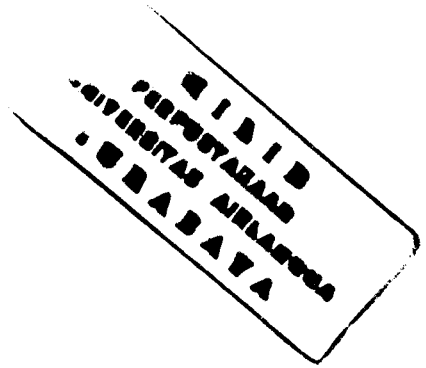


# BAB I

## PENDAHULUAN



### 1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi era pasar persaingan global, setiap perusahaan harus menghadapi persaingan ketat dengan perusahaan-perusahaan dari seluruh dunia. Meningkatkan intensitas persaingan dan jumlah pesaing juga menuntut setiap perusahaan untuk selalu memperhatikan kebutuhan dan keinginan konsumen serta berusaha memenuhi apa yang mereka harapkan dengan cara yang lebih memuaskan daripada yang dilakukan para pesaing.

Untuk dapat bertahan dan berhasil dalam lingkungan kompetisi global, perusahaan harus menghasilkan produk yang berkualitas karena hanya dengan memproduksi produk yang berkualitas tersebut maka perusahaan dapat bersaing di pasar global. Produk yang berkualitas juga meningkatkan keunggulan kompetitif yang dimiliki oleh perusahaan. Untuk memperoleh produk yang berkualitas, maka perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawan. Suatu kinerja yang bagus dapat dilihat dari produk yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan. Salah satunya kunci sukses peningkatan kinerja adalah mempunyai sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas.

Sumber daya manusia mempunyai fungsi yang penting dalam pencapaian kinerja karyawan yang baik. Faktor yang penting dalam suatu pekerjaan lebih

banyak tergantung dari unsur manusianya. Oleh karena itu, tenaga kerja perlu dipacu kinerjanya. Mengingat sumber daya manusia yang mengatur dan mengelolah sumber daya lainnya. Untuk mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas tidaklah mudah karena manusia merupakan makhluk sosial, dimana mereka tidak bisa hidup sendiri sehingga membutuhkan bantuan manusia lain. Seperti yang dikemukakan oleh Dwilita & Maksum (2011), manusia merupakan makhluk sosial yang hidup dalam sebuah kelompok dan perusahaan dapat dikatakan sebagai kelompok sosial. Jadi dalam suatu perusahaan rekan kerja karyawan termasuk hal yang penting. Rekan kerja mempunyai peran yang cukup penting dalam pencapaian tujuan perusahaan dan mempunyai pengaruh terhadap kinerja personil lainnya karena rekan kerja merupakan bagian yang tak terpisahkan dalam hubungan kerja di perusahaan. Interaksi antara karyawan dengan rekan kerja akan menimbulkan hubungan yang bersifat *cooperation* atau hubungan yang bersifat *opposition* yang akan berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan dan pada akhirnya dapat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Di suatu perusahaan yang bekerja kelompok atau individu rekan kerja sangat berperan penting karena manusia diciptakan sebagai makhluk sosial. Dimana mereka saling membutuhkan satu dengan yang lain. Rasa saling percaya antar karyawan harus ditumbuhkan saat bekerja. Karena dengan saling percaya pada rekan kerja, karyawan akan fokus dalam melakukan pekerjaan dan mempunyai rasa saling memiliki. Kepercayaan pada rekan kerja sangat penting dalam pencapaian kinerja karyawan yang baik. Kepercayaan pada rekan kerajuga

mempengaruhi produktivitas kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan yang berpotensi untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut Tan dan Lim (2009), kepercayaan rekan kerja adalah karyawan menerima kritikan dari orang lain atas tindakan yang dilakukannya dalam organisasi, perilaku dan tindakannya tidak dapat mengendalikannya.

Tugas sebuah organisasi atau perusahaan adalah mengoptimalkan kinerja karyawan agar menciptakan produk yang unggul dan berkualitas. Namun dalam melakukan itu tidaklah mudah karena banyak hal-hal yang perlu dilakukan. Sumber daya manusia merupakan unsur yang paling penting di suatu perusahaan, mereka manusia adalah makhluk sosial yang mempunyai sifat beragam. Menumbuhkan rasa saling percaya pada rekan kerja dirasa masih kurang. Terkadang dalam hubungan karyawan di perusahaan masih banyak kurang percaya dengan rekan kerja. Sehingga timbul permasalahan dalam proses bekerja seperti, kurang fokus dalam bekerja dan berakibat pada hasil kerja yang kurang maksimal. Hasil kerja yang tidak maksimal, tidak akan menghasilkan suatu produk yang sempurna. Pada hal ini individu yang mempunyai peran penting dalam menyelesaikan masalah. Dimana individu diuntut profesional dan berkomitmen tinggi kepada perusahaan dalam bekerja meski pada rekan kerja kurang percaya. Dengan berkomitmen penuh karyawan akan fokus bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Sehingga tidak mengganggu proses bekerja dan menghasilkan produk yang unggul.

Didefinisikan komitmen organisasional sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi tertentu. "Mereka melihat

itu sebagai komitmen sikap ditandai dengan identifikasi individu dengan dan keterlibatan dalam organisasi tertentu dibuktikan dengan keyakinan kuat dan penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi. Menurut Wainaina (2014) komitmen organisasional adalah menjadi "keyakinan kuat dan penerimaan tujuan organisasi, kemauan untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi dan keinginan yang pasti untuk mempertahankan organisasi keanggotaan".

Karyawan berkomitmen sebagai orang yang "tetap dengan organisasi, menghadiri kerja teratur, menempatkan dalam sehari penuh dan lebih, melindungi aset perusahaan, dan percaya dalam organisasi tujuan". Karyawan ini positif memberikan kontribusi kepada organisasi karena komitmen kepada organisasi (Wainaina, 2014). Jadi komitmen organisasional dapat diartikan sebagai loyalitas karyawan dalam organisasi untuk memberikan kontribusi yang aktif mencapai tujuan yang diinginkan organisasi. Melalui kontribusi karyawan yang tinggi berarti karyawan tersebut akan mengerahkan kemampuan serta usahanya untuk mencapai hasil terbaik bagi perusahaan.

UD. Mega Jaya berdiri sejak tahun 2001, merupakan perusahaan swasta bergerak di bidang produksi makanan tahu, berlokasi di daerah Menganti, Gresik. Karyawan yang dimiliki sampai saat ini berjumlah 130 orang. Di UD. Mega Jaya dalam memproduksi tahu ada 23 ruang, dalam satu ruang terdapat tiga pekerja dengan bagian masing-masing. Sebagai perusahaan tahu UD. Mega Jaya menyadari bahwa prioritas utama adalah memproduksi tahu yang berkualitas kepada konsumen. Jika suatu perusahaan memiliki karyawan yang saling percaya dan harmonis antar satu dengan lainnya maka karyawan tersebut akan nyaman

dengan pekerjaannya sehingga dalam bekerja karyawan bisa memberikan hasil yang maksimal. Tidak menutup kemungkinan dengan rekan kerja yang baik karyawan akan berkomitmen penuh terhadap organisasi. Dengan berkomitmen terhadap organisasi maka karyawan akan bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi. Observasi awal dilapangan menunjukkan bahwa terdapat kendala-kendala dalam pelaksanaan produksi pada UD. Mega Jaya adalah terdapat hasil produksi tahu yang jelek. Dikarenakan ukuran yang tidak sesuai dengan porsinya. Hal tersebut dapat disebabkan karena kesalahan karyawan sendiri dan kualitas bahan baku kedelai yang jelek.

Di UD. Mega Jaya terjadi kesalahpahaman antar karyawan yang disebabkan karena karyawan tidak saling percaya. Salah satu kejadian karyawan satu tidak mau di pasangkan dengan karyawan tertentu. Sehingga menyebabkan rasa kurang percaya pada rekan kerja kurang yang dampaknya hasil produksi tidak layak jual. Ketidak nyamanan antar karyawan menjadi pemicu terjadinya kesalah pahaman karyawan yang menyebabkan karyawan gagal produksi atau produksi yang jelek dan kurangnya komitmen karyawan terhadap perusahaan, sehingga bisa berdampak buruk terhadap perusahaan. Kinerja mereka menjadi terhambat karena pengaruh lingkungan kerja. Dengan adanya karyawan yang memiliki komitmen pada perusahaan maka permasalahan yang ada tidak akan terlalu berdampak terhadap kinerja. Uraian di atas menjelaskan sedikit permasalahan kinerja dalam kepercayaan pada rekan kerja yang di mederator oleh komitmen organisasional.

Memperhatikan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti di UD Mega Jaya, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepercayaan pada rekan kerja terhadap kinerja dengan variabel komitmen sebagai moderator pada karyawan UD Mega Jaya. Oleh karena itu, maka penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Kepercayaan Pada Rekan Kerja Terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasional Sebagai Moderator Pada Karyawan UD. Mega Jaya di Gresik”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kepercayaan pada rekan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di UD. Mega Jaya
2. Apakah kepercayaan pada rekan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di UD. Mega Jaya dengan komitmen organisasional sebagai moderator

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji pengaruh signifikan antara kepercayaan pada rekan kerja terhadap kinerja karyawan di UD. Mega Jaya
2. Untuk menguji pengaruh signifikan antara kepercayaan pada rekan kerja terhadap kinerja karyawan di UD. Mega Jaya dengan komitmen organisasional sebagai moderator

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Dari adanya latar belakang yang telah diuraikan, permasalahan serta tujuan yang ingin dicapai, maka diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat, diantaranya:

1. Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya dalam kepercayaan pada rekan kerja, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan
2. Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai bagaimana pengaruh kepercayaan pada rekan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai moderator
3. Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi UD. Mega Jaya berkenaan dengan peranan pengaruh kepercayaan pada rekan kerja terhadap kinerja karyawan

#### 1.5 Sistematika Skripsi

Skripsi ini disusun secara sistematis dan secara keseluruhan terdiri dari lima bab. Uraian ide pokok yang terkandung pada masing-masing bab adalah sebagai berikut :

**BAB I** : Pendahuluan

Bab ini berisi latar belakang penelitian, rumuan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

**BAB II : Tinjauan Pustaka**

Dalam bab ini diuraikan mengenai kerangka konsep atau teori dan hipotesis yang melandasi topik permasalahan yang telah dirumuskan, meliputi rekan kerja, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan.

**BAB III : Metode Penelitian**

Pada bab ini dijelaskan pendekatan penelitian yang digunakan, ruang lingkup penelitian, jenis dan sumber daya yang digunakan, prosedur pengumpulan data yang terkait dengan objek penelitian, serta teknik analisis data yang digunakan dalam memecahkan masalah.

**BAB IV : Hasil dan Pembahasan**

Dalam bab ini menguraikan tentang gambaran mengenai objek penelitian serta pembahasan hasil penelitian dengan mengacu pada tinjauan pustaka yang relevan yang meliputi: gambaran umum objek penelitian, deskripsi hasil penelitian, deskripsi hasil penelitian, analisi model dan pengujian hipotesis serta pembahasan hasil penelitian.

**BAB V : Simpulan Dan Saran**

Dalam bab ini merupakan bagian akhir dari penulisan skripsi yang mengungkapkan mengenai pembahasan penelitian serta saran-saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian tersebut.