

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Perusahaan

1.1.1 Sejarah Singkat PT Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero)



Gambar 1.1: Logo PT. INTI (Persero)

PT. INTI (PT. Industri Telekomunikasi Indonesia – Persero) resmi berdiri melalui peraturan pemerintah No. 34 Tahun 1974. Sejak tanggal 28 Desember 1974 dengan keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia No. 34 Kep.171/MK/IV/12/1974 merupakan suatu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dengan status perseroan yang dibawah oleh departemen keuangan sebagai pemilik saham. Dengan demikian PT. INTI (Persero) setiap tahunnya diaudit oleh Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP). Selain itu PT. INTI (Persero) memiliki auditor internal dibawah Satuan Pengawasan Intern (SPI).

Berdasarkan PP No. 59 Tahun 1989, PT. INTI (Persero) ditetapkan menjadi BUMN Industri Strategi dan diserahkan kepada Badan Pengelola Industri Strategi (BPIS) bersama 9 BUMN lainnya yang terdiri dari : PT. IPTN, PT. PAL, PT. Krakatau Steel, PT. Dahana, PT. Pindad, PT. INKA, PT. LEN, PT. Boma Bisma Indra, dan PT. Barata.

1.1.2 Visi Misi PT Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero)

1. Visi

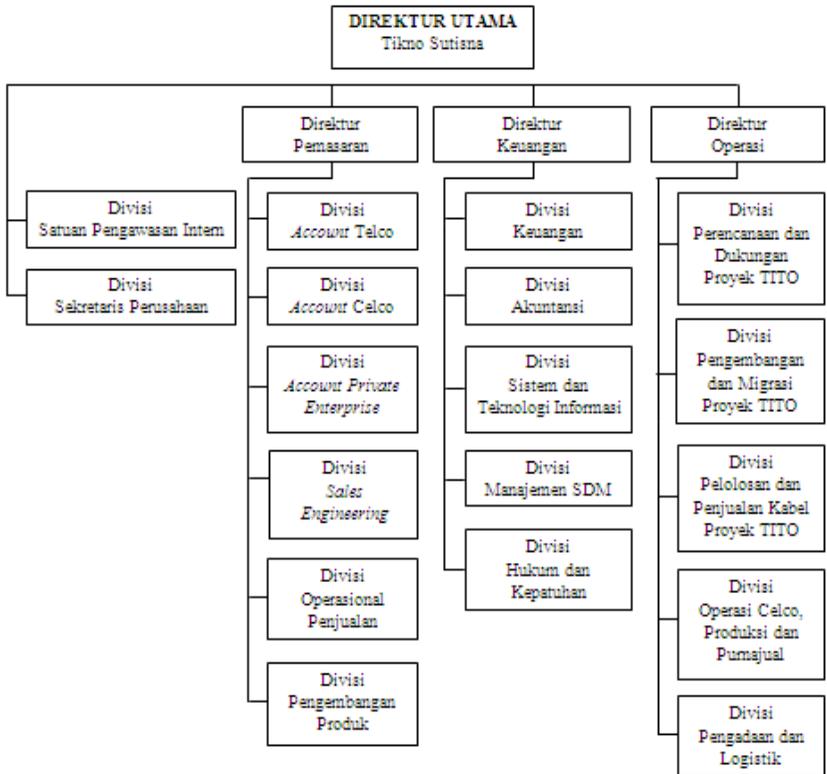
Menjadi pilihan pertama bagi pelanggan dalam mentransformasikan “mimpi” menjadi “kenyataan”.

2. Misi

- a. Fokus bisnis tertuju pada kegiatan jasa engineering yang sesuai dengan spesifikasi dan permintaan konsumen.
- b. Memaksimalkan nilai perusahaan serta mengupayakan pertumbuhan yang berkesinambungan.
- c. Berperan sebagai penggerak utama bangkitnya industri dalam negeri.

1.1.3 Struktur Organisasi PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero)

Perkembangan pertelekomunikasian di Indonesiamengalami banyak perubahan baik dari segi kebijakan bisnis maupun teknologi yang pada gilirannya membawa pengaruh bagi organisasi perusahaan. Cara mengantisipasi hal tersebut, maka PT. INTI (Persero) secara bertahap melakukan evaluasi pada struktur organisasi yang telah dijalankan sehingga hampir setiap tahun terdapat restrukturisasi organisasi. Restruktur organisasi yang dilakukan PT. INTI ini bertujuan untuk mengubah organisasi yang ada agar perusahaan mampu memasuki era kompetisi melalui struktur organisasi yang lebih fleksibel dan terkonsentrasi pada fungsi-fungsi secara langsung dalam menunjang bisnis perusahaan. Struktur organisasi yang digunakan oleh PT. INTI (Persero) berdasarkan prinsip organisasi lini dan staff, yaitu sebagai berikut :



Gambar 1.2 : Struktur Organisasi

Sumber : PT. INTI (Persero) Bandung

1.2 Latar Belakang

Robbins (2007:5), yang menyatakan bahwa, *“Organization is a consciously coordinated social units, composed of two or more people, that function on a relatively continuous basis to achieve a common goal or set of goals.”* (Organisasi adalah satuan sosial yang terkoordinasi secara sadar, terdiri dari dua orang atau lebih yang berfungsi atas dasar yang relatif kontinu untuk mencapai suatu tujuan atau serangkaian tujuan bersama). Begitu juga menurut (Gitosudarmo, I., dkk., 1997) dalam Sopiah (2008:2) organisasi

adalah suatu sistem yang terdiri dari pola aktivitas kerjasama yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan.

Setiap organisasi memiliki suatu visi, misi dan tujuan yang mendukung kearah keberhasilan organisasi. Salah satu bentuk nyata dari keberhasilan organisasi dapat terlihat dari tingginya kinerja karyawan organisasi yang bersangkutan. Kinerja karyawan merupakan suatu persoalan yang harus mendapat perhatian utama dari organisasi karena peningkatan kinerja tersebut tidak dapat terwujud dengan baik dengan sendirinya tanpa ada peran serta dari pihak organisasi maupun dari pihak karyawan (Wibowo, 2007:4).

Wibowo (2007:10) mengemukakan bahwa melaksanakan manajemen kinerja akan memberikan manfaat bagi organisasi, manajer, dan individu. Manfaat manajemen kinerja bagi organisasi adalah dalam menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, memperbaiki kinerja, memotivasi pekerja, meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai inti, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan dasar keterampilan, mengusahakan basis perencanaan karier, membantu menahan pekerja terampil untuk tidak pindah, mendukung inisiatif kualitas total dan pelayanan pelanggan, dan mendukung perubahan budaya.

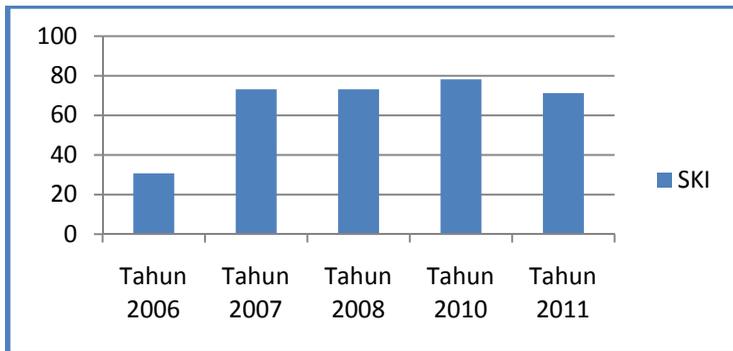
Lalu Wibowo (2007:10-11) juga mengatakan bahwa manfaat manajemen kinerja bagi manajer, mengusahakan klarifikasi kinerja dan harapan perilaku, menawarkan peluang menggunakan waktu secara berkualitas, memperbaiki kinerja tim dan individual, mengusahakan penghargaan nonfinansial kepada staf, mengusahakan dasar untuk membantuu pekerja yang kinerjanya rendah, digunakan untuk mengembangkan individu, mendukung kepemimpinan, proses motivasi dan pengembangan tim, mengusahakan kerangka kerja untuk meninjau kembali kinerja.

Sementara itu, manfaat manajemen kinerja bagi individu dalam bentuk, memperjelas peran dan tujuan, mendorong dan mendukung untuk tampil baik, membantu mengembangkan kemampuan dan kinerja, peluang menggunakan waktu secara berkualitas, dasar objektivitas dan kejujuran untuk mengukur kinerja, dan memformulasikan tujuan dan rencana perbaikan cara bekerja dikelola dan dijalankan, menurut Wibowo (2007:11).

Masalah yang sering muncul adalah ketika pada suatu perusahaan mengalami penurunan kinerja karyawan. Salah satu hal yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan adalah karena kurangnya komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja atau biasa dikenal dengan sebutan komitmen organisasional.

Menurut Robbins (2008:101) individu yang mampu meningkatkan kinerja adalah individu yang memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaannya dan tempat dimana ia bekerja dan individu tersebut akan memberikan kontribusi yang besar terhadap kemajuan, pertumbuhan dan berkembangnya sebuah organisasi/perusahaan.

Pada saat ini PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero). PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang telekomunikasi, yang terletak di Jl. Moch. Toha No. 77 Bandung. Dari tahun ke tahun PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung yang lebih dikenal PT. INTI ini sedang mengalami perubahan kinerja yaitu penurunan pada kinerja karyawan.



Gambar 1.3 : Rata-rata Kinerja Karyawan PT. INTI

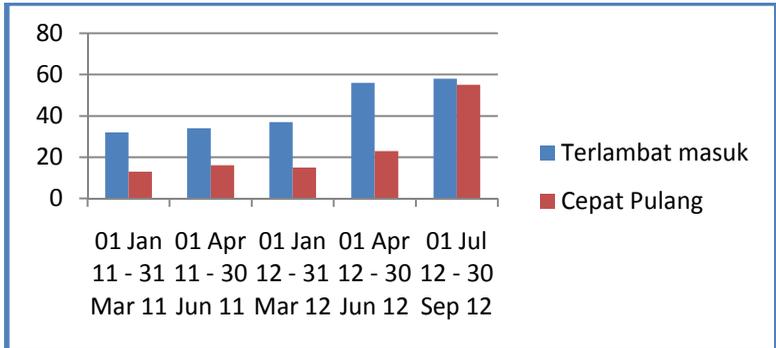
Sumber: Hasil pengolahan data 2012

Berdasarkan data diatas, terlihat bahwa kinerja karyawan PT. INTI saat ini kurang baik. Dari data Standar Kinerja Individu (SKI) tahun 2010 rata-rata nilainya 78,20 tetapi pada SKI tahun 2011 terjadi penurunan rata-rata nilai menjadi 71,29, dapat dilihat bahwa kinerja yang belum maksimal karena nilai rata-rata kinerja karyawan tiap tahunnya belum mencapai angka 90 atau mendekati nilai 100 dan masih rendahnya komitmen karyawan yang memiliki kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi.

Dikemukakan Armstrong dan Baron(1998:15) yang dikutip Wibowo (2007:7) bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Pada saat ini dapat dirasakan PT. INTI sedang mengalami penurunannya dan adanya peningkatan yang belum optimalnya pada kinerja karyawan dan salah satunya karena kurang kuatnya rasa komitmen yang tumbuh atau ada dalam organisasi tempat mereka bekerja. Beberapa bentuk tindakan yang dapat mencerminkan seberapa besar komitmen karyawan adalah dari keterlambatan masuk, mangkir, ijin saat bekerja melalaikan tugas dan melalaikan perintah atasan.

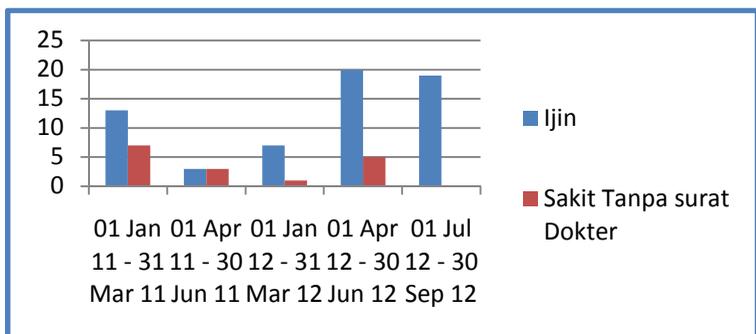
Beberapa tindakan yang mencerminkan kurangnya komitmen dapat dilihat dalam Laporan Rekapitulasi Kehadiran Karyawan Pegawai PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung pada Divisi Sumber Daya Manusia:



Gambar 1.4 : Laporan Rekapitulasi Kehadiran Pegawai untuk Keterlambatan Masuk dan Cepat Pulang

Sumber: Hasil pengolahan data 2012

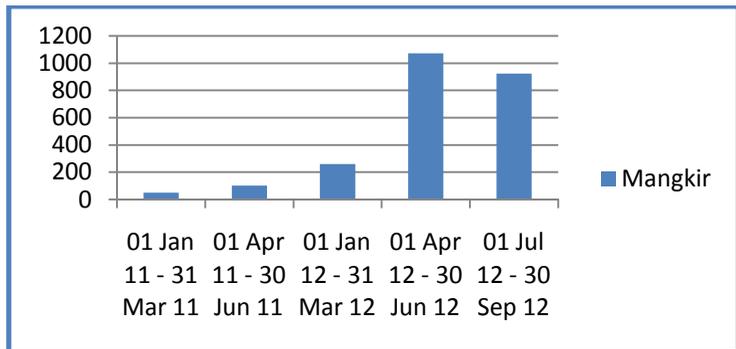
Pada data rekapitulasi kehadiran pegawai untuk keterlambatan masuk dan cepat pulang, terlihat bahwa setiap periodenya mengalami peningkatan pelanggaran keterlambatan masuk dan cepat pulang.



Gambar 1.5 : Laporan Rekapitulasi Kehadiran Pegawai untuk Ijin dan STD

Sumber: Hasil pengolahan data 2012

Pada data rekapitulasi kehadiran pegawai untuk ijin dan sakit tanpa surat dokter (STD) diatas, dilihat setiap periodenya pasti ada saja yang melakukan pelanggaran ijin dan sakit tanpa surat dokter.



Gambar 1.6 : Laporan Rekapitulasi Kehadiran Pegawai untuk Mangkir
Sumber: Hasil pengolahan data 2012

Dapat dilihat dari data rekapitulasi kehadiran pegawai untuk mangkir, hampir di setiap periode mengalami peningkatan terhadap pelanggaran mangkir.

Ket:

Total pegawai = 62 orang

Hari kerja, periode :

01 Jan 11 s/d 31 Mar 11 = 62 hari

01 Apr 11 s/d 30 Jun 11 = 59 hari

01 Jan 12 s/d 31 Mar 12 = 63 hari

01 Apr 12 s/d 30 Jun 12 = 62 hari

01 Jul 12 s/d 30 Sep 12 = 60 hari

Dari data diatas, dapat terlihat bahwa terlambat masuk, cepat pulang, ijin, sakit tanpa surat dokter, dan mangkir adalah tindakan yang dapat mencerminkan kurangnya komitmen karyawan terhadap peraturan yang ada di perusahaan tempat mereka bekerja. Karena semakin lama, semakin sering dan

banyaknya karyawan yang lalai dengan melakukan pelanggaran mangkir, terlambat masuk, dan cepat pulang.

Robbins (2008:103) mengemukakan, karyawan yang memiliki komitmen terhadap suatu organisasi, secara teori orang tersebut akan mengikuti segala ketentuan yang ada dalam organisasi tempat dia bekerja, dan akan bertanggungjawab atas kehadiran yang penuh dan berusaha keras dalam meningkatkan kinerja sehingga mencapai standar kerja yang maksimal sesuai ketentuan perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja.

Menurut Sopiah (2008:166) komitmen karyawan, baik yang tinggi maupun rendah, akan berdampak pada:

1. Karyawan itu sendiri, misalnya terhadap perkembangan karier karyawan itu di organisasi/perusahaan tempat mereka bekerja
2. Organisasi, karyawan yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi, tingkat absensi berkurang, loyalitas karyawan, dll.

Dampak dari ketidaktaatan karyawan terhadap peraturan, berpengaruh pada hasil kerja karyawan sehingga kinerja karyawan dapat tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Jika hal tersebut dibiarkan, maka akan berakibat pada kegagalan perusahaan dalam pencapaian tujuan.

Penelitian di lakukan di PT. INTI karena ada keterkaitan dengan organisasi dimana penulis berada di dalamnya saat ini, yaitu kampus yang dikelola oleh Yayasan Pendidikan Telkom (YPT) dan PT. INTI adalah organisasi yang bergerak di bidang telekomunikasisebagai pemasok utama pembangun jaringan telepon nasional salah satunya pada PT. Telkom, jadi PT. INTI adalah sebagian bagian yang penting untuk Telkom. Bila kinerja karyawan INTI menurun otomatis akan berpengaruh terhadap produk dan jasa yang dihasilkan.

Untuk mengetahui seberapa besar hubungan komitmen organisasional dengan kinerja karyawan, penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut melalui judul skripsi “**Hubungan antara Komitmen Organisasional dengan Kinerja Karyawan pada PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung**”

1.3 **Rumusan Masalah**

- a. Bagaimana komitmen organisasional di PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung?
- b. Bagaimana kinerja karyawan di PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung?
- c. Apakah komitmen organisasional mempunyai hubungandengan kinerja karyawan pada PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung.

1.4 **Tujuan Penulisan**

- a. Untuk mengetahui komitmen organisasional di PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero)Bandung.
- b. Untuk mengetahui kinerja karyawan di PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung.
- c. Untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasional dengan kinerja karyawan pada PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung.

1.5 **Manfaat Penelitian**

Penulis berharap agar hasil penelitian ini dapat berguna bagi pihak-pihak terkait, antara lain :

1. Bagi perusahaan, sebagai bahan masukan dan evaluasi untuk mengetahui masalah-masalah yang ada dalam perusahaan.

2. Bagi pemabaca, sebagai tambahan kepustakaan dalam memperoleh informasi dan mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya di bidang pengetahuan sumber daya manusia
3. Bagi lembaga pendidikan, sebagai pembanding untuk penelitian dalam tema yang sama dan sebagai informasi untuk penelitian selanjutnya.

1.6 Sistematika Penelitian

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tinjauan objek studi, latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi mengenai teori-teori dan literatur yang berkaitan dengan penelitian dan mendukung pemecahan permasalahan serta kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menegaskan pendekatan, metode dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data yang dapat menjawab atau menjelaskan masalah dalam penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menceritakan hasil dan pembahasan mengenai permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah tentang bagaimana hubungan komitmen perusahaan dengan kinerja karyawan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan akhir dari analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya serta saran-saran yang dapat dimanfaatkan oleh perusahaan berkaitan dengan hubungan komitmen organisasi dengan kinerja karyawan.