

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang.**

Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dari suatu perusahaan. Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan perusahaan tersebut. “setiap organisasi berusaha mencapai tujuannya dengan menggunakan segenap sumber manusia yang dimiliki. Oleh karenanya tujuan setiap sumber daya manusia dalam organisasi harus dijaga agar selaras dengan tujuan organisasi. Disamping itu sumber daya manusia dalam organisasi diharapkan memiliki kompetensi, kemampuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugasnya. Organisasi juga memerlukan sumber daya manusia yang dimiliki komitmen yang kuat pada organisasi”.

“Komitmen organisasional atau loyalitas pekerja adalah tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya (Newstrom, 2011:223). Komitmen organisasional merupakan ukuran tentang keinginan pekerja untuk tetap dalam perusahaan tersebut di masa depan. Komitmen berhubungan dengan kuat keyakinan pekerja dalam misi dan tujuan perusahaan, keinginan mengembangkan usaha dalam penyelesaian, dan intensi melanjutkan bekerja disana. Komitmen biasanya lebih kuat diantara pekerja berjangka panjang, mereka yang mempunyai pengalaman keberhasilan personal dalam organisasi dan mereka yang bekerja dengan kelompok kerja yang mempunyai komitmen”.

“Komitmen positif : pekerja menunjukkan antusiasme, menyelesaikan masalah, melaporkan kemajuan dan menunjukkan inisiatif, sedangkan tanda

buruknya komitmen adalah mengajukan penguduran diri mengabaikan masalah, bersikap diam dan kurangnya inisiatif” (Langdon dan Osborne, 2001 : 45)

”Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi tersebut. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mencapai standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran”.

Diketahui bahwa keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan oleh komitmen organisasional. semakin tinggi komitmen organisasional seseorang maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan tersebut dan apa bila semakin rendah komitmen organisasional maka akan semakin rendah kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

PT. JasaRaharja Putera cabang Palembang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang asuransi umum. PT.Jasaraharja Putera cabang Palembang atau yang di kenal *JP.INSURANCE* memiliki bidang kegiatan usaha yakni menawarkan berbagai layanan produk pertanggungansan resiko kerugian kepada para nasabah. Asuransi merupakan suatu perjanjian antara tertanggung atau nasabah dengan penanggung atau perusahaan asuransi.

Berikut adalah tabel-tabel realisasi hasil usaha tahun 2017, 2018 dan anggaran tahun 2018 PT. Jasaraharja Putera cabang Palembang.

Tabel 1.1 PT. Jasaraharja Putera cabang Palembang. perbandingan realisasi hasil usaha sampai dengan desember 2018 dengan realisasi sampai dengan 2017 dan anggaran tahunan 2018.

KETERANGAN	ANGGARAN TAHUN 2018	SD DESEMBER TAHUN 2017	SD DESEMBER TAHUN 2018	SELISIH PERBANDINGAN KENAIKAN 2018 DENGAN 2017
Asuransi kebakaran	1.625.000.000	1.267.295.273	1.426.794.404	159.499.131
Asuransi kendaraan	6.700.000.000	5.556.185.671	5.902.274.228	346.088.557
Asuransi varia	9.747.500.000	8.439.373.587	9.950.296.153	1.510.922.566
<b>TOTAL</b>	<b>18.072.500.000</b>	<b>15.262.854.531</b>	<b>17.279.364.785</b>	<b>2.016.510.274</b>

Sumber : PT. Jasaraharja Putera cabang Palembang.

Tabel 1.2 PT. Jasaraharja Putera cabang Palembang. Realisasi hasil usaha sampai dengan desember 2018

KETERANGAN	ANGGARAN TAHUN 2018	SD DESEMBER TAHUN 2018	SELISIH
Asuransi kebakaran	1.625.000.000	1.426.794.404	-198.205.596
Asuransi kendaraan	6.700.000.000	5.902.274.228	-797.725.772
Asuransi varia	9.747.500.000	9.950.296.153	202.796.153
<b>TOTAL</b>	<b>18.072.500.000</b>	<b>17.279.364.785</b>	<b>-793.135.215</b>

Sumber : PT. Jasaraharja Putera cabang Palembang.

Berdasarkan pengamatan penulis pada PT. Jasaraharja Putera cabang Palembang, adanya peningkatan pendapatan di tahun 2018 dibanding 2017, akan tetapi masih ada permasalahan yang ada di 2018 anggarannya yang tidak mencapai target yang di berikan oleh perusahaan, yang mana asuransi kebakaran targetnya 1.625.000.000 dan hanya terrealisasi 1.426.794.404 yang selisihnya 198.205.596 dan juga di asuransi kendaraan targetnya 6.700.000.000 hanya terrealisasi 5.902.274.228 yang selisihnya 797.725.772. Penyebabnya adalah kurangnya komitmen organisasional di PT.Jasaraharja Putera Cabang Palembang. Komitmen organisasi adalah loyalitas karyawan, yang mana loyalitas karyawan salah satunya bisa dapat dilihat dari absensi karyawan.

Tabel 1.3  
Absensi karyawan  
dari januari 2018 – desember 2018  
PT. Jasaraharja Putera cabang Palembang.

No	Bulan	Tidak Masuk	Izin	Sakit
1	januari	3 karyawan	1 karyawan	
		1 = 1 hari	1 = 2 hari	
		1 = 1 hari		
		1 = 2 hari		
2	februari	1 karyawan	1 karyawan	1 karyawan
		1 = 2 hari	1 = 1 hari	
3	maret	2 karyawan	2 karyawan	1 karyawan
		1 = 2 hari	1 = 2 hari	1 = 5 hari
		1 = 1 hari	1 = 2 hari	
4	april		3 karyawan	
			1 = 1 hari	
			1 = 1 hari	
			1 = 3 hari	
5	Mei			
6	Juni	1 karyawan		2 karyawan
		1 = 1 hari		1 = 4 hari
				1 = 3 hari
7	juli			
8	agustus		3 karyawan	1 karyawan
			1 = 1 hari	1 = 2 hari
			1 = 1 hari	
			1 = 1 hari	
9	september	1 karyawan	1 karyawan	
		1 = 1 hari	1 = 2 hari	
10	oktober			
11	november	1 karyawan		1 karyawan
		1 = 2 hari		1 = 6 hari
12	desember	2 karyawan		
		1 = 1 hari		
		1 = 2 hari		

Sumber : PT. Jasaraharja Putera Cabang Palembang.

Berdasarkan pengamatan penulis pada PT. Jasaraharja Putera Cabang Palembang masih ada permasalahan mengenai absensi terlihat dari bulan januari 2018 sampai dengan desember 2018. Dengan adanya permasalahan tersebut maka penulis

mengambil kesimpulan sementara yakni adanya kekurangan tingkat loyalitas dan rasa tanggung jawab yang di berikan karyawan terhadap organisasi yang mereka jalani sehingga kurangnya komitmen yang mengakibatkan menurunnya kemampuan untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berhubungan dengan komitmen organisasional dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di PT. Jasaraharja Cabang Palembang dengan mengangkat judul **“Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyaawan PT. Jasaraharja Putera Cabang Palembang”**.

### **1.2 Rumusan Masalah.**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan diatas, maka dapat diuraikan pernyataan sebagai berikut **“apakah ada pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT. Jasaraharja Putera Cabang Palembang”**.

### **1.3 Batasan Masalah.**

Berdasarkan uraian dari latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan maka peneliti ini dibatasi pada :

1. Peneliti difokuskan pada hal-hal yang berkaitan dengan komitmen organisasional, dan kinerja karyawan PT. Jasaraharja Putera cabang Palembang.
2. Subjek penelitian ini adalah karyawan PT. Jasaraharja Putera cabang Palembang.

#### **1.4 Tujuan Penelitian.**

Adanya tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : **“Untuk mengetahui apakah ada pengaruh komitmen organisasioanal terhadap kinerja karyawan PT. Jasaraharja Putera Cabang Palembang”**

#### **1.5 Manfaat Penelitian.**

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat dan kontribusi yang positif bagi semua pihak.

1. Bagi Peneliti.

Mampu memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumberdaya manusia terutama menjelaskan mengenai pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Universitas Bina darma.

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian mendatang.

3. Bagi Perusahaan.

Dapat digunakan sebagai informasi bagi perusahaan mengenai karyawan dan menerapkan komitmen organisasional sehingga akan menghasilkan kinerja karyawan yang optimal.

4. Bagi karyawan.

dapat digunakan sebagai informasi dan tambahan pengetahuan dalam komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan tersebut.

#### **1.6 Sistematika penulisan.**

Sistematika penyusunan laporan ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran besar garis-garis secara jelas tentang isi dari pada penulisan penelitian ini, sehingga terlihat jelas apa hubungan antara bab satu dengan bab yang lainnya diantara sebagai berikut :

## **BAB I PENDAHULUAN.**

Bab ini menerangkan secara rinci mengenai tentang Latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan.

## **BAB II LANDASAN TEORI.**

Bab ini akan membahas dan menerangkan tentang pengertian komitmen organisasional, pengertian kinerja, hubungan komitmen organisasional dengan kinerja, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

## **BAB III METODE PENELITIAN.**

Bab ini akan membahas dan menerangkan tentang lokasi penelitian, ruang lingkup, variabel penelitian, operasional variabel, metode pengumpulan data, populasi, sampel, teknik pengumpulan data, uji validitas, uji reliabilitas metode analisis data, uji normalitas data dan hipotesis.

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.**

Bab ini memaparkan tentang pembahasan penelitian yang penulis lakukan, pada bab ini akan dikemukakan mengenai sejarah perusahaan, struktur organisasi, dan pembagian tugas. Dan bab ini juga menjelaskan hasil perhitungan dari uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi sederhana, uji hipotesis.

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.**

Menguraikan tentang kesimpulan dan saran yang merupakan bagian akhir penulisan ini. Kesimpulan merupakan hasil akhir dari penelitian sedangkan saran merupakan sumbangan saran pemikiran penulis baik untuk perusahaan, pembaca, maupun penulis-penulis selanjutnya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**