BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada era perdagangan bebas seperti saat ini, setiap organisasi tentu mengalami persaingan yang cukup ketat dengan organisasi lainnya. Meningkatnya daya saing menuntut perusahaan untuk memiliki organisasi yang baik dan dapat memenuhi kebutuhan konsumen dan memberikan pelayanan terbaik untuk para konsumennya. Salah satu perusahaan yang cukup berkembang adalah perusahaan garment. Berdasarkan data analisis perkembangan industri jumlah perusahaan industri pakaian jadi mengalami peningkatan setiap tahunnya, pada tahun 2017 sebesar 11,02% dari pertumbuhan sebesar 4,48%. Data tersebut membuktikan bahwa semakin berkembangnya perusahaan garment di Indonesia, sehingga membuat persaingan semakin banyak. Berikut data Keadaan Industri Menurut Kelompok.

Keadaan Industri Menurut Kelompok Industri di Jawa Timur tahun 2016

Tabel 1.1 *Industries by Its Classification, 2016*

Kelompok Industri	Jumlah			
	Unit Usaha	Tenaga Kerja	Nilai Investasi	Nilai Produksi
Industri Logam, Tekstil, Mesin dan Aneka	121.319	496.345	9.662	21.557
Industri Alat Transpotasi, Elektronika, dan Telematika	19.858	82.699	1.949	4.732
Jumlah	141.177	579.044	11.611	26.289

Sumber: Dinas Perindustrian dan Perdagangan Jawa Timur tahun 2016

Berdasarkan data diatas maka dapat disimpulkan bahwa kelompok industri Logam, Tekstil, Mesin dan Aneka memiliki jumlah yang cukup tinggi dalam unit usaha, jumlah tenaga kerja, nilai investasi dan nilai produksi. Artinya pertumbuhan industri garment juga sangat dipengaruhi oleh tingginya data diatas. Menurut data dari Kementrian Perindustrian Indonesia, Jawa Timur memiliki 10 perusahaan yang bergerak di industri garment dan 4 diantaranya berlokasi di Surabaya.

Rendahnya kinerja karyawan di era globalisasi pada saat ini membuat perusahaan harus terus menerus mencari cara agar dapat meningkatkan kinerja karyawan yang mereka miliki untuk dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Menurut *Gallup Worldwide* (lembaga riset internasional) yang melakukan survei tentang Motivasi Kerja Karyawan terhadap 73 ribu responden dari 141 negara di dunia (termasuk Indonesia) tahun 2011-2012, menunjukkan hanya 8% karyawan di Indonesia yang benar-benar memiliki *level engagement* yang tinggi, komitmen dan motivasi kuat dengan pekerjaannya. Sisanya, atau 92% hanya melakukan pekerjaannya dengan hal yang monoton. Hal ini mengartikan bahwa rendahnya motivasi, komitmen dan kinerja akan membuat perusahaan kalah dalam persaingan dan akan menimbulkan kerugian, sehingga perlu dilakukan peningkatan kualitas SDM yang ada produk dan juga layanan yang diberikan. Bukan hanya kualitas produk dan layanan saja yang perlu diperhatikan tetapi juga tentang SDM di suatu organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi (karyawan). Perusahaan memerlukan karyawan yang terampil, cakap dan memiliki keinginan untuk mencapai hasil kerja secara optimal. Perusahaan selalu melakukan berbagai macam cara untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat mengalahkan para pesaingnya, meningkatkan kinerja dan mampu bersaing dengan para pesaingnya, perusahaan harus memiliki perencanaan yang baik. Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan selalu memberikan motivasi sebagai pendorong bagi karyawan agar mereka lebih antusias untuk mencapai kinerja yang terbaik. Keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari tingkat kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan berarti produktivitas dan output karyawan sebagai hasil dari pengembangan karyawan, dan akhirnya akan mempengaruhi efektivitas organisasi (Hameed *and* Waheed, 2011). Kinerja karyawan yang baik akan tercapai dengan cara memberikan motivasi dan juga melalui penanaman komitmen organisasional yang kuat dalam diri karyawan itu sendiri.

Menurut Wan dan Tan (2013) motivasi adalah kesediaan untuk mengerahkan tingkat tinggi usaha, menuju tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual. Keberhasilan suatu organisasi dibutuhkan motivasi yaitu dorongan dari atasan untuk memotivasi karyawannya dengan cara menggerakkan, mengarahkan agar tercapainya kinerja karyawan. Permasalahan yang juga sering terjadi adalah motivasi kerja karyawan yang rendah, jika motivasi kerja karyawan di suatu perusahaan rendah maka akan berdampak pada turunnya produktivitas pada perusahaan tersebut seperti kualitas produksi yang buruk, timbulnya permasalahan internal, maupun tujuan kerja yang tidak tercapai target. Kinerja karyawan akan lebih maksimal jika dapat didorong dengan motivasi. Karyawan pasti ingin melakukan perubahan kerja yang lebih baik untuk menunjukkan seberapa besar kontribusi yang mereka lakukan untuk perusahaan. Untuk mengetahui besarnya kontribusi karyawan, perusahaan biasanya melakukan penilaian kinerja karyawan. Penilaian kinerja karyawan dilakukan untuk memberikan apresiasi prestasi bagi karyawan yang aktif. Dengan diberikannya apresiasi prestasi tersebut dapat mendorong agar karyawan dapat termotivasi dan semakin komit didalam organisasi dalam melakukan pekerjaannya.

Adapun tujuan yang dimiliki oleh perusahaan agar berjalan efektif yaitu didalam sebuah organisasi tentunya harus memiliki komitmen yang kuat. Karena komitmen menjadi pengikat yang kuat antara karyawan dengan perusahaan. Komitmen diartikan sebagai keadaan dimana seorang karyawan memihak pada organisasi dan tujuan organisasi. Menurut Anggapradja dan Wijaya (2017) Komitmen organisasional adalah keadaan seseorang yang memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginan untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi.

Seorang karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan tetap bersama organisasinya dalam kondisi yang menyenangkan dan tidak, yang dialami oleh organisasinya. Menurut Tania dan Sutanto (2013) Karyawan yang memiliki komitmen, maka akan mempunyai keinginan untuk memberikan tenaga, pikiran serta tanggung jawab yang lebih dalam meningkatkan kesejahteraan dan keberhasilan dari Perusahaan. Dengan tingginya komitmen yang dimiliki karyawan untuk organisasinya, maka akan lebih mudah mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tingginya pertumbuhan jumlah industri garment menimbulkan adanya persaingan yang cukup ketat. Peningkatan kualitas SDM sangat diperlukan untuk dapat bertahan dan mengalahkan para pesaing lainnya. Komitmen Organisasional dan Motivasi yang tinggi adalah variabel penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan disuatu perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Hidayah *and* Tobing (2018) mengatakan bahwa Komitmen Organisasional dan Motivasi berpengaruh positif signifikan. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Pranita Ferum Mahendra (2017) juga mengatakan bahwa Komitmen Organisasional dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan menurut Eliyana Anis dan Muzakki Syamsul Ma'arif (2019) Komitmen Organisasional tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan uraian dan analisis GAP yang ada maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasional dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Garment di Surabaya. Obyek penelitian ini adalah Perusahaan Garment yang ada di Surabaya, pemilihan obyek dalam penelitian ini didasarkan pada jumlah industri garment di Surabaya cukup banyak sehingga penelitian ini dilakukan di Surabaya. Analisis dalam penelitian ini akan memberikan pengetahuan tentang pengaruh Komitmen Organisasional dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Garment di Surabaya?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Garment di Surabaya?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Garment di Surabaya
2. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Garment di Surabaya

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai oleh peneliti dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Akademis
Hasil dari penelitian ini, memberi manfaat pemahaman terhadap analisis Komitmen Organisasional dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.
2. Manfaat Praktis
Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi untuk perusahaan sebagai objek penelitian untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasional dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

1.5. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika yang digunakan dalam penyusunan karya ilmiah ini adalah sebagai berikut:

BAB 1. PENDAHULUAN

Pada bab ini akan dibahas tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika skripsi.

BAB 2. TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Pada bab ini akan di uraikan tentang penelitian terdahulu, landasan teori: Komitmen Organisasional, Motivasi dan Kinerja Karyawan, serta pengembangan hipotesis, model penelitian, dan hipotesis.

BAB 3. METODE PENELITIAN

Dalam bab ini dijelaskan mengenai cara untuk melakukan kegiatan penelitian, antara lain : desain penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, jenis sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel, teknik analisis data, dan prosedur pengujian hipotesis.

BAB 4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang: profil responden penelitian. deskripsi variabel penelitian, pengujian validitas, uji reliabilitas, analisis data penelitian, pengujian hipotesis penelitian, dan pembahasan.

BAB 5. SIMPULAN DAN SARAN

Merupakan bab akhir yang berisi tentang simpulan secara umum dari analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab-bab sebelumnya. Di samping itu juga disetakan saran yang dapat digunakan sebagai masukan dan dasar dalam penelitian selanjutnya.