

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi perusahaan untuk tetap dapat memepertahankan eksistensinya. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Pada sebuah perusahaan, salah satu cara untuk dapat lebih maju dan berkembang itu adalah menyangkut kesiapan dan kinerja sumber daya manusia di dalamnya. Suatu perusahaan dengan karyawan yang kinerjanya baik maka akan memberikan dampak yang positif terhadap kerja sehingga kinerja perusahaan akan semakin meningkat dan laba perusahaan juga semakin besar,, dan sebaliknya jika suatu perusahaan dengan karyawan yang kinerjanya buruk akan berdampak pada kinerja perusahaan yang semakin buruk dan efek terburuknya adalah perusahaan akan mengalami kebangkrutan. Maka dari itu perlunya penilaian prestasi kerja terhadap sumber daya manusia yang berada di perusahaan (dalam jurnal Komang Joni Udayana, 2015).

Peran manajemen sumber daya manusia sangat menentukan untuk terwujudnya suatu organisasi. Namun, memimpin manusia itu cukup sulit. Selain cakap, terampil

dan kompeten, karyawan juga diharapkan memiliki motivasi dan komitmen yang tinggi untuk bekerja secara efektif dan efisien. Kemampuan dan ketrampilan akan kurang bermakna jika tidak diikuti dengan semangat kerja dan disiplin karyawan dalam mewujudkan tujuan. Untuk mewujudkan semua pertimbangan tersebut maka diperlukan pemberdayaan sumber daya manusia sebagai perencana dan pelaksana dalam organisasi, salah satunya dengan memberikan pendidikan dan pelatihan kepada karyawan (dalam Hidayat, R. 2018)

Salah satu factor yang dianggap penting bagi peningkatan prestasi kerja pegawai yaitu adanya komitmen, pendidikan dan pelatihan bagi pegawai atau karyawan. Karyawan diharapkan menyukai tantangan dan mampu memecahkan permasalahan dalam pekerjaannya dengan lebih baik yang pada akhirnya dapat mendukung tercapainya prestasi kerja secara memuaskan perlu didukung adanya komitmen organisasi terhadap pegawai, juga pendidikan dan pelatihan terlebih dahulu (dalam Sukowati, Afrizal, Wargianto, 2018).

Komitmen karyawan terhadap organisasi adalah tingkat kemauan karyawan untuk mengidentifikasi dirinya pada perusahaan dan keinginannya untuk melanjutkan partisipasi aktif dalam perusahaan tersebut. Komitmen didefinisikan sebagai suatu

keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu Robbins, 2003 (dalam Sukowati, Afrizal, Wargianto, 2018). Menurut Mayer and Allen, 2009 (dalam jurnal Komang Joni Udayana, 2015) Komitmen organisasi merupakan loyalitas atau kerelaan bekerja keras seseorang karyawan dalam sebuah organisasi dengan memberikan energi dan waktu untuk sebuah pekerjaan. Menurut Robbins dan Judge, 2008 (dalam Sukowati, Afrizal, Wargianto, 2018) komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja karyawan terhadap organisasi adalah tingkat kemauan karyawan untuk berpartisipasi pada organisasi yang ditandai keinginan untuk menjaga atau mempertahankan keanggotannya dalam organisasi, kepercayaan dan penerimaan akan nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta kesediaan untuk bekerja semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi.

Komitmen organisasi terdiri dari tiga komponen sebagai berikut. *Affectivitas commitment* sebagai ketertarikan afektif atau psikologi karyawan terhadap pekerjaannya. Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka menginginkannya. *Continuance Commitment* mengarah pada perhitungan untung-rugi dalam diri karyawan sehubungan dengan keinginannya untuk tetap mempertahankan atau meninggalkan pekerjaannya. Artinya, komitmen kerja disini dianggap sebagai persepsi harga yang harus dibayar jika karyawan meninggalkan pekerjaannya. Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan

karena mereka membutuhkannya. *Normative commitment* sebagai kewajiban untuk bertahan dalam pekerjaannya. Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka merasa wajib untuk melakukannya serta didasari pada adanya keyakinan tentang apa yang benar dan berkaitan dengan moral. Maka organisasi membutuhkan karyawan yang bersedia terlibat secara penuh dalam upaya mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi. (dalam Rikiawan, I. N., Musadieg, M. Al, & Utami, H. N. (2013).

Pendidikan dan Pelatihan sering dipandang sebagai salah satu bentuk investasi perusahaan di bidang pengembangan sumber daya manusia. “Pendidikan dan pelatihan sebagai investasi manusia harus dilaksanakan oleh suatu perusahaan, tidak saja untuk meningkatkan efektifitas dan efesiensi kerja, juga dalam rangka mempercepat pematapan perwujudan perilaku yang diinginkan” Siagian, 2005:18 (dalam Sukowati, Afrizal, Wargianto, 2018). Dengan adanya diklat diharapkan akan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia karena pendidikan dan pelatihan tidak saja menambah pengetahuan akan tetapi juga dapat meningkatkan ketrampilan kerja yang berarti juga peningkatan prestasi kerja dan efektivitas perusahaan, sekaligus memberikan kepuasan kerja yang lebih besar kepada karyawan yang bersangkutan.

Sutrisno, (2014:151) (dalam Widyawaty Mashar, 2015) Prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Sedangkan menurut Hasibuan, 2010 (dalam Dwi Wahyuni, Hamidah Nayati Utami, Ika Ruhana, 2014) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas - tugas yang dibebankan

kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, keterampilan, pengalaman, kesungguhan waktu.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas peneliti menyimpulkan bahwa prestasi kerja adalah sebuah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan sesuai dengan standar perusahaan. Prestasi kerja mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia.

PT INTI (Industri Telekomunikasi Indonesia) yang berpusat di Bandung dengan 695 orang karyawan tetap (posisi Maret 2009), telah berkiprah dalam bisnis telekomunikasi selama 35 tahun. Pelanggan utama INTI antara lain adalah the big four operator telekomunikasi di Indonesia : Telkom, Indosat, Telkomsel dan XL. Sejak berkembangnya tren konvergensi antara teknologi telekomunikasi dan teknologi informasi (IT), INTI telah melakukan perubahan orientasi bisnis dari yang semula berbasis pure manufacture menjadi sebuah industri yang berbasis solusi kesisteman, khususnya dalam bidang sistem infokom dan integrasi teknologi.

PT. INTI merupakan suatu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang telekomunikasi. Didalamnya terdapat beberapa Divisi, salah satunya adalah *Human Capital Management and Quality*. Semakin banyaknya pemesanan barang yang harus dikerjakan mengakibatkan para pegawai dituntut untuk bisa bekerja dengan cepat, efisien serta akurat. Hal ini sangatlah penting untuk bisa menjaga kredibilitas perusahaan, dimana persaingan di bidang telekomunikasi semakin ketat.

Dari hasil wawancara dengan Bapak Dadang Junaedi yang sekarang digantikan Bapakj Kosasih Ano selaku pejabat bagian pengembangan SDM, para pegawai di

PT.INTI Divisi *Human Capital Management and Quality* mengeluhkan masih merasa kurang dalam apresiasi kerja terhadap karyawan, kemudian para pegawai terlalu menganggap spele pada saat jam kerja dimulai, jam kerja PT INTI dimulai dari jam 07:30, akan tetapi masih banyaknya keterlambatan karyawan dalam memasuki jam kerja ini dikarenakan karyawan merasa dirinya kurang diperhatikan sehingga karyawan merasa bersantai-santai. Ini berkaitan dengan kurangnya motivasi dan juga Komitmen Organisasi karyawan di dalam perusahaan.

Dari segi Pendidikan dan Pelatihan setelah peneliti melakukan wawancara langsung sebelum terjadinya adanya wabah virus covid-19, masih adanya kurang tepat penempatan pekerjaan yang mengakibatkan karyawan merasa kurang optimal dalam melakukan pekerjaan, yang lebih fatal nya di indikasikan kasus suap 2019 lalu di PT INTI bisa saja karena kurangnya pelatihan dan kesesuaian pendidikan terhadap karyawan, sehingga timbul adanya keinginan jahat atau tidak jujur dalam melaksanakan tugasnya, ini didasari karena kurangnya pemahaman karyawan pada saat pendidikan dan pelatihan kerja yang dilakukan oleh Perusahaan.

Prestasi kerja adalah suatu penghargaan khusus bagi karyawan Karena Kinerja pegawai yang telah dianggap optimal oleh perusahaan atau pimpinan, disini setelah melakukan wawancara langsung sebelum terjadinya covid-19 masih ada beberapa kendala internal untuk upaya karyawan dapat mengoptimalkan dalam bekerja, salah satunya adalah kendala dimana tim kerja kurang mensupport dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga salah satu karyawan dalam tim tersebut merasa terhambat dalam menyelesaikan pekerjaannya dan tidak dapat optimal. Disini timbul adanya kejenuhan

sehingga ada beberapa karyawan dari bulan September 2019 – Februari 2020 mengundurkan diri dari perusahaan, karena karyawan merasa kurangnya apresiasi dari pihak perusahaan dalam prestasi kinerja dalam ia melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan urauaian diatas dan wawancara langsung sebelum adanya wabah virus covid-19 fenomena yang dapat penulis simpulkan adalah dari beberapa factor Komitmen Organisasi, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerjas, Mengingat pentingnya komitmen, pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan prestasi kerja guna mencapai tujuan perusahaan. Maka dalam penyusunan Seminar/Skripsi ini penulis mengambil judul : “PENCAPAIAN PRESTASI KERJA KARYAWAN YANG DIDUKUNG OLEH KOMITMEN KARYAWAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DI PT. INTI BANDUNG”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan urauaian diatas dan wawancara langsung sebelum adanya wabah virus covid-19 fenomena yang dapat penulis simpulkan adalah sebagai berikut :

1. Masih banyaknya Karyawan kurang semangat dan telat absensi dalam bekerja
Karena kurangnya komitmen karyawan dan juga organisasi ini mencerminkan **Komitmen Organisasi Karyawan**
2. Masih adanya kurang tepat penempatan kerja sesuai pendidikan yang dicapai oleh seorang karyawan sehingga menimbulkan adanya ketidak jujuran karyawan dalam bekerja ini mencerminkan **Pendidikan Kerja Karyawan**

3. Kurangnya kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang tidak sesuai dengan jenis pelatihan sehingga adanya kesalahan dalam bekerja ini mencerminkan **Pelatihan Kerja Karyawan.**
4. Adanya hambatan internal dalam mencapai prestasi sehingga mengakibatkan karyawan merasa tidak diperhatikan dan pindah bekerja ini mencerminkan **Prestasi Kerja Karyawan**

4.1. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Prestasi Kerja karyawan di PT. INTI Bandung
2. Bagaimana Komitmen Organisasi Karyawan di PT. INTI Bandung
3. Bagaimana Pendidikan Kerja karyawan di PT. INTI Bandung
4. Bagaimana Pelatihan Kerja karyawan di PT. INTI Bandung
5. Bagaimana Pengaruh Komitmen Organisasi karyawan Terhadap Prestasi Kerja karyawan di PT. INTI Bandung
6. Bagaimana Pengaruh Pendidikan Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan yang di PT. INTI Bandung
7. Bagaimana Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan di PT. INTI Bandung
8. Bagaimana Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan di PT. INTI Bandung

4.2. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.4.1. Maksud Penelitian

Berdasarkan pertanyaan-pertanyaan penelitian diatas, penelitian ini dimaksudkan untuk mengungkap seberapa besar pengaruh Pencapaian Prestasi kerja karyawan yang didukung oleh Komitmen Organisasi, Pendidikan dan Pelatihan pada PT. Industri Telekomunikasi Indonesia Bandung.

1.4.2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada perumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini untuk mengetahui :

1. Untuk Mengetahui Prestasi Kerja karyawan di PT. INTI Bandung
2. Untuk Mengetahui Komitmen Karyawan atau Organisasi di PT. INTI Bandung
3. Untuk Mengetahui Pendidikan karyawan di PT. INTI Bandung
4. Untuk Mengetahui Pelatihan karyawan di PT. INTI Bandung
5. Untuk Mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi karyawan Terhadap Prestasi Kerja karyawan di PT. INTI Bandung
6. Untuk Mengetahui Pengaruh Pendidikan Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan yang di PT. INTI Bandung
7. Untuk Mengetahui Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan di PT. INTI Bandung
8. Untuk Mengetahui Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan di PT. INTI Bandung

4.3. Kegunaan Penelitian

1.5.1. Kegunaan Teoritis

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan data empiris bagi disiplin ilmu psikologi industri dan organisasi, terutama teori-teori yang berkaitan dengan Komitmen Karyawan dalam organisasi, Pendidikan dan Pelatihan karyawan pada organisasi serta Prestasi Kerja karyawan pada organisasi.
- 2) Memberikan sumbangan untuk memperkaya sumber kepustakaan dan dijadikan sebagai bahan referensi teoritis dan empiris yang dapat jadi penunjang untuk penelitian di masa yang akan datang serta meningkatkan pemahaman mengenai bidang terkait.

1.5.2. Kegunaan Praktis

- 1) Bagi Perusahann, Diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan informasi tentang pengaruh komitmen, pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. INTI Bandung.
- 2) Bagi Penulis, Untuk mengembangkan wawasan ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia. Dan mendewasakan pikiran penulis dalam menelaah serta memecahkan kasus-kasus yang sering terjadi di dunia usaha, khususnya yang menyangkut prestasi kerja.
- 3) Bagi Pembaca, Sebagai sumber dan acuan dalam penyusunan tugas-tugas yang ada serta dapat dijadikan sebagai bahan referensi yang sangat membantu dalam penyusunan Tugas Akhir.

1.6. Lokasi dan Waktu Penelitian

1.6.1. Lokasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian yang dilakukan di Kantor Pusat PT. INTI (Persero) Bandung yang beralamat di jalan Jl. Moch. Toha 77 Telp. 5201501 Bandung 40253.

1.6.2. Waktu Penelitian

Sedangkan waktu penelitian dilakukan dari September 2019 (Seminar MSDM) sebelum adanya Wabah Virus Covid-19 dilanjut Maret 2020 sampai dengan selesai.

Table 1.1
Waktu Penelitian

	Uraian	Waktu Kegiatan																							
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Survey Tempat Penelitian	■	■																						
2	Melakukan Penelitian			■																					
3	Mencari Data				■																				
4	Membuat Proposal					■																			
5	Seminar UP										■	■	■												
6	Revisi							■																	
7	Penelitian Lapangan								■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■				
8	Bimbingan											■	■	■	■	■	■	■	■	■	■				
9	Sidang Akhir																					■	■	■	■

