

BAB I

PENDAHULUAN

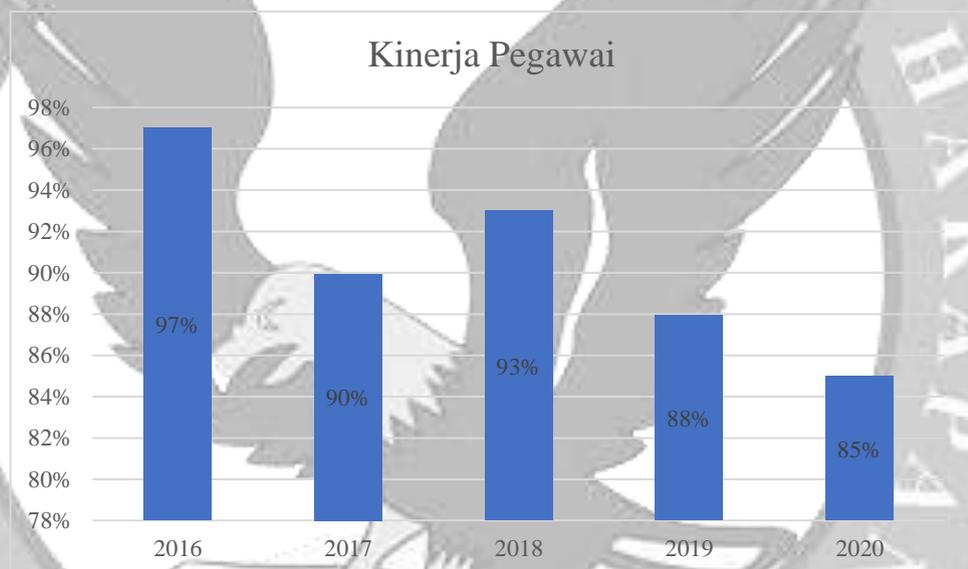
1.1 Latar Belakang

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang memiliki suatu tujuan contohnya adalah profit atau keuntungan. Keuntungan tersebut dibutuhkan oleh perusahaan untuk menyambung kehidupan dari perusahaan agar tetap eksis dan bisa terus beroperasi, di dalam suatu perusahaan terdapat banyak pihak yang bekerja sama untuk mencapai tujuan dari suatu perusahaan tersebut mulai dari *Owner*, *Manager*, *Supervisor*, hingga pegawai. Walaupun pada abad 21 ini industri sudah memasuki tahap industri 4.0 yang di mana industri sekarang telah menggunakan berbagai teknologi, internet dan kecerdasan buatan untuk memudahkan proses produksi dan mengurangi kesalahan yang terjadi karena kesalahan manusia, suatu perusahaan tentunya tidak terlepas dari campur tangan manusia sesedikit apapun itu sehingga penting bagi organisasi atau perusahaan untuk memiliki dan menata sumber daya manusia miliknya secara cakap agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

Menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart & Wright (2016, 3) manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan, praktek dan sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap dan performa dari pegawai. Dari paparan di atas peneliti menyimpulkan bahwa salah satu sasaran dari mengelola SDM ialah bertujuan untuk meningkatkan performa kerja atau kinerja dari para pegawai. Penelitian ini dilakukan pada

Perusahaan PT. X yang merupakan perusahaan industri yang menghasilkan produk – produk makanan olahan seperti Bakso, Sosis, Nuget dan Rolade yang memiliki jumlah pegawai sebanyak 104 orang. Berikut ini adalah data mengenai kinerja pegawai pada Perusahaan PT. X berdasarkan pencapaian hasil produksi terhadap target selama 5 tahun terakhir pada periode 1 Januari 2015 – 31 desember 2020.

1.1.1 Fenomena Gap



Gambar 1.1 Data Kinerja Pegawai
Sumber: Data perusahaan

Gambar di atas menggambarkan bahwa terjadinya penurunan dari kinerja pegawai selama 5 tahun terakhir pada periode 2016 – 2020 yang di mana pada tahun 2016 kinerja pegawai sebesar 97% lalu terjadinya awal penurunan kinerja yang cukup signifikan pada tahun 2017 yaitu sebesar 7% dari tahun sebelumnya sehingga persentasi kinerja menjadi 90%. Walaupun pada tahun 2018 terjadi kenaikan kinerja sebesar 3% dari tahun 2017 hal ini relative kecil jika dibandingkan

dengan penurunan yang terjadi pada tahun 2017 yaitu 7%. Secara garis besar pada periode 5 tahun dari periode 2016 - 2020 terjadi penurunan kinerja pada perusahaan, yang dapat dilihat dari terjadinya kembali penurunan kinerja sebesar 5% pada tahun 2019 yang kembali diikuti dengan terjadinya penurunan sebesar 3% pada tahun 2020. Jika hal ini dibiarkan tentunya akan mengganggu ekosistem dari perusahaan sendiri,

Dari wawancara yang peneliti lakukan dengan salah satu manajemen didapati bahwa budaya *Organizational learning* pada perusahaan masih belum dirasakan penting oleh para pegawai hal ini terjadi karena para pegawai merasa bahwa mereka tidak perlu memiliki pengetahuan lebih mengenai pekerjaan mereka karena jenis pekerjaan yang mereka lakukan yang cenderung repetitif seperti mencetak adonan, menimbang bumbu, merebus bakso dan lainnya. namun pihak manajemen merasa *organizational learning* pada karyawan penting karena dengan mengetahui hal – hal di luar *job desk* pekerjaan mereka, komunikasi dapat berjalan dengan lebih baik dan para pegawai juga memiliki pemahaman lebih tentang apa yang rekan – rekan mereka kerjakan. *organizational learning* adalah tentang pengembangan dan akuisisi pengetahuan dalam suatu organisasi, pemahaman, wawasan, teknik, dan praktek dengan tujuan untuk memfasilitasi perkembangan kinerja dan perubahan pada arah kebijakan strategis yang pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas dari suatu organisasi (Armstrong 2014, 299).

Dari hasil interview dengan salah satu manajemen didapati bahwa terdapat kepuasan kerja yang masih kurang dari karyawan kepada perusahaan yang dapat

dilihat dari semangat kerja yang tidak stabil atau sering berubah – ubah, terdapat beberapa pegawai yang sering telat masuk dan beberapa pegawai yang sering absen pada saat – saat krusial seperti pada hari – hari menjelang lebaran dan puasa saat permintaan sedang mencapai puncaknya. Menurut Armstrong (2014, 177) *job satisfaction* adalah sikap dan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ketidakpuasan dengan pekerjaan dapat membuat pegawai sering melamun, tidak disiplin, mudah mengalami gangguan dan terinterupsi yang dimana hal ini dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai (Colquitt, Lepine & Wesson, 2011,105). Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa pegawai, didapati bahwa beban pekerjaan juga menjadi salah satu faktor yang menjadi masalah bagi para pegawai terutama pada hari – hari penting seperti sebelum dan sesudah bulan biasa dan akhir tahun yang dimana pada waktu – waktu tersebut terjadinya kenaikan jumlah pekerjaan dibandingkan hari – hari lainnya yang membuat tidak jarang para pegawai harus lembur sampai subuh untuk dapat menyelesaikan pekerjaan mereka. Lebih lanjut dikatakan bahwa gaji dan upah lembur yang diberikan sesuai dengan berat pekerjaan.

Organization commitment menjadi salah satu hal penting yang butuh dikembangkan, berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu manajer perusahaan manajer tersebut merasa bahwa masih banyak pegawai yang belum memahami tujuan dan nilai dari perusahaan, hanya bekerja sekedarnya dan terdapat pegawai baru yang hanya bekerja seadanya tanpa mau terlibat dengan kegiatan lainnya selain pekerjaannya sendiri. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih menerima nilai – nilai dari organisasi dan lebih terlibat terhadap

kegiatan yang ada di organisasi (Hendri 2019). Menurut Colquitt, Lepine & Wesson (2011, 69) terdapat tiga jenis tipe *organization commitment* yaitu pegawai yang secara sukarela ingin menjadi bagian organisasi (*affective commitment*), yang merasa butuh menjadi bagian organisasi (*Continual commitment*), atau yang merasa berkewajiban untuk menjadi bagian organisasi (*Normative commitment*) memiliki keinginan untuk mengeluarkan tenaga ekstra untuk keuntungan organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Variabel *Organizational Learning*, *Job Satisfaction* dan *Organization Commitment* terhadap *Employee Performance*. Sehingga dilakukanlah penelitian ini dengan mengangkat judul pengaruh *Organizational Learning*, *Job Satisfaction* dan *Organization Commitment* terhadap *Employee Performance* pada Perusahaan PT. X.

1.1.2 Research Gap

Tabel 1.1 *Research Gap*

No	Judul Penelitian	Penulis	Variabel	Hasil
1.	<i>The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of the employee performance</i>	Muhammad Irfani Hendri (2019)	Variabel independen: <i>Organizational Learning</i> Variabel mediasi: <i>Job</i>	<i>Organizational learning</i> tidak berpengaruh secara signifikan terhadap <i>employee performance</i> . <i>Job satisfaction</i> memiliki pengaruh signifikan terhadap <i>employee performance</i> .

			<p><i>Satisfaction & Organizational Commitment</i></p> <p>Variabel dependen: <i>Employee Performance</i></p>	<p><i>Organizational commitment</i></p> <p>memiliki signifikan terhadap <i>employee performance</i>.</p>
2.	<p>Pengaruh Pembelajaran Organisasi dan Transfer Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan pada SMP Muhammadiyah 08 Medan</p>	<p>Marina Ulfa (2018)</p>	<p>Variabel independen: Pembelajaran Organisasi & Transfer Pengetahuan</p> <p>Variabel dependen: Kinerja Karyawan</p>	<p>Pembelajaran organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Transfer pengetahuan berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
3.	<p>Pengaruh komitmen organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja kegawai</p>	<p>Ida Respatiningsih & Frans Sudirjo (2015)</p>	<p>Variabel independen: Komitmen organisasi,</p>	<p>Komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>

	(Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pematang)		Motivasi dan Kepuasan kerja Variabel independent: Kinerja pegawai	Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang)	Firmananda Utama Akbar, Djambur Hamid & Mochammad Djudi (2016)	Variabel independent: kepuasan kerja & komitmen organisasi Variabel dependen: kinerja karyawan	Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Analisis Pengaruh <i>Organizational Learning</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i> dan <i>Organizational Commitment</i> serta	Melisa (2020)	Variable independent: <i>Organizational Learning</i> .	<i>Organizational Learning</i> memiliki pengaruh signifikan terhadap <i>Employee Performance</i>

	implikasinya pada <i>Employee Performance</i> telaah pada karyawan PT. XYZ		Variabel Mediasi: <i>Job Satisfaction</i> dan <i>Organizational Commitment</i> Variable dependen: <i>Employee Performance</i> .	<i>Job Satisfaction</i> tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap <i>Employee Performance</i> . <i>Organizational Commitment</i> memiliki pengaruh signifikan terhadap <i>Employee Performance</i> .
6.	Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang)	Nur Avni Rozalia, Hamida Nayati Utami & Ika Ruhana (2015)	Variabel independen: motivasi kerja dan disiplin kerja Variable dependen: kinerja karyawan	Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan
7.	Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja	Riko Junaidi & Febri Susanti (2019)	Variabel independen: Gaya	Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

	<p>pegawai pada UPTD BALTEKKOMDIK DINAS PENDIDIKAN PROVINSI SUMATERA BARAT</p>		<p>Kepemimpinan dan Budaya Organisasi.</p> <p>Variable dependen: Kinerja Pegawai.</p>	<p>Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.</p>
8.	<p>Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>Muhammad Ras Muis, J Jufrizen & Muhammad Fahmi (2018)</p>	<p>Variabel independen: Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi</p> <p>Variabel dependen: Kinerja Karyawan.</p>	<p>Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Komitmen Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.</p>
9.	<p>Pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai</p>	<p>Pater Rajagukguk (2016)</p>	<p>Variable independen: Motivasi dan</p>	<p>Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.</p>

	(Study pada PT. Challenger Tangerang)		Komitmen Organisasi Variable dependen: Kinerja Pegawai	Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
10.	Pengaruh lingkungan kerja, Kompetensi, dan Iklim organisasi terhadap Kinerja pegawai	Dinie Anisa Triastuti (2018)	Variabel independen: Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Iklim Organisasi Variable dependen: Kinerja Pegawai	Terdapat hubungan yang tinggi antara Lingkungan kerja dengan Kinerja pegawai. Terdapat hubungan yang tinggi antara Kompetensi dengan Kinerja pegawai. Terdapat hubungan yang tinggi antara Iklim organisasi kerja dengan Kinerja pegawai.

Sumber: Google Scholar

Berdasarkan fenomena dan juga tabel *Research Gap* maka terlihat bahwa belum banyak penelitian tentang *Employee Performance* pada industri manufaktur. Sehingga penelitian ini mengambil topik Pengaruh *Organizational Learning*, *Job Satisfaction* dan *Organization Commitment* terhadap *Employee Performance* pada perusahaan PT.X.

1.2 Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang sebelumnya maka rumusan masalah yang dirumuskan peneliti adalah sebagai berikut:

- 1) apakah *Organizational Learning* berpengaruh secara positif terhadap *Employee Performance*?
- 2) apakah *Job Satisfaction* berpengaruh secara positif terhadap *Employee Performance*?
- 3) apakah *Organization Commitment* berpengaruh secara positif terhadap *Employee Performance*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah penelitian sebelumnya maka dapat disimpulkan tujuan penelitian pada penelitian ini sebagai berikut:

- 1) untuk mengetahui pengaruh positif Variabel *Organizational Learning* terhadap Variabel *Employee Performance*.
- 2) untuk mengetahui pengaruh positif Variabel *Job Satisfaction* terhadap Variabel *Employee Performance*.

- 3) untuk mengetahui pengaruh positif Variabel *Organization Commitment* terhadap Variabel *Employee Performance*.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara praktis maupun teoritis.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis manfaat yang bisa diberikan oleh penelitian ini adalah:

- 1) penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi – informasi baru yang pada penelitian sebelumnya belum ditemukan.
- 2) penelitian ini dapat memberikan sebuah pemahaman mengenai hubungan antara variabel *Organizational Learning*, *Job Satisfaction* dan *Organization Commitment* terhadap variabel *Employee Performance*.
- 3) hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi kontribusi dan referensi pada dunia Pendidikan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Secara praktis manfaat yang bisa diberikan oleh penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan bagi pihak Perusahaan PT. X agar dapat meningkatkan kinerja pegawai di perusahaan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan masalah penelitian maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini meneliti kinerja dari pegawai pada Perusahaan PT. X karena perusahaan terkait memiliki permasalahan yang sesuai dengan masalah yang ada pada penelitian ini yaitu masalah mengenai *Employee Performance*. Penelitian ini menggunakan desain sampel *purposive sampling* dengan tipe *Judgment sampling* sehingga para pegawai yang bisa menjadi responden pada penelitian ini adalah para pegawai yang telah memenuhi kriteria dari peneliti agar informasi yang didapat sesuai dengan kebutuhan penelitian dan hasil dari penelitian ini tidak dapat di generalisasi.

1.6 Sistematika Penulisan

Penelitian ini dibuat secara sistematis sehingga memudahkan dalam memberikan gambaran dalam memahami penelitian ini. Berikut adalah pembagian – pembagian dalam penelitian ini dalam setiap bab.

Bab I: PENDAHULUAN

Di dalam Bab ini membahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan dari penelitian.

Bab II: LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan konsep dari variabel – variabel dalam penelitian yaitu *Organizational Learning*, *Job Satisfaction*, *Organization Commitment* serta *Employee Performance* hubungannya satu sama lain, dan hipotesis penelitian sehingga dapat ditemukannya landasan teori untuk penelitian ini.

Bab III: METODE PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai metode penelitian yang digunakan pada penelitian seperti objek dan subjek penelitian, desain penelitian, metode pengumpulan data, desain sampel dan teknik analisis data.

Bab IV: PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai analisa data, hasil pengelolaan data dari kuesioner juga perhitungan dan pengelolaannya yang dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas.

Bab V: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menyajikan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah didapat pada penelitian ini. selain itu bab ini juga memberikan saran dari peneliti terhadap permasalahan yang dibahas dari objek penelitian atau perusahaan yang diharapkan bisa menjadi masukan dan berguna bagi perusahaan terkait.

