuatu untuk kepentingan organisasi (George dan Jones, 2007).

*Performance appraisal* (penilaian kinerja) adalah sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan (Soeprihanto, 1988). Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2006) penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Penilaian kinerja juga disebut pemeringkatan karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan kerja, evaluasi kinerja,

dan penilaian hasil. Dengan penilaian kinerja perusahaan dapat mengetahui *performa* seorang pegawai, apakah telah menjalankan fungsi kerjanya dengan baik. Ketepatan pegawai dalam menjalankan fungsinya akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan.

Karyawan yang puas dengan implementasi penilaian kinerja diperusahaan, mereka akan mengerahkan setiap upaya untuk melaksanakan tanggung jawab dan tugas yang dipercayakan kepada mereka secara efisien dan efektif, dan akan membuat perusahaan tempat mereka bekerja menjadi lebih produktif dan sukses (Fakharyan *et al.*, 2012). Sebaliknya jika karyawan tidak puas dengan penilaian kinerja di perusahaan akan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang dapat berdampak pada *affective commitment* dan *intention to leave* (Vagnaswaran, 2005).

Penelitian terdahulu pertama yang menjadi acuan dalam penelitian ini adalah yang dilakukan oleh Kuean *et al.*, (2010). Hasil penelitian tersebut adalah *organizational commitment* berpengaruh negatif terhadap *intention to leave*. Dari tiga komponen *organizational commitment*, *affective commitment* adalah yang paling berpengaruh terhadap *intention to leave*.

Penelitian terdahulu kedua adalah yang dilakukan oleh Bekele *et al.*, (2014). Hasil penelitian tersebut membuktikan *perception of performance appraisal* berpengaruh positif

terhadap *work performance* dan *affective organizational commitment*. Sebaliknya *perception of performance appraisal* berpengaruh negatif terhadap *employee's turnover intention*.

PT. Daya Manunggal merupakan salah satu perusahaan tekstil di Indonesia yang tergabung dalam Argo Manunggal Group. Pada awal berdirinya, PT Daya Manunggal hanya memiliki 200 mesin konvensional dengan jumlah tenaga kerja sebesar 150 orang. Dan berdiri diatas tanah seluas  $\pm 2$  Ha. Mulai berproduksi pada tahun 1962 dengan hasil produksi *grey* jenis *cotton*. Saat ini perusahaan telah berkembang dan perluasan pabrik mencapai  $\pm 40$  Ha dengan jumlah tenaga kerja 1571 karyawan (data Januari 2018). Dengan bertambahnya jumlah karyawan maka bagian HRD (*Human Resource Development*) perusahaan mempunyai peranan yang sangat penting dalam mengelola karyawan sehingga dapat bekerja dengan efektif dan efisien sejalan dengan tujuan atau target perusahaan yang sudah ditetapkan. Saat ini muncul *issue* serupa mengenai *bias* penilaian kinerja karyawan (*performance appraisal*) di PT. Daya Manunggal. Bias – bias tersebut antara lain mengenai penilaian yang subjektif dan *feedback* dari hasil penilaian kinerja. Berangkat dari latar belakang yang diuraikan sebelumnya serta penelitian pendahulu, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian sejenis yang merupakan kompilasi dari dua penelitian terdahulu untuk mengetahui pengaruh *perception*

*of performance appraisal* terhadap *intention to stay* melalui *affective commitment* pada PT. Daya Manunggal di Salatiga.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah

1. Apakah *perception of performance appraisal* berpengaruh terhadap *affective commitment* pada karyawan PT. Daya Manunggal di Salatiga?
2. Apakah *affective commitment* berpengaruh terhadap *intention to leave* pada karyawan PT. Daya Manunggal di Salatiga?
3. Apakah *perception of performance appraisal* berpengaruh terhadap *intention to leave* pada karyawan PT. Daya Manunggal di Salatiga?
4. Apakah *perception of performance appraisal* berpengaruh terhadap *intention to leave* melalui *affective commitment* pada karyawan PT. Daya Manunggal di Salatiga?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh:

1. *Perception of performance appraisal* terhadap *affective commitment* pada karyawan PT. Daya Manunggal di Salatiga.
2. *Affective commitment* terhadap *intention to leave* pada karyawan PT. Daya Manunggal di Salatiga.
3. *Perception of performance appraisal* terhadap *intention to leave* pada karyawan PT. Daya Manunggal di Salatiga.
4. *Perception of performance appraisal* terhadap *intention to leave* melalui *affective commitment* pada karyawan PT. Daya Manunggal di Salatiga.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### 1. Manfaat Praktis

Diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan informasi mengenai persepsi karyawan pada PT. Daya Manunggal di Salatiga terhadap *performance appraisal* dan pengaruhnya dengan *intention to leave* di perusahaan.

##### 2. Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat menjadi acuan dan referensi bagi penelitian sejenis di masa mendatang.

## **1.5 Sistematika Penulisan Tesis**

Agar didapatkan analisis dan gambaran yang jelas mengenai materi tesis yang akan dibahas, maka disusun sistematika penulisan yang dikelompokkan ke dalam lima bab seperti dijabarkan berikut ini:

### **Bab 1. Pendahuluan**

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan yang ingin dicapai dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

### **Bab 2. Tinjauan Pustaka**

Bab ini menguraikan landasan teori yang mendukung perumusan masalah penelitian, kutipan penelitian terdahulu, model penelitian dan hipotesis.

### **Bab 3. Metode Penelitian**

Bab ini menjelaskan mengenai desain penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, alat dan metode pengumpulan data, populasi, sampel, dan teknik analisis data.

### **Bab 4. Analisis dan Pembahasan**

Bab ini berisi hasil penelitian yang kemudian dibahas untuk menyampaikan jawaban atas masalah-masalah penelitian.

## Bab 5. Simpulan dan Saran

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian dan saran-saran.