

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Komitmen merupakan suatu hal yang sangat penting bagi karyawan karena mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan. Sementara itu kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh banyak hal diantaranya komitmen. Pengertian yang luas menurut Robbins dan Judge (2007:53) menyebutkan bahwa komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. (<http://teorionline.wordpress.com/2010/02/04/komitmen-organisasi>).

Komitmen ini salah satu kunci sukses dalam manajemen, hal ini berarti apabila setiap anggota organisasi memiliki komitmen yang tinggi maka besar kemungkinan keberhasilan atau kesuksesan dapat di capai, keberhasilan suatu organisasi akan berdampak baik bagi kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan dan karyawannya. Dalam upaya pencapaian tersebut sebenarnya mengandung bentuk semacam umpan balik dari apa yang individu kerjakan dan hal-hal yang dicari oleh karyawan dalam memenuhi kebutuhannya.

Didalam suatu perusahaan ada beberapa alasan mengapa komitmen kerja harus ada dalam diri karyawan. Yang pertama, semakin tinggi komitmen kerja karyawan akan semakin tinggi pula usaha yang dikeluarkan dalam mengerjakan pekerjaannya. Yang kedua, semakin tinggi komitmen karyawan lama yang ingin tetap berada dalam organisasi dan semakin tinggi pula produktivitasnya kepada organisasi. Maka dari itu komitmen dalam bekerja sangatlah dibutuhkan dalam suatu perusahaan.

Dengan demikian jika suatu perusahaan atau organisasi tidak memiliki komitmen dalam bekerja maka perusahaan atau organisasi tersebut kinerjanya karyawannya akan menjadi semakin rendah. Banyak juga faktor yang mempengaruhi komitmen, salah satunya adalah pribadi sendiri, pekerjaan, dan pengalaman kerja.

Komitmen kerja merupakan variabel yang mencerminkan derajat hubungan yang dianggap milik individu terhadap pekerjaan tertentu dalam organisasi. Komitmen dalam suatu perusahaan sangat penting dimiliki oleh karyawan karena dengan adanya komitmen dari diri karyawan tersebut maka kinerjanya akan semakin baik dan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dapat mencapai tujuan dengan maksimal.

Setiap perusahaan pasti ingin karyawan memiliki komitmen dalam bekerja. Ada tiga cara komitmen yang dibentuk pada Hotel Lembang, yaitu:

1. Menciptakan rasa kepemilikan terhadap organisasi, untuk menciptakan kondisi ini orang harus mengidentifikasi dirinya dalam organisasi, untuk mempercayai bahwa ada guna dan manfaatnya bekerja di organisasi, untuk

merasakan kenyamanan didalamnya, untuk mendukung nilai-nilai, visi, dan misi organisasi dalam mencapai tujuannya.

2. Menciptakan rasa nyaman dalam bekerja ini dapat membantu karyawan dengan cara atasan dan bawahan tidak membeda-bedakan mereka saling bertukar pikiran dan selalu menjalin terbuka dengan atasan dan bawahan atau karyawan agar karyawan tidak merasakan tidak nyaman bekerja di perusahaan tersebut.
3. Keyakinan dalam manajemen, cara ini mampu ditunjukkan oleh atasan kepada bawahan bahwa manajemen yang mereka tahu benar kemana organisasi ini akan dibawa dan bagaimana cara membawa organisasi agar mencapai keberhasilannya dan mencapai tujuannya.

Dari semua cara komitmen yang ada diharapkan dapat mendukung meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Dengan tercapainya komitmen diharapkan produktivitas pun akan meningkat, kinerja karyawan akan lebih baik dan akan menciptakan komitmen dan kinerja yang baik bagi karyawan sehingga target dan tujuan dari perusahaan pun akan tercapai.

Kinerja karyawan yang tinggi dapat di dukung oleh suatu komitmen karyawan. Kinerja menurut Veitzhal Rivai, M.B.A. (2004:309). merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Beberapa faktor penilaian kinerja karyawan yang digunakan pada Hotel Lembang diantaranya meliputi :

1. Pengetahuan terhadap pekerjaan
2. Kualitas pekerjaan
3. Kerja sama
4. Tanggung jawab dan loyalitas
5. Pengembang diri
6. Kepatuhan
7. Kejujuran
8. Pelanggaran absensi dalam satu tahun, dan
9. Keterlambatan dalam satu tahun.

Bentuk kinerja yang tercipta didalam perusahaan ini, yaitu berupa ikatan kerja sama antara atasan dengan bawahan yang terjalin dengan baik, adanya kepercayaan antara atasan dan bawahan, adanya tanggung jawab karyawan terhadap beban kerja yang diberikan oleh atasan yang dikerjakan karyawan tepat waktu, dan karyawan juga terlibat kesuksesan dalam pencapaian tujuan perusahaan. kinerja karyawan dapat dilihat dari penilaian kinerja yang meliputi kehadiran, kedisiplinan, ketetapan waktu menyelesaikan pekerjaan, dan produktivitas.

Kinerja karyawan yang tinggi dapat di dukung oleh suatu komitmen karyawan. Berdasarkan pernyataan diatas, maka dapat diketahui bahwa pada dasarnya komitmen dalam suatu perusahaan sangat penting untuk menciptakan kinerja yang baik dan menciptakan produktivitas kerja pada karyawan.

Berdasarkan pernyataan diatas maka penelitian ini mengkaji lebih dalam mengenai pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini akan dilaksanakan pada salah satu Hotel di kota Palembang yaitu Hotel Lembang merupakan hotel berbintang tiga yang bergerak di bidang perhotelan terbagi ke dalam delapan departemen yakni *Front Office(FO)*, *House Keeping(HK)*, *Food n Beverage(FB)*, *Staff Acconting*, *Enggenering*, *Personalia*, *Security*, *Operator*.

**Tabel 1.1**

**Data Jumlah Karyawan Hotel Lembang**

**Tahun 2009-2010**

<b>NO</b>	<b>Bagian</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>
<b>1</b>	<i>Front Office(FO)</i>	<b>17</b>	<b>17</b>
<b>2</b>	<i>House Keeping(HK)</i>	<b>34</b>	<b>35</b>
<b>3</b>	<i>Food&amp;Baverage(FB)</i>	<b>28</b>	<b>27</b>
<b>4</b>	<i>Security</i>	<b>12</b>	<b>12</b>
<b>5</b>	<i>Personalia</i>	<b>2</b>	<b>2</b>
<b>6</b>	<i>Staff Accounting</i>	<b>10</b>	<b>10</b>
<b>7</b>	<i>Engineering</i>	<b>9</b>	<b>10</b>
<b>8</b>	<i>Collector</i>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>JUMLAH</b>		<b>113</b>	<b>114</b>

Sumber : Hotel Lembang

Berdasarkan tabel karyawan Hotel Lembang, memperlihatkan bahwa ada kenaikan jumlah karyawan dari tahun 2009 ke tahun 2010. Diantaranya terjadi komposisi pengurangan karyawan tahun 2010 sebanyak 1 orang pada bagian *Food&Baverage (FB)*, dan penambah karyawan sebanyak 1 orang pada bagian *Enggenering* dan *House Keeping (HK)*.

Terdapat pembagian delapan departemen yang bertujuan untuk memisahkan karyawan dari tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Kenaikan jumlah karyawan pada Hotel Lembang memberikan suatu *image* bahwa karyawan memiliki komitmen dalam perusahaan tersebut dengan melihat data jumlah karyawan. Tetapi kenaikan jumlah karyawan tidak menjanjikan sebuah kinerja yang baik pada perusahaan ini. Hal ini dapat dibuktikan dengan data pendukung seperti data absensi karyawan pada Hotel Lembang.

Tingkat absensi pada karyawan, merupakan salah satu indikator untuk mengetahui seberapa besar kinerja karyawan. Adapun rumus untuk mengetahui tingkat absensi adalah sebagai berikut (Hasibuan, 2002: 53).

$$\text{Absensi} : \frac{\text{Hari Kerja yang Hilang} \times 100\%}{(\text{Hari Kerja yang Hilang} + \text{Tidak Bekerja})}$$

**Tabel 1.2**

**Data Absensi Karyawan Hotel Lembang  
Tahun 2009-2010**

<b>Tahun</b>	<b>Keterangan</b>			<b>Total Hari Kerja Yang Hilang</b>	<b>Total Hari Kerja</b>	<b>Tingkat Absensi (%)</b>
	<b>S</b>	<b>I</b>	<b>A</b>			
<b>2009</b>	<b>48</b>	<b>56</b>	<b>45</b>	<b>149</b>	<b>291</b>	<b>43.35 %</b>
<b>2010</b>	<b>41</b>	<b>58</b>	<b>62</b>	<b>161</b>	<b>293</b>	<b>47.17 %</b>

Sumber : Hotel Lembang

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan adanya presentase tingkat absensi karyawan pada Hotel Lembang dari tahun 2009 dan 2010. Hal ini menunjukkan semakin meningkatnya absensi khususnya tingkat absensi karyawan tanpa keterangan ditahun 2010 yang mengalami kenaikan sampai 47,17%, ini merupakan salah satu indikator turunnya semangat kerja karyawan dan turunnya kinerja karyawan.

Berdasarkan pembahasan ini maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai ” **Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan Tetap pada Hotel Lembang** ”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang terdapat pada latar belakang, maka yang menjadi permasalahan pada penelitian ini adalah ”Bagaimana pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan tetap pada Hotel Lembang Palembang?”

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan tetap pada Hotel Lembang Palembang?

## **D. Hipotesis**

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

HO: ” Tidak ada pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan tetap pada Hotel Lembang Palembang”.

HI: ” Ada pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan tetap pada Hotel Lembang Palembang”

## **E. Manfaat Penelitian**

### 1. Bagi Penulis

Dengan diadakannya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan meningkatkan pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai komitmen kerja dan kinerja karyawan.

### 2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai masukan dan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menghadapi masalah yang berkaitan tentang komitmen kerja dan kinerja karyawan.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil peneliti ini dapat dijadikan sebagai salah satu referensi dalam melakukan penelitian sejenis, sehingga dapat lebih memperdalam proses analisis terhadap permasalahan yang ada.

## **F. Metode Penelitian**

### 1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian studi kasus, studi kasus merupakan penelitian dengan karakteristik masalah yang berkaitan dengan latar belakang dan kondisi saat ini dari subyek yang diteliti, serta interaksinya dengan lingkungan.

## 2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Hotel Lembang yang berlokasi di Jalan Kolonel Atmo No 16 Palembang.

## 3. Jenis Data

### Data Primer

Data primer adalah data yang di dapat dari tanggapan langsung responden yang terlibat dalam penelitian. Adapun data penelitian yang digunakan adalah hasil jawaban responden terhadap kuesioner yang diajukan.

### Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang dikumpulkan dan diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi yang merupakan sumber-sumber yang berhubungan dalam masalah yang dibahas dalam penulisan ini.

## 4. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Lembang Palembang yang terdiri dari 114 karyawan sedangkan sampel dari penelitian ini adalah karyawan pada bagian *House Keeping(HK)* yang berjumlah 35 karyawan. 15 karyawan pada bagian *Room Boy* dan 15 karyawan pada bagian *House Man*. Dikarenakan jumlah karyawan lebih banyak dari bagian yang lain dan memiliki masa kerja diatas 2 tahun serta karyawan tersebut merupakan karyawan tetap Hotel Lembang Palembang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*

## 5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data. Teknik pengumpulan data sangat ditentukan oleh metodologi penelitian menurut Suharsimi Arikunto (2007:100). Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data melalui kuesioner, wawancara (*intensive/ depthinterview*).

### a. Kuesioner

Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya menurut sugiyono (2007 : 199).

### b. Wawancara (*Interview/ depth interview*)

Wawancara / *Interview/ depth interview*) adalah teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil menurut sugiyono (2007 : 194).

## 6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif adalah bersifat ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuan

analisis kuantitatif mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan hipotesis yang dikaitkan dengan fenomena alam. sedangkan analisis kualitatif adalah analisis yang dilakukan dengan menggunakan teori-teori yang berkaitan dengan masalah yang sedang dikaji dalam penelitian tersebut. Penelitian ini menggunakan teknis analisis korelasi untuk menguji validitas dan reliabilitas data, serta teknik analisis regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh variabel komitmen kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Berikut tahapan penggunaan kedua teknik analisis tersebut.

a. Uji Validitas Data

Validitas sering diartikan sebagai pelengkap apa yang hendak diungkap atau mengukur apa yang hendak diukur. Validitas suatu alat menyangkut apa yang diukur oleh suatu alat tes dan seberapa jauh item-item dalam suatu alat ukur mengukur kriteria yang ada. Pengukuran validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total dengan menggunakan rumus teknik korelasi *Product Moment*, yang rumusnya seperti berikut (Masri Singarimbun Sofian Effendi, 1989 :122)

$$R = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

#### b. Uji Reliabilitas Data

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh alat ukur memberikan hasil yang relatif sama (konsisten) bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Instrumen dapat dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih).

#### c. Uji Pengaruh (Analisis Regresi)

Selanjutnya perlu dilakukan analisis regresi linear sederhana, yang digunakan untuk melihat sejauh mana pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Untuk menyelesaikan penelitian ini, pengujian akan dilakukan dengan bantuan *software* yang bernama SPSS for windows 12.00.

Analisis regresi sederhana yang berguna untuk melihat besar pengaruh dari satu variabel bebas terhadap sebuah variabel respon.

Dalam penelitian ini, model regresi linear sederhana yang analisis adalah dalam bentuk berikut Sugiyono (2007 : 270) :  $Y = a + b X$

Dimana :

Y = Kinerja

a = konstanta

b = Intercept

X = Komitmen Karyawan

## **G. Sistematika Penulisan**

Untuk dapat memberikan gambaran secara garis besar mengenai isi dari penelitian ini, maka penulisan ini disusun secara sistematis dengan pembagian sebagai berikut:

### **Bab 1: Pendahuluan**

Pada bab ini terkandung uraian mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, hipotesis, manfaat penelitian, metode penelitian, sistematika penulisan.

### **Bab II: Landasan Teori**

Pada bab kedua ini dari penulisan penelitian ini menguraikan teori-teori, konsep-konsep yang dibutuhkan dan yang berhubungan langsung dengan permasalahan penelitian yang dihadapi. Adapun teori-teori antara lain : pengertian komitmen kerja, faktor-faktor komitmen kerja, jenis-jenis komitmen, komponen-komponen komitmen kerja. Pengertian kinerja, penilaian kinerja, masalah dalam penilaian kinerja, tujuan dan kegunaan kinerja, aspek-aspek kinerja, sistem penilaian kinerja, standar kinerja pekerja, metode pengukuran kinerja, syarat-syarat penilaian kinerja.

### **Bab III: Gambaran Umum Perusahaan**

Bab ini menguraikan sejarah singkat perusahaan, visi dan misi, struktur organisasi, pembagian tugas dan tanggung jawab. Serta gambaran

umum mengenai komitmen dan kinerja karyawan pada Hotel Lembang Palembang.

#### **Bab IV: Analisis Data**

Bab ini merupakan bab yang membahas secara menyeluruh pokok permasalahan sesuai dengan rumusan masalah yang diajukan dalam analisis dan pembahasan ini tentunya melibatkan teori-teori yang menjadi landasan pikir dan perbandingan dengan kondisi nyata di perusahaan tersebut.

#### **Bab V: Kesimpulan dan Saran**

Dalam bab ini akan disusun kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan serta saran-saran yang dianggap perlu untuk penelitian selanjutnya.