

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

#### 1.1.1 Profil Perusahaan

PT Tiger Star Indonesia merupakan anak perusahaan dari HODA GROUP yang bergerak di bidang produsen bahan bangunan. Perusahaan ini berdiri pada tahun 2014 di atas lahan 2 hektar yang terletak di KITIC (Kawasan Indonesia-China) Deltamas Cikarang. PT Tiger Star fokus pada kegiatan produksi material bangunan berupa *polycarbonate hollow board* dan *polycarbonate solid* dengan penggunaan teknologi mesin terbaru yang berasal dari Taiwan serta penggunaan material produksi berbahan baku *sabic*.

#### 1.1.2 Visi PT Tiger Star Indonesia

Berikut adalah visi dari PT Tiger Star Indonesia:

Menjadi perusahaan terkemuka di bidang produksi *material building*.

#### 1.1.3 Misi PT Tiger Star Indonesia

Berikut adalah misi dari PT Tiger Star Indonesia:

Mengembangkan inovasi dan inovasi dalam produk, menjaga hubungan baik dengan para agen serta mengutamakan pelayanan, kualitas dan kepuasan konsumen.

#### 1.1.4 Logo PT Tiger Star Indonesia

Berikut merupakan logo dari PT Tiger Star Indonesia:

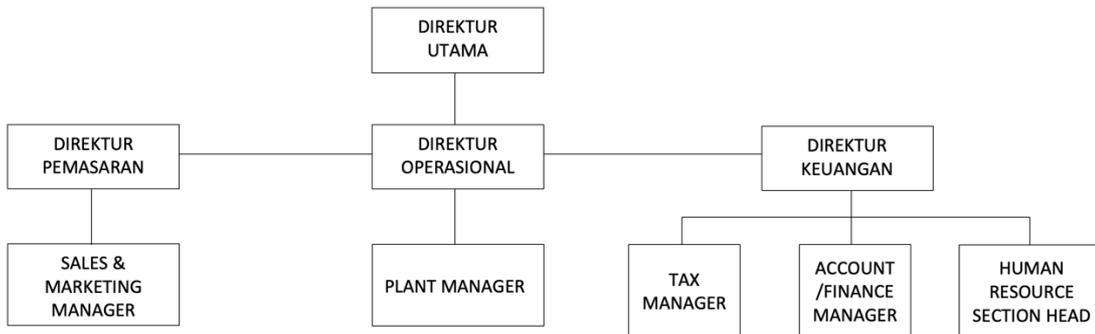


**Gambar 1.1 Logo Perusahaan**

*Sumber: PT Tiger Star Indonesia (2021)*

### 1.1.5 Struktur Organisasi PT Tiger Star Indonesia

Di dalam sebuah organisasi, terdapat struktur yang menjadi kerangkanya. Di dalam struktur tersebut pembagian tugas dan tanggung jawab masing-masing posisi berbeda satu dengan lainnya. Seperti pada PT Tiger Star Indonesia yang memiliki susunan struktur organisasi sebagai berikut:



**Gambar 1.2 Struktur Organisasi PT Tiger Star Indonesia**

*Sumber: PT Tiger Star Indonesia (2021)*

### 1.1.6 Uraian Tugas Divisi PT Tiger Star Indonesia

Berikut merupakan uraian tugas pada masing-masing divisi pada PT Tiger Star Indonesia:

**a. Direktur Utama**

Merumuskan konsep dan rencana umum dan memberikan kebijakan atas segala rancang bangun dan implementasi perusahaan. Mengatur seluruh sistem manajemen perusahaan bagi perkembangan dan kemajuan perusahaan.

**b. Direktur Operasional**

Bertanggung jawab atas seluruh kegiatan pabrik untuk pencapaian target perusahaan.

**c. Direktur Keuangan**

Mengendalikan laporan keuangan agar memaksimalkan pemanfaatan keuangan perusahaan.

**d. Direktur Pemasaran**

Bertanggung jawab atas implementasi kebijakan perusahaan dan memastikan berjalannya peraturan perusahaan serta kesesuaiannya dengan obyektif dan strategi perusahaan sesuai target bisnis perusahaan secara menyeluruh.

e. ***Plant Manager***

Memberikan instruksi kerja, melakukan evaluasi kerja operator, dan berhak memberikan teguran kepada operator serta berhak menghentikan proses produksi jika ada ketidaksesuaian.

f. ***Tax Manager***

Melakukan pengecekan dan mengontrol laporan pajak untuk memastikan kebenaran dan keakuratan pelaporan pajak dan meminimalisir denda-denda pajak.

g. ***Account / Finance Manager***

Menyusun laporan keuangan perusahaan agar sesuai dengan regulasi pemerintah serta dapat dilaporkan secara tepat waktu dan akurat. Mengontrol dokumen administrasi keuangan dengan data atau dokumen akuntansi sesuai dengan sistem dan prosedur yang telah ditetapkan.

h. ***Human Resource Section Head***

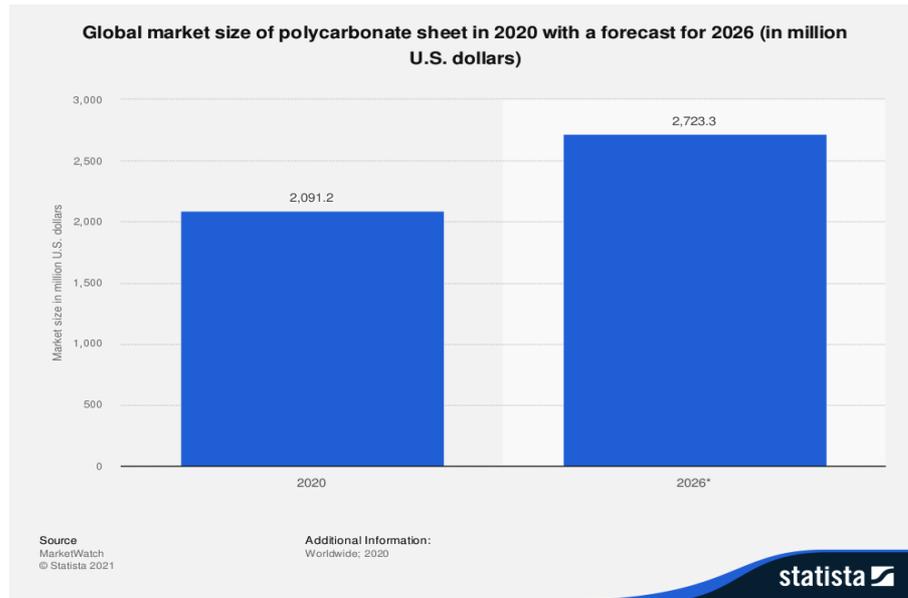
Merencanakan, melakukan, mengembangkan proses kebijakan dan sistem pengelolaan sumber daya manusia, serta mengkoordinasikan SDM agar dapat meningkatkan kinerja SDM dalam mencapai target perusahaan.

i. ***Sales & Marketing Manager***

Bertanggung jawab dalam merencanakan, mengarahkan, memonitor, dan mengevaluasi sistem kerja *marketing*, *inventory stock*, piutang konsumen, dan strategi *marketing* yang akurat dan efektif untuk mencapai target penjualan.

## **1.2 Latar Belakang Penelitian**

*Polycarbonate* merupakan salah satu jenis plastik yang mempunyai variasi ketebalan dan banyak tersedia di pasaran. *Polycarbonate* telah digunakan secara luas karena mempunyai karakter yang ringan, fleksibel, tahan benturan, transparansi tinggi dan tahan panas. Saat ini PT Tiger Star Indonesia memproduksi *polycarbonate* dengan merek *royal hollow board* yang di produksi dengan beragam pilihan yang lengkap mulai dari ketebalan 4mm sampai dengan 16 mm dengan berbagai pilihan warna yang di lengkapi dengan lapisan anti sinar UV.



**Gambar 1.3 Global Market Size Polycarbonate**

*Sumber:* <https://www.statista.com/statistics/1222140/global-polycarbonate-sheet-market-size/> (2022)

Berdasarkan gambar 1.3 dapat diketahui bahwa polikarbonat merupakan bisnis yang menjanjikan. Hal tersebut terlihat dari ukuran pasar global lembaran polikarbonat adalah 2,09 juta dolar AS pada 2020. Dengan CAGR 4,5 persen, pasar polikarbonat diperkirakan akan mencapai nilai lebih dari 2,7 juta dolar AS pada 2026. Dari penjelasan gambar 1.3 dapat diasumsikan bahwa penelitian pada sektor bisnis produksi polikarbonat cukup menarik untuk diteliti.

Di era globalisasi, kegiatan ekonomi mengalami kemajuan yang signifikan. Hal ini terlihat dari munculnya berbagai jenis usaha. Karena perkembangan perusahaan baru yang mengakibatkan persaingan bisnis semakin ketat, sudah menjadi kewajiban bagi para manajer untuk mengoptimalkan organisasinya. Salah satu aspek yang berkontribusi terhadap pertumbuhan dan perkembangan tersebut adalah kinerja Sumber Daya Manusia (SDM). SDM dalam organisasi berada pada posisi sentral dan berperan penting sebagai titik pencapaian tujuan dan keberhasilan suatu organisasi. (Utami *et al.*, 2018).

Dalam sebuah organisasi, eksistensi manusia sebagai sumber daya sangat penting dikarenakan dapat mendukung organisasi melalui kreativitas, talenta, karya, dorongan, dan kontribusi yang nyata sebagaimana yang dapat diamati pada setiap organisasi (Ardian, 2019). Perusahaan telah memahami bahwa mereka harus

mengembangkan karakteristik dinamis yang unik yang memberdayakan keunggulan kompetitif mereka agar dapat bertahan dalam lingkungan pasar yang terus berubah. Dengan demikian, perusahaan dapat fokus pada pemanfaatan SDM, terutama pada kinerja karyawan, sebagai sumber keunggulan strategis (Diamantidis & Chatzoglou, 2019).

Kinerja didefinisikan sebagai *output* kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Dalam suatu organisasi, karyawan mempunyai kepentingan dan tujuan berbeda ketika bergabung dalam perusahaan yang terlihat dari hasil pekerjaan yang ditunjukkan oleh karyawan tersebut. Berikut adalah standar nilai kinerja karyawan yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan di PT Tiger Star Indonesia:

TABEL 1.1  
STANDAR NILAI UNTUK MENENTUKAN KINERJA KARYAWAN

LEGEND & DESCRIPTION OF COMPETENCE LEVEL			
STANDAR	GOLONGAN	KATEGORI	TOTAL NILAI
	1. RENDAH	Pencapaian kerja karyawan <u>SAMA SEKALI TIDAK DAPAT</u> memenuhi tuntutan jabatan	$TN \leq 10$
	2. KURANG	Pencapaian kerja karyawan <u>KURANG</u> memenuhi tuntutan jabatan	$10 < TN \leq 20$
	3. CUKUP	Pencapaian kerja karyawan <u>CUKUP</u> memenuhi tuntutan jabatan	$20 < TN \leq 30$
	4. BAIK	Pencapaian kerja karyawan <u>MELEBIHI</u> tuntutan jabatan	$30 < TN \leq 40$
	5. ISTIMEWA	Pencapaian kerja karyawan <u>JAUH MELEBIHI DIATAS</u> tuntutan jabatan	$40 < TN \leq 50$

*Sumber: PT Tiger Star Indonesia (2021)*

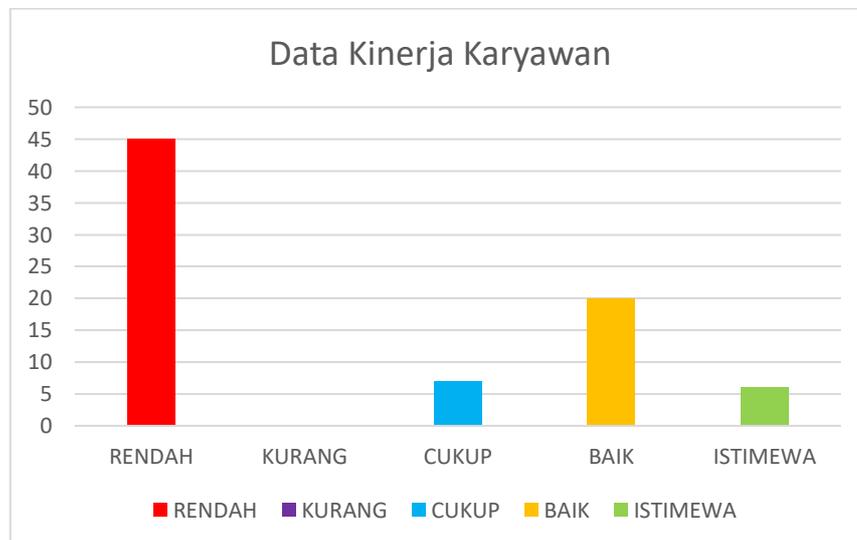
Adapun terdapat 10 indikator yang digunakan pada PT Tiger Star Indonesia dalam menentukan standar kinerja karyawan, yaitu:

TABEL 1.2  
INDIKATOR PENILAIAN KINERJA KARYAWAN

BASIC COMPETENCIES	
1. Kualitas Kerja	6. Kerjasama
2. Kuantitas Kerja	7. Komunikasi
3. Pengetahuan akan tugas	8. Kepemimpinan
4. Tanggung Jawab	9. Kemampuan Analisa Masalah
5. Inisiatif Kerja	10. Kehadiran

*Sumber: PT Tiger Star Indonesia (2021)*

Standar nilai yang digunakan pada PT Tiger Star Indonesia, yaitu jika hasil kinerja menurun atau rendah maka kriteria standar akan mendapat golongan rendah. Sebaliknya jika hasil kinerja meningkat atau ukuran standar menjadi tinggi maka nilainya akan menjadi golongan istimewa. Berikut adalah grafik yang menunjukkan rekapitulasi kinerja karyawan PT Tiger Star Indonesia pada tahun 2021:



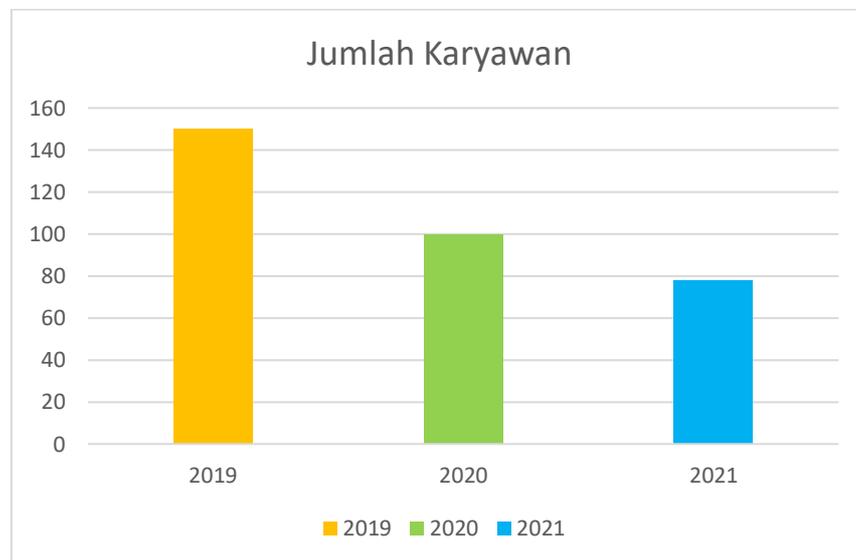
**Gambar 1.4 Data Kinerja Karyawan PT Tiger Star Indonesia**

*Sumber: PT Tiger Star Indonesia (2021)*

Berdasarkan grafik pada gambar 1.4 dapat terlihat kinerja karyawan di perusahaan ini, di tahun 2021 perusahaan PT Tiger Star Indonesia dari 78 jumlah karyawan PT Tiger Star Indonesia di antaranya 45 orang memiliki kinerja rendah, 7 orang memiliki kinerja yang cukup, 20 orang memiliki kinerja yang baik dan 6 orang

memiliki kinerja yang istimewa. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada kinerja karyawan yang rendah. Kinerja karyawan yang rendah disebabkan oleh karyawan yang tidak memenuhi indikator penilaian kinerja. Apabila kondisi seperti ini dibiarkan, maka akan berdampak buruk pada produksi perusahaan terutama pada keuntungan yang nantinya akan di peroleh. Oleh karena itu, untuk mewujudkan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi diperlukan adanya upaya perbaikan dalam menunjang pelaksanaan pekerjaan secara individu maupun yang dilakukan oleh pihak perusahaan.

Menurut Steers (1991) komitmen organisasi menjadi faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja. Karyawan yang berkomitmen akan memiliki rasa kesetiaan, keterikatan bahkan bersedia berkorban terhadap suatu organisasi. Sedangkan, karyawan yang tidak berkomitmen akan cenderung menunjukkan tingkat kehadiran rendah seperti ketidakhadiran tanpa alasan dan frekuensi keterlambatan yang tinggi (Robbins & Judge, 2015: 47). Teori yang mendasari pengaruh komitmen terhadap kinerja adalah adalah *Social Exchange Theory*/SET. Teori SET menyatakan bahwa di dalam suatu hubungan sosial terdapat tindakan individu yang di motivasi oleh imbalan dari pihak lain (Blau, 1964).



**Gambar 1.5 Data Jumlah Karyawan PT. Tiger Star Indonesia 2019-2021**

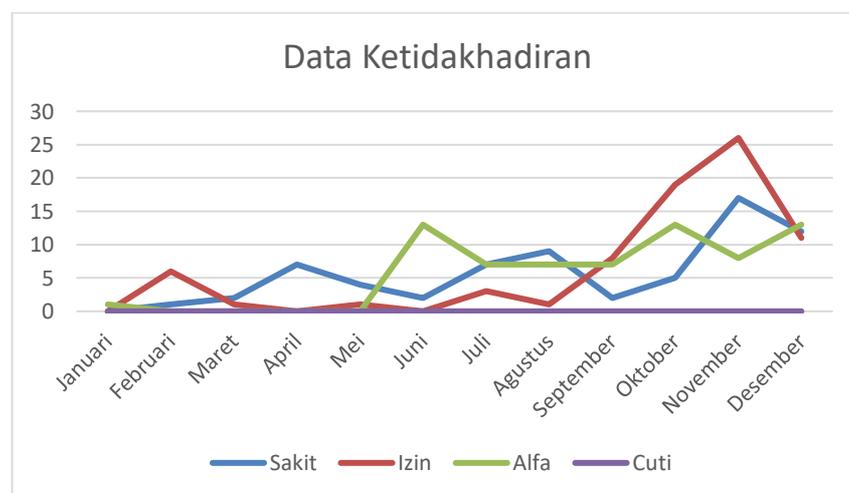
*Sumber: PT. Tiger Star Indonesia (2021)*

Dari grafik pada gambar 1.5 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan PT. Tiger Star Indonesia dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2021 mengalami penurunan. Robbins & Judge, (2015:47) menyatakan bahwa salah satu dimensi pengukuran

komitmen organisasi karyawan adalah rasa kesetiaan. Rasa kesetiaan yang tinggi akan menyebabkan jumlah karyawan yang stabil. Karyawan yang tidak setia akan mudah keluar dari perusahaan. Naik turunnya jumlah karyawan mungkin terjadi karena kurangnya komitmen karyawan pada organisasi.

Pada kenyataannya untuk mewujudkan karyawan yang memiliki kinerja tinggi bukanlah merupakan hal yang mudah untuk dilakukan. Kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya komitmen organisasi. Komitmen organisasi sebagai tahap di mana karyawan mengakui kelompok tertentu dengan tujuan, dan berharap dapat mempertahankan status sebagai anggota kelompok (Eliyana *et al.*, 2019). Menurut penelitian Kawiana (2018) komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif individu terhadap suatu organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu, yang ditandai oleh tiga faktor psikologis, meliputi keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota suatu organisasi, kepercayaan diri dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Permasalahan terkait komitmen pada PT Tiger Star Indonesia juga dapat terlihat dari data ketidakhadiran karyawan dan wawancara sederhana. Berdasarkan wawancara sederhana peneliti pada pihak perusahaan yang diwakili oleh *Human Resource/General Affair Section Head* menyatakan bahwa terdapat permasalahan terkait komitmen (transkrip wawancara terdapat pada lampiran). Data yang mendukung adanya permasalahan komitmen yang rendah pada PT Tiger Star Indonesia juga didukung dari data dibawah ini:



**Gambar 1.6 Grafik Rekapitulasi Ketidakhadiran Karyawan PT Tiger Star Indonesia 2021**

*Sumber: PT Tiger Star Indonesia (2021)*

Gambar 1.5 memberikan gambaran rekapitulasi ketidakhadiran karyawan PT Tiger Star Indonesia periode tahun 2021. Terdapat beberapa kategori ketidakhadiran seperti tanpa keterangan, izin tidak bekerja, sakit, izin meninggalkan tempat dan cuti kerja. Hal-hal tersebut mengalami fluktuatif setiap bulannya. Jumlah karyawan sebanyak 78 orang dengan kasus ketidakhadiran paling tinggi di bulan November dengan 51 kasus ketidakhadiran yaitu : sebanyak 8 karyawan alfa, 17 orang karyawan sakit dan 26 orang karyawan ijin. Ketika ada karyawan yang tidak hadir tanpa alasan/alfa, hal itu menyebabkan pekerjaan karyawan tersebut tidak terselesaikan pada waktunya dan masalah tersebut akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Menurut Newstrom (2011: 223) karyawan yang berkomitmen pada organisasi umumnya memiliki catatan kehadiran yang baik, taat terhadap kebijakan perusahaan, dan memiliki tingkat *turnover* yang rendah. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan terkait komitmen organisasi pada karyawan PT Tiger Star Indonesia.

Komitmen organisasi diduga berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Diduga sementara jika semakin tinggi komitmen maka semakin tinggi kinerja karyawan dan semakin rendah komitmen maka kinerja pun akan semakin menurun. Dari alasan dan kondisi tersebut, maka penulis bermaksud melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Tiger Star Indonesia**”.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, berikut rumusan masalah pada penelitian ini:

1. Bagaimana tingkat komitmen organisasi pada PT Tiger Star Indonesia?
2. Bagaimana tingkat kinerja karyawan pada PT Tiger Star Indonesia?
3. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tiger Star Indonesia?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan dan pertanyaan yang telah ditetapkan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat komitmen organisasi pada PT Tiger Star Indonesia.
2. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan pada PT Tiger Star Indonesia.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tiger Star Indonesia.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat, baik secara teoritis maupun secara praktis.

##### **1.5.1 Aspek Teoritis**

Secara akademis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk melengkapi penelitian empiris mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada sektor produksi polikarbonat di Indonesia. Hasil dari penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan terkait pengaruh komitmen organisasi dan kinerja.

##### **1.5.2 Aspek Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan referensi bagi pihak-pihak yang bersangkutan guna meningkatkan kinerja karyawan PT Tiger Star Indonesia berdasarkan hasil pengujian empiris pengaruh komitmen organisasi.

#### **1.6 Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah pembaca dalam memahami isi pada penelitian ini, maka penulisan dalam penelitian ini dibagi menjadi lima bab. Masing-masing bab memiliki sub bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

##### **BAB I: PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang profil perusahaan, tujuan umum objek penelitian, latar belakang penelitian, identifikasi masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian terhadap PT Tiger Star Indonesia

## **BAB II: TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisikan teori-teori dan penelitian terdahulu yang akan diteliti sebagai dasar untuk penyusunan kerangka pemikiran dan ruang lingkup penelitian.

## **BAB III: METODE PENELITIAN**

Bab ini membahas tentang jenis penelitian yang digunakan, operasionalisasi variabel dan skala pengeluaran, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, analisis data dan pengujian hipotesis.

## **BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, hasil penelitian, serta analisis dari hasil penelitian yang telah dilakukan di PT Tiger Star Indonesia.

## **BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil pembahasan dan saran dari penelitian yang telah dilakukan.