

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Dinamika dalam perkembangan dunia bisnis semakin beragam, semakin majunya dunia *fashion* yang ada di Indonesia sekarang ini, hal tentunya membawa pengaruh yang sangat besar pula terhadap maraknya trend *outlet-outlet* *ashion* yang berbasis *Indie label* atau yang lebih di kenal oleh anak muda sekarang ini dengan istilah *Distro* (*Distribution Outlet*) yang memasarkan produk-produk dalam negeri berupa pakaian, aksesoris, dan perlengkapan perlengkapan lainnya yang sering di pergunakan oleh anak muda jaman sekarang dalam pergaulan mereka sehari-hari sebagai symbol yang menunjukkan pergaulan modern, yang sifatnya *indie label*.

Mailbox *Distro & Clothing Company* yang ada di Yogyakarta yang merupakan *distro* terbesar yang ada di Yogyakarta yang akan saya ambil sebagai objek dalam studi kasus penelitian ini yang berjudul “ Meningkatkan Kinerja Organisasional melalui Komitmen Organisasional ”.

Menghadapi banyak dan cepatnya perubahan yang terjadi dalam persaingan bisnis maka tantanganpun semakin bermunculan untuk di hadapi, pelaku bisnis ini tidak sedikit maka dari itu di perlukan strategi-strategi yang jitu untuk selalu terdepan dalam pasarnya. Peran sumber daya manusia (*SDM*) yang

.....

merupakan sebuah instrumen pendukung dalam peningkatan kinerja pada organisasi yang ada, perusahaan harus tanggap dan gesit dalam merespon perubahan yang ada.

Terdapat perbedaan dalam konsep dan cara pengukuran komitmen organisasional yang di terapkan oleh para peneliti sangatlah berbeda-beda (Allen dan Mayer, 1990) yang mana perbedaan itu meliputi pada kondisi psikologis yang tercermin dalam sebuah komitmen yang di miliki dan perilaku kerja para karyawan yang di harapkan sebagai konsekuensi dari sebuah komitmen sehingga menghasilkan kinerja yang sangat bagus dalam perusahaan tersebut. Sejalan dengan pemikiran yang ada maka komitmen organisasional dari seorang individu dapat di bedakan menjadi empat sasaran keterikatan yang berbeda (Becker dan Billings, 1993), yaitu : keterikatan pada supervisor, keterikatan pada kelompok kerja, keterikatan pada top management, dan keterikatan pada organisasi. Yang mana semuanya mencerminkan keterikatan pada keseluruhan situasi kerja. Seperti yang dinyatakan oleh Porter,et al, 1974 (dalam Astuty 2001) bahwa komitmen mengarah pada kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi serta keinginan untuk selalu bertahan dalam sebuah organisasi sehingga komitmen yang ada dalam diri seorang karyawan dapat di lihat dari loyalitas yang di milikinya terhadap perusahaan di mana dia bekerja.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang di lakukan atau tidak di lakukan oleh karyawan. Terdapat beberapa hal yang harus dilihat yang perlu di pertimbangkan dalam peningkatan kinerja hal tersebut dapat di lihat dari

seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain, adalah :

- a. Kuantitas *output*
- b. Kualitas *output*
- c. Jangka Waktu *output*
- d. Kehadiran di tempat kerja
- e. Sikap kooperatif

Komitmen organisasional merupakan pokok bahasan manajemen sumber daya manusia yang di definisikan sebagai sebuah prosedur dalam standar kerja karyawan dalam sebuah perusahaan, banyak faktor yang terkait di dalamnya yang merupakan suatu permasalahan yang harus diidentifikasi keberadaannya.

Pentingnya komitmen ditekankan oleh Walton (1995, dalam Ridwan 2005) yang menyatakan bahwa kinerja dapat berkembang jika organisasi berpindah dari *traditional control-oriented approach* kedalam *commitment strategy approach*. Walton menganggap bahwa karyawan merespon dengan baik dan sangat kreatif bukan saat mereka diawasi sangat ketat oleh manajemen, tetapi justru saat mereka di beri tanggung jawab yang lebih besar , sehingga mendorong untuk berpartisipasi dan membantu mencapai kepuasan mereka atas pekerjaan yang telah di lakukan. Perlu di garis bawahi tanpa kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi akan sulit di harapkan. Kepuasan merupakan salah satu faktor yang terkait dalam permasalahan komitmen organisasional yang

Sejauh ini karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja di Mailbox, namun ada hal-hal yang tidak mereka pertimbangkan dalam permasalahan komitmen yang ada, yaitu dimana perbedaan antara keprofesionalan kerja yang nyata dan sebenarnya belum di pahami dan di terapkan sehingga untuk pembentukan komitmen yang bagus masih di rasa kurang di Mailbox itu sendiri. Seharusnya Permasalahan seperti ini harus bisa di pahami oleh setiap karyawan yang ada di Mailbox, factor ini sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja yang ada. Mungkin motivasi juga harus di munculkan dalam pembentukan komitmen sehingga akan menjadikan kinerja yang efektif, karena motivasi juga merupakan faktor yang terkait dalam permasalahan komitmen yang ada.

Luthan (1992, dalam Ridwan, 2005) mengidentifikasi, bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan atau mempengaruhi kinerja seseorang dalam organisasi adalah komitmen karyawan. Porter dan Smith (Steers, 1985, dalam Ridwan 2005) menyatakan bahwa komitmen sebagai sifat individu dengan organisasi yang memungkinkan seseorang mempunyai komitmen tinggi memperlihatkan tiga ciri berikut :

- a. Adanya hasrat yang kuat untuk menjadi bagian dari organisasi
- b. Adanya keyakinan untuk mencapai tingkat yang tinggi untuk kepentingan organisasi
- c. Adanya kepastian dalam menerima nilai dan tujuan organisasi atau sikap

..... untuk berpartisipasi

Selain adanya komitmen dalam organisasi, tentunya juga di dukung dengan adanya motivasi yang tinggi sebagai pendorong munculnya komitmen tersebut. Dengan adanya komitmen, tentunya akan membawa dampak yang sangat positif terhadap perusahaan ,dan apabila komitmen organisasional sudah terbentuk maka banyak outcome organisasional yang bisa di harapkan, seperti yang dinyatakan oleh Luthan (1995) bahwa hasil dari komitmen organisasional adalah kinerja, absensi dan *turnover*.

Dalam penelitian ini akan di identifikasi seberapa besar dan kecilkah komitmen yang ada di Mailbox itu sendiri, hal ini tentunya berlatar belakang pada permasalahan yang terjadi di dalamnya mengenai komitmen yang ada dan melihat pada komitmen yang ada pula tentunya komitmen yang seperti apakah yang harus di jalankan hal ini terkait pada bagaimana meningkatkan dan mempertahankannya.

Seperti yang di ungkapkan oleh Arifin, (1998) harapan tersebut antara lain : pekerjaan itu sendiri, bayaran (Gaji), promosi, supervise, kelompok kerja dan kondisi kerja (Luthan, 1995). Berangkat dari pemikiran di atas, maka penulis perlu mengadakan penelitian ini yang akan mengambil subyek Mailbox Distro & Clothing Company Yogyakarta, dengan rumusan masalahnya yaitu, mengidentifikasi hubungan komitmen organisasional dan kinerja di Mailbox Distro & Clothing Company.

Sebagai distro terbesar sekaligus pemimpin pasar, maka Mailbox Distro & Clothing Company sudah memiliki banyak daya manusia yang benar-benar siap

untuk mengadakan perubahan dan perkembangan dalam perusahaannya. Hal ini bisa di mulai dengan menerapkan komitmen yang ada dalam perusahaan secara bertahap untuk pencapaian kinerja yang lebih baik dalam perusahaan.

Melihat pada sumber daya manusia yang ada, rata-rata karyawan yang ada di Mailbox adalah para mahasiswa, meskipun serius terjun ke bidang ini namun rata-rata mereka menganggap pekerjaan mereka adalah sebuah side job yang sangat mengasyikan yang dapat dinikmati. Hasil yang diharapkan dari penelitian ini, adalah teridentifikasinya hubungan komitmen organisasional dan kinerja sehingga perusahaan dapat mengambil langkah-langkah yang tepat dalam upaya peningkatan kinerja perusahaan melalui komitmen yang harus di terapkan pada sumber daya manusia yang ada di Mailbox Distro & Clothing Company

Untuk membangun komitmen organisasional seorang pemimpin haruslah yakin terlebih dahulu terhadap anggota organisasinya kalau mereka memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaan.

Adanya komitmen yan tinggi pada akhirnya akan menciptakan kinerja yang efektif di Mailbox Distro & Clothing Company itu sendiri. Komitmen kerja yang harus di terapkan di Mailbox Distro & Clothing Company bukanlah sekedar loyalitas yang positif yang muncul begitu saja, tetapi harus melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi, dalam artian harus selalu ada komunikasi positif

"..... antara pimpinan dan bawahan di Mailbox Distro & Clothing

B. RUMUSAN MASALAH

Dari latar belakang yang telah di kemukakan diatas, maka pokok permasalahan yang akan di teliti adalah bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap peningkatan kinerja di Mailbox Distro & Clothing Company Yogyakarta.

C. BATASAN PENELITIAN

Secara specific ruang lingkup penelitian ini di batasi pada :

1. Obyek penelitian adalah Mailbox Distro & Clothing Company Yogyakarta
2. Penelitian di tujukan terhadap Mailbox Distro & Clothing Company pada karyawan yang ada di dalamnya yang terdiri dari manajer sumber daya manusia dengan level menengah/ personalia sampai dengan karyawan lapisan bawah.

D. TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja di Mailbox Distro & Clothing

E. MANFAAT PENELITIAN

1. Bagi pengembangan akademik.
 - a. Sebagai bahan pertimbangan dalam mempelajari lebih lanjut mengenai peran sumber daya manusia.
 - b. Dapat di gunakan sebagai referensi untuk penelitian lebih lanjut.
 - c. Dapat memberikan sumbangan pemikiran dan informasi yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi peneliti yang berkaitan dengan penelitian ini.
2. Bagi perusahaan atau perguruan tinggi.

Diharapkan dengan terbentuknya komitmen organisasional dari anggota organisasi atau karyawan maka akan banyak pula outcome organisasional yang masuk dan secara tidak langsung hal tersebut akan mempengaruhi kinerja SDM yang ada yang tentunya mengarah pada mutu dan kualitas dari SDM itu sendiri yang pada akhirnya tertuju pada pencapaian tujuan organisasi itu sendiri yaitu keberhasilan.