

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

#### **1.1.1 Profil PT. Aswi Perkasa**

PT. Aswi Perkasa merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang memproduksi tas dan dompet. Perusahaan ini terletak di Jalan Terusan Kopo KM.12 Katapang Kulon Kp. Baraja RT.001 RW.015 No.88 RK Desa Cilampeni Kab. Bandung, Jawa Barat. 40291.

Perusahaan ini didirikan di Kopo Permai pada tahun 1977. Awalnya, perusahaan ini memproduksi jas hujan. Namun, Pak Ripin Kamil, selaku pendiri perusahaan melihat adanya peluang untuk mendirikan bisnis dompet karena saat itu belum banyak pengusaha yang mendirikan bisnis dompet. Akhirnya berdiri *home industry* dompet dengan bantuan Almarhum Bapak Ade Kuryana yang mengetahui teknik membuat dompet.

Setiap industri besar memiliki cerita tersendiri dalam proses mencapai kesuksesannya. Saat berdiri, perusahaan ini hanya memiliki tiga orang pegawai, bahan baku sepanjang satu meter untuk membuat dompet, dan juga alat transportasi becak. Dari tahun ke tahun, perusahaan ini terus berkembang sehingga harus menambah pegawai, membeli lebih banyak mesin jahit, bahkan sampai mendirikan pabrik demi meningkatkan kapasitas produksi dompet.

Bapak Ripin Kamil menjadikan Jepang sebagai kiblat untuk dijadikan karakter dompet yang diproduksinya. Pada tahun 1998, perusahaan ini melakukan ekspansi dengan memproduksi tas. Sampai saat ini, ada beberapa tas dan dompet yang diproduksi dengan beberapa merk, diantaranya Chatelain, Papupi, Teddy Milk, dan Planet Ocean. Produk-produk tersebut dijual di ke beberapa kota besar yang ada di Indonesia, diantaranya Bandung, Jakarta, Medan, Surabaya. Selain disebarakan melalui gerai-gerai tersebut, produk ini juga dijual di Gramedia dan Matahari.

Dahulu sempat melakukan penjualan ke Malaysia dan Singapura, namun penjualan merugi sehingga penjualan hanya dilakukan di dalam negeri saja. Sumber: (PT. Aswi Perkasa, 2020).



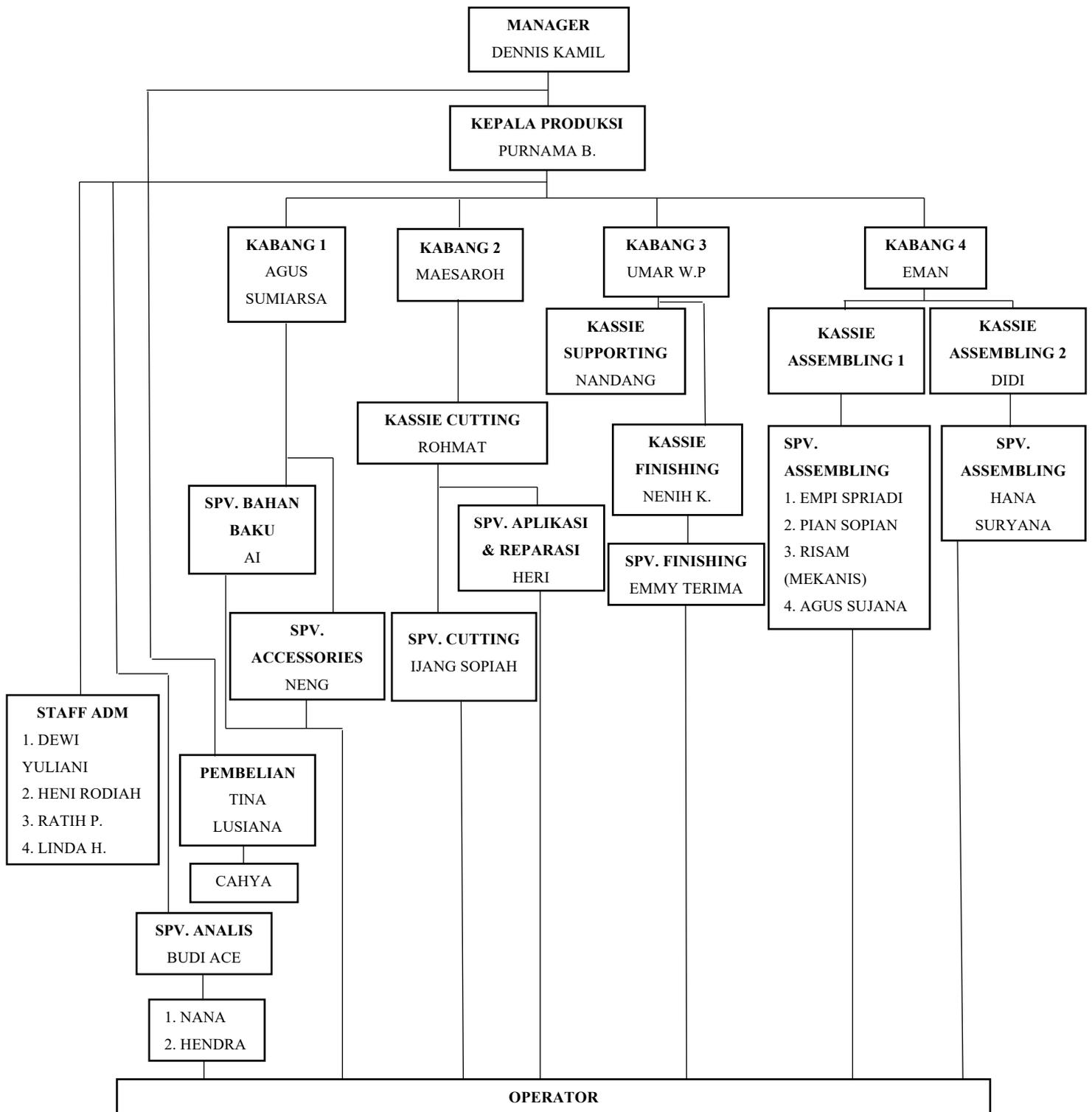
**Gambar 1.1 Logo Perusahaan**

*Sumber: PT. Aswi Perkasa (2020)*

### **1.1.2 Visi dan Misi PT. Aswi Perkasa**

- a. Visi PT. Aswi Perkasa  
Menjadi perusahaan yang dapat memenuhi kebutuhan masyarakat dalam fashion dan menjadi pemimpin industri sejenis.
- b. Misi PT. Aswi Perkasa  
Menjadi perusahaan yang dapat membawa nama Indonesia di bidang industri manufaktur.

### 1.1.3 Struktur Organisasi PT. Aswi Perkasa



Gambar 1.2 Struktur Organisasi PT. Aswi Perkasa

Sumber: PT. Aswi Perkasa (2020)

## 1.2 Latar Belakang

Perkembangan fashion yang dinamis mengikuti perubahan gaya hidup manusia dapat dilihat dengan banyaknya bermunculan model, baik pakaian, sepatu, tas, maupun dompet. Peluang ini yang kemudian dilirik oleh pebisnis, sehingga muncul lah industri tas dan dompet. Salah satu industri yang bergerak di bidang tas dan dompet adalah PT. Aswi Perkasa. Hasil produksi tas dan dompet dipasarkan ke beberapa kota besar yang ada di Indonesia.

Perusahaan ini telah menjalankan usahanya sejak tahun 1977. Kurang lebih sudah 43 tahun perusahaan ini bertahan dalam menghadapi persaingan yang ketat di dunia bisnis. Kalangi (2015:2) menyatakan bahwa setiap perusahaan yang ingin bertahan di dunia bisnis harus bisa mengoptimalkan faktor-faktor yang menjadi pendukung berjalannya suatu perusahaan, salah satu faktor penting yang dapat membuat perusahaan bertahan di era persaingan global adalah sumber daya manusia. Sehingga kredibilitas dan kepercayaan publik dapat diciptakan dengan adanya sumber daya manusia di suatu perusahaan

Menurut Purnama et al. (2016:40), sumber daya manusia merupakan aset penting yang dimiliki perusahaan. Tujuan perusahaan dapat dicapai apabila ada sumber daya manusia yang berkualitas karena sumber daya manusia merupakan penggeraknya. Menurut Qustolani (2017:78), setiap perusahaan berusaha untuk terus berkembang dengan cara meningkatkan kinerja karyawannya. Berbagai program dilakukan untuk memperbaiki kinerja karyawannya. Apabila karyawan memberikan kinerja secara maksimal, maka tujuan perusahaan akan dapat tercapai.

Kinerja berbanding lurus dengan keberhasilan organisasi. Semakin berkualitas sumber daya manusia yang dimilikinya, maka keberhasilan perusahaan akan semakin meningkat juga. Begitupun sebaliknya, semakin menurun kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan, maka keberhasilan perusahaan juga akan semakin menurun bahkan sampai usahanya tidak dapat bertahan lagi Nugroho et al. (2016:194).

Kinerja karyawan sering naik dan turun. Penurunan kinerja dapat membahayakan eksistensi dari suatu perusahaan. Pengelolaan kinerja dengan baik perlu dilakukan untuk menghindari resiko buruk yang akan terjadi bagi perusahaan.

Salah satu pengelolaan kinerja yang dilakukan oleh PT. Aswi Perkasa adalah evaluasi kinerja. Evaluasi ini dilakukan dengan melihat seberapa banyak produk yang dapat diproduksi dalam periode waktu tersebut. Kinerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan.

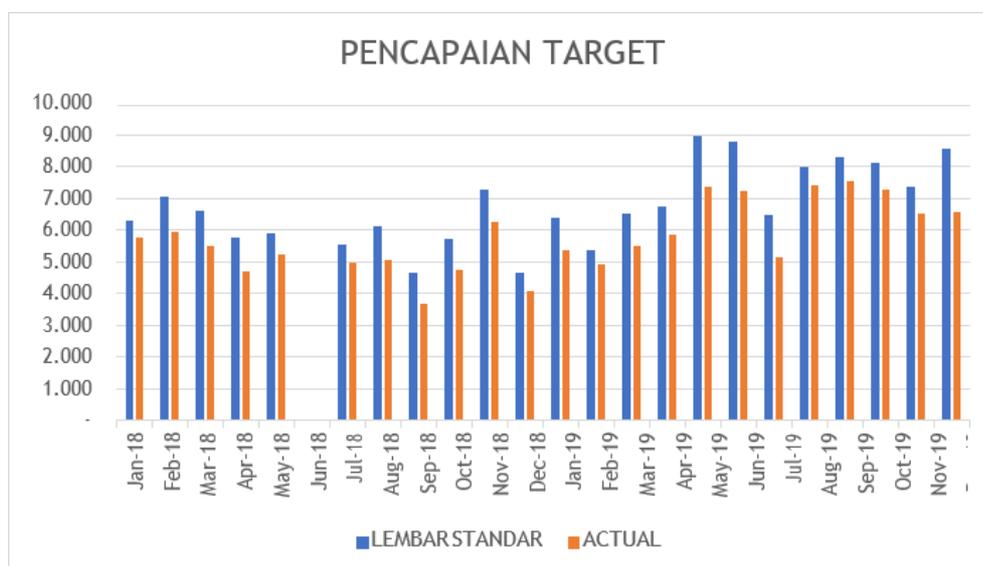
Tabel 1.1 menggambarkan pencapaian kinerja perunit PT. Aswi Perkasa selama dua tahun terakhir. Lembar standar merupakan target yang ditentukan oleh perusahaan, sedangkan *actual* merupakan pencapaian yang telah berhasil dilakukan oleh para karyawan.

**Tabel 1.1 Pencapaian Target**

PERIODE	LEMBAR STANDAR	ACTUAL	SELISIH	PERSENTASE PENCAPAIAN	PERSENTASE KEKURANGAN
Jan-18	6.301	5.770	531	92%	8%
Feb-18	7.044	5.932	1.112	84%	16%
Mar-18	6.592	5.510	1.082	84%	16%
Apr-18	5.789	4.711	1.078	81%	19%
May-18	5.887	5.251	636	89%	11%
Jun-18	5.563	4.942	621	89%	11%
Jul-18	6.115	5.062	1.053	83%	17%
Aug-18	4.641	3.686	955	79%	21%
Sep-18	5.727	4.738	989	83%	17%
Oct-18	7.280	6.252	1.028	86%	14%
Nov-18	4.637	4.072	565	88%	12%
Dec-18	6.364	5.371	993	84%	16%
Jan-19	5.357	4.933	424	92%	8%
Feb-19	6.547	5.526	1.021	84%	16%
Mar-19	6.737	5.837	900	87%	13%
Apr-19	8.983	7.357	1.626	82%	18%
May-19	8.802	7.233	1.569	82%	18%
Jun-19	6.464	5.135	1.329	79%	21%

PERIODE	LEMBAR STANDAR	ACTUAL	SELISIH	PERSENTASE PENCAPAIAN	PERSENTASE KEKURANGAN
Jul-19	7.997	7.409	588	93%	7%
Aug-19	8.293	7.522	771	91%	9%
Sep-19	8.107	7.257	850	90%	10%
Oct-19	7.370	6.548	822	89%	11%
Nov-19	8.583	6.582	2.001	77%	23%

Sumber: PT. Aswi Perkasa (2020)



**Gambar 1.3 Pencapaian Target Divisi Produksi**

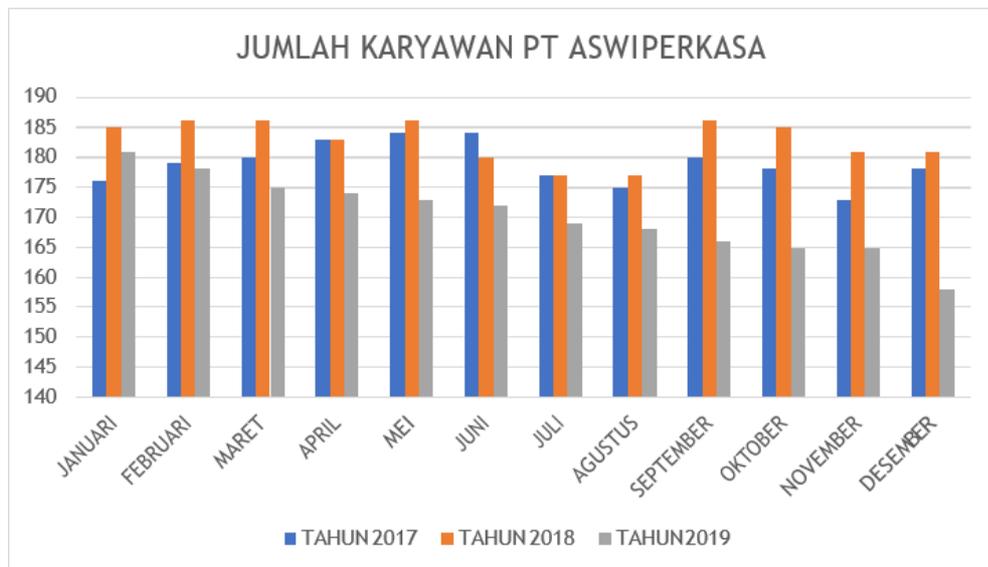
Sumber: PT. Aswi Perkasa (2020)

Dapat dilihat pada Tabel 1.1 dan Gambar 1.3 bahwa pencapaian target yang menjadi tanggung jawab divisi produksi dari bulan Januari tahun 2018 sampai bulan Desember 2019 mengalami kondisi yang tidak stabil. Bahkan dalam dua tahun ini, belum pernah terjadi pencapaian target sebesar 100% oleh karyawan PT. Aswi Perkasa.

Menurut hasil wawancara dengan Kepala Bagian Produksi, penentuan target perusahaan yang tidak tercapai ditandai oleh pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu dan hasil kerja yang tidak sesuai dengan

standarisasi perusahaan (Wiraputra, 2020). Sehingga permasalahan yang sedang terjadi di PT. Aswi Perkasa adalah kinerja karyawan yang dinilai belum baik karena target perusahaan sering tidak tercapai.

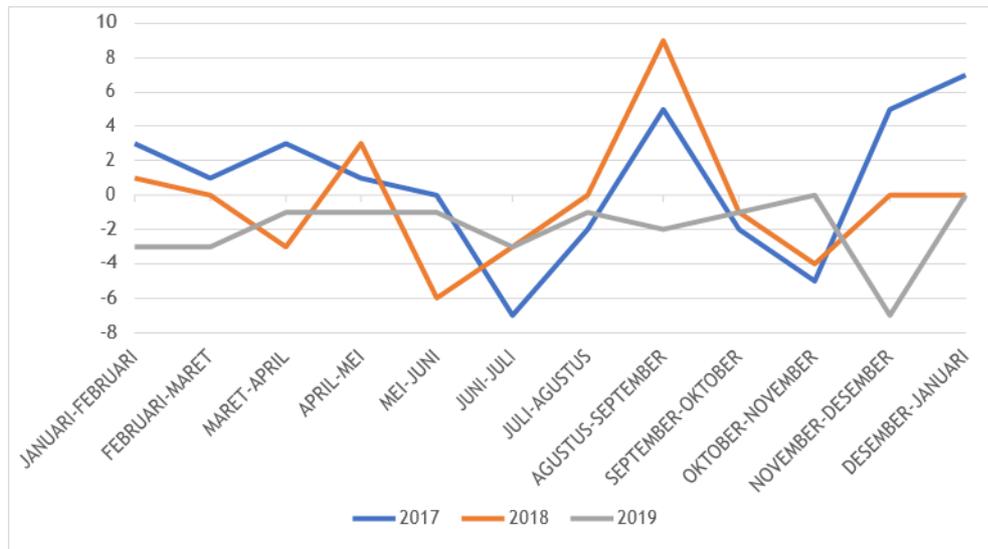
Menurut Trigunajasa et al. (2017:298), faktor penting dalam mencapai keberhasilan adalah sumber daya manusia. Demi tercapainya tujuan dari organisasi, selain melakukan pengelolaan operasional, sebuah organisasi perlu melakukan pengelolaan SDM. Pengelolaan ini dilakukan supaya karyawan mau bekerja secara baik dan maksimal. Salah satu cara agar sumber daya manusia mau bekerja dengan maksimal yaitu dengan memberikan dorongan berupa motivasi dan menumbuhkan komitmen organisasi (Purnama et al., 2016:40).



**Gambar 1.4 Jumlah Karyawan PT. Aswi Perkasa**

*Sumber: PT. Aswi Perkasa (2020)*

Gambar 1.4 menunjukkan bahwa jumlah karyawan PT. Aswi Perkasa dari tahun 2017 sampai 2018 fluktuatif, sedangkan pada tahun 2019 jumlah karyawan mengalami penurunan setiap bulannya. PT. Aswi Perkasa memiliki jumlah karyawan sebanyak 178 orang pada tahun 2017, tahun 2018 sebanyak 181 orang, dan tahun 2019 sebanyak 158 orang.



**Gambar 1.5 Turn Over Karyawan**

*Sumber: PT. Aswi Perkasa (2020)*

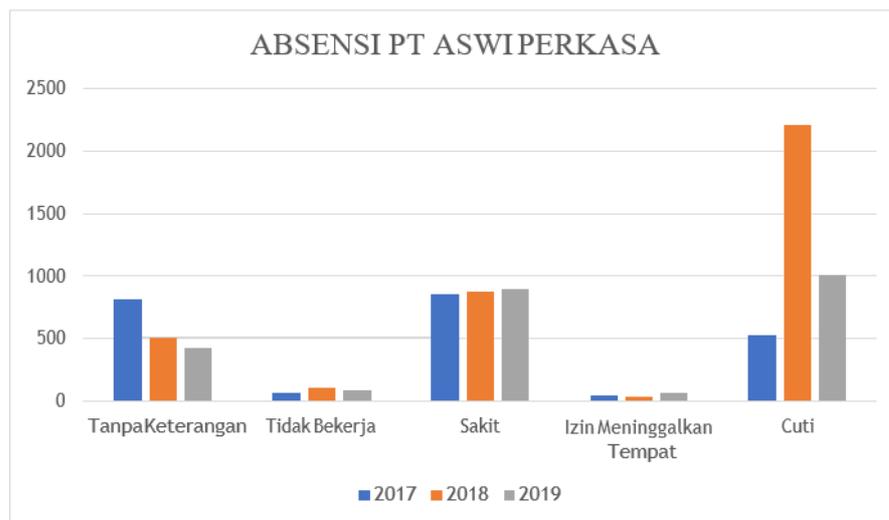
Karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi cenderung memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Sehingga komitmen organisasi dapat mempengaruhi seorang karyawan tetap bertahan menjadi anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mencari pekerjaan di tempat lain (Rajagukguk & Intan, 2017:131-136).

Gambar 1.5 menunjukkan data *turn over* karyawan yang dapat menjelaskan fenomena komitmen organisasi yang terjadi di PT Aswi Perkasa. Terjadi penambahan karyawan tertinggi pada bulan Agustus-September 2017 dan penurunan karyawan terendah terjadi pada bulan November-Desember 2019. Menurut hasil wawancara dengan kepala bagian produksi, alasan yang mendorong karyawan untuk keluar dari perusahaan antara lain menikah dan pindah rumah (Wiraputra, 2020). Hal ini menunjukkan bahwa komitmen karyawan pada perusahaan ini dinilai masih rendah.

Komitmen karyawan dapat dilihat dari keterlibatan karyawan dalam perusahaan. Karyawan yang patuh dan setia terhadap perusahaan merupakan ciri-ciri dari karyawan yang berkomitmen. Selain itu, karyawan yang memiliki komitmen akan memberikan kontribusi yang tinggi untuk keberhasilan perusahaannya (Salma, 2016:73).

Karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi akan memberikan usaha dan ide agar kinerjanya meningkat. Peningkatan kinerja mampu memudahkan organisasi untuk mencapai tujuan. Karyawan yang memiliki komitmen akan menganggap masalah sebagai tantangan sehingga berbagai usaha akan dilakukan untuk menyelesaikan masalah tersebut. Karyawan yang tidak memiliki komitmen tidak akan bisa menyelesaikan tugasnya dengan baik dan dianggap tidak memiliki tanggung jawab. Sehingga komitmen dipercaya sebagai pendorong untuk mencapai kesuksesan. (Anggraeni & Rahardja, 2018:1).

Absensi atau pencatatan kehadiran karyawan yang dilakukan oleh perusahaan dapat menjadi salah satu cara untuk memantau karyawan. Dari data absensi perusahaan dapat melihat motivasi, kepuasan karyawan, dan stres kerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari jam kedatangan dan jam pulang kerja karyawan setiap harinya. Karyawan yang tidak tepat waktu dalam kedatangannya ke kantor dan kepulangannya dari kantor dapat menyebabkan komitmen karyawan berkurang. Komitmen karyawan yang berkurang dapat menyebabkan motivasi dan kinerja karyawan berkurang. Sehingga pencatatan absensi karyawan merupakan faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia (Prihatinta & Wiwoho, 2017:8).



**Gambar 1.6 Absensi PT. Aswi Perkasa**

*Sumber: PT. Aswi Perkasa (2020)*

Gambar 1.6 memberikan gambaran rekapitulasi absensi karyawan PT. Aswi Perkasa periode tahun 2017 sampai periode tahun 2019. Terdapat beberapa kategori absensi seperti tanpa keterangan, izin tidak bekerja, sakit, izin meninggalkan tempat dan cuti kerja. Hal-hal tersebut mengalami fluktuatif setiap tahunnya. Jam kerja di PT. Aswi Perkasa dimulai pukul 08.00 sampai dengan pukul 17.00. Menurut hasil wawancara dengan kepala bagian produksi, karyawan yang terlambat datang ke kantor tidak diperkenankan untuk bekerja pada hari itu. Namun terdapat toleransi untuk tetap masuk bekerja jika keterlambatan tersebut diakibatkan oleh banjir yang sering terjadi di daerah Katapang (Wiraputra, 2020).

Kategori absensi tanpa keterangan cukup tinggi pada tahun 2017 yang artinya banyak karyawan yang melakukan keterlambatan dalam bekerja. Sedangkan pada tahun-tahun berikutnya karyawan yang melakukan absensi tanpa keterangan menurun. Absensi dalam kategori izin tidak bekerja mengalami kenaikan pada tahun 2018 dan penurunan kembali pada tahun 2019. Absensi dalam kategori cuti yang dilakukan karyawan PT. Aswi Perkasa mengalami pelonjakan yang sangat signifikan.

Ketidakhadiran seorang pegawai dapat menghambat suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pemberian motivasi kepada karyawan dilakukan agar karyawan mau bekerja dengan senang hati tanpa merasa tertekan dan memberikan hasil yang terbaik. Apabila karyawan termotivasi, karyawan akan semangat dalam bekerja dan produktifitas kerja akan meningkat. Motivasi yang diberikan dari atasan kepada bawahan secara berkesinambungan akan berpengaruh terhadap hubungan kerja antara atasan dengan bawahan. Karyawan akan merasa diperhatikan, dihargai, dan dilibatkan dalam kegiatan berorganisasi. Apabila pemberian motivasi dilakukan dalam waktu yang lama maka akan menumbuhkan komitmen pada diri karyawan tersebut terhadap organisasi (Purnama et al., 2016:40). Berdasarkan fenomena yang telah dikemukakan oleh penulis pada paragraf sebelumnya, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Aswi Perkasa.

### 1.3 Perumusan Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset berharga yang dimiliki perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan dapat ditentukan berdasarkan kinerja yang diberikan dari karyawannya terhadap perusahaan. Penelitian ini dilakukan di PT. Aswi Perkasa yang bergerak di bidang manufaktur. Masalah yang dihadapi oleh PT. Aswi Perkasa adalah kinerja karyawan yang kurang baik. Hal ini dilihat dari pencapaian target perusahaan dari tahun 2018 sampai tahun 2019. Target produksi yang ditetapkan oleh perusahaan tidak dapat dicapai dengan sempurna yaitu terdapat kekurangan dari target yang telah ditetapkan.

Kinerja yang baik dapat didukung oleh beberapa faktor. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dan komitmen organisasi yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik. Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan di latar belakang, permasalahan yang dihadapi di perusahaan ini adalah motivasi karyawan yang rendah. Hal ini dapat dilihat dari hasil rekapitulasi absensi selama 3 tahun terakhir yang menunjukkan bahwa banyak karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan. Motivasi yang tinggi dapat dilihat dari semangat karyawan dalam melakukan pekerjaan. Selain itu, komitmen organisasi di PT. Aswi Perkasa dapat dikatakan rendah jika dilihat dari data *turnover* karyawan dalam tiga tahun terakhir. *Turnover* paling tinggi terjadi pada tahun 2019, ada 23 orang karyawan yang meninggalkan perusahaan karena alasan yang berbeda-beda

Berdasarkan perumusan masalah penelitian di atas, maka pertanyaan penelitian yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat motivasi karyawan pada PT. Aswi Perkasa?
2. Bagaimana tingkat komitmen organisasi pada PT. Aswi Perkasa?
3. Bagaimana tingkat kinerja karyawan pada PT. Aswi Perkasa?
4. Bagaimana pengaruh motivasi dan komitmen organisasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aswi Perkasa?

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan yang akan dibahas, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui tingkat motivasi karyawan pada PT. Aswi Perkasa
2. Untuk mengetahui tingkat komitmen organisasi pada PT. Aswi Perkasa
3. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan pada PT. Aswi Perkasa
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan komitmen organisasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aswi Perkasa

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Aspek Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi peneliti serta menambah informasi kepada peneliti-peneliti selanjutnya yang akan meneliti mengenai motivasi, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan di perusahaan.

### **1.5.2 Aspek Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada perusahaan untuk memperbaiki motivasi, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan di perusahaannya.

## **1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir**

Dalam penyusunan laporan pembahasan akan terbagi menjadi lima bab, yang secara singkat akan diuraikan sebagai berikut:

### **a. BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini berisi penjelasan mengenai gambaran umum objek penelitian, latar belakang, rumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistem penulisan.

**b. BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi pembahasan tentang teori mengenai, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian, dan ruang lingkup penelitian.

**c. BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang jenis penelitian, variabel operasional, populasi dan sampel.

**d. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan tentang pembahasan yang berisi data-data yang telah dikumpulkan dan diolah, kemudian untuk mendapatkan solusi dari permasalahan yang sedang dihadapi.

**e. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini akan memberikan kesimpulan dari hasil pembahasan, serta memberikan masukan atau saran yang bisa diimplementasikan oleh perusahaan.