

BAB I

PENDAHULUAN

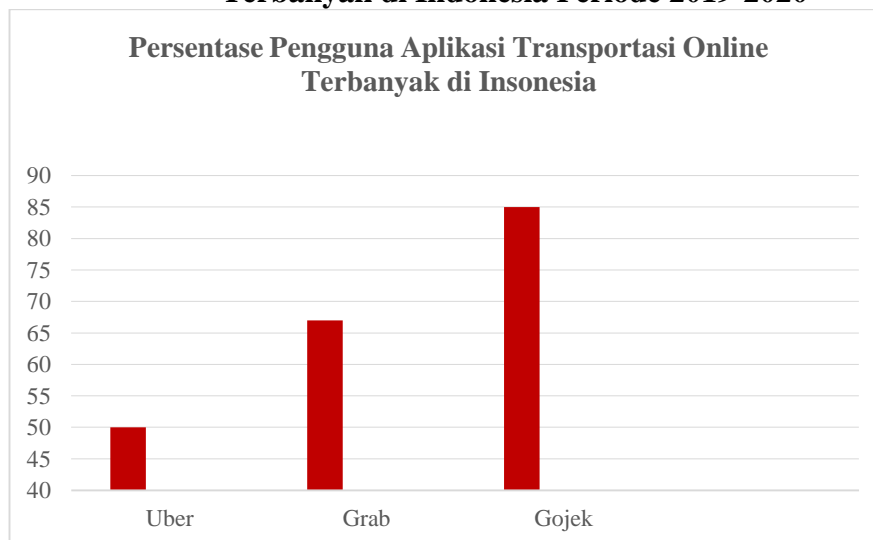
1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan teknologi di dunia terjadi sangat pesat. Masyarakat dengan bebasnya dapat mengakses segala informasi yang dibutuhkan yang ada di seluruh dunia dengan mudah dan praktis menggunakan *gadget* canggih yang mereka punya. Saat ini hampir semua aktivitas manusia dapat dilakukan secara mudah dan instan seperti belanja kebutuhan secara online, konsultasi kesehatan hingga transportasi kini dapat memesan ojek secara online hanya dengan membuka aplikasi yang ada di dalam handphone. Begitu besar dampak yang diberikan dari kemajuan teknologi saat ini, banyak masyarakat yang merasa terbantu dan terkena dampak positifnya, namun ada juga sebagian masyarakat yang malah menganggap kemajuan teknologi ini menghambat perekonomian mereka.

Kemajuan teknologi dalam hal transportasi online, terdapat dasar hukum keberadaan ojek *online* di Indonesia dalam pasal 137 ayat (2) UU LLAJ menyatakan bahwa angkutan orang yang menggunakan Kendaraan Bermotor berupa Sepeda Motor, Mobil penumpang, atau bus. Pemaparan tersebut ojek *online* merupakan suatu kegiatan pengangkutan karena mampu melakukan kegiatan perpindahan baik orang maupun barang dari satu tempat ke tempat lain dalam keadaan semula dengan menggunakan Kendaraan dalam berlalu lintas di jalan. Saat ini, sebagian dari masyarakat di Indonesia yang sebelumnya berprofesi sebagai ojek pangkalan dapat beradaptasi dengan kemajuan tersebut dengan mendaftarkan diri

menjadi ojek online, namun ada sebagian masyarakat yang berprofesi sebagai ojek pangkalan enggan mengikuti kemajuan teknologi tersebut dikarenakan beberapa pertimbangan dan faktor lainya seperti tidak paham dengan teknologi, tidak memiliki *SmartPhone*, tahun keluaran kendaraan yang sudah lama sampai tidak adanya stnk sehingga kini dengan maraknya masyarakat yang memilih memesan ojek lewat aplikasi membuat sebagian ojek pangkalan kehilangan para pelangganya dan akhirnya menganggap kemajuan teknologi ini membuat perekonomian mereka menurun. Hingga saat ini yang kita ketahui di beberapa daerah atau wilayah di tempat tinggal kita masih banyak pangkalan ojek yang tidak memperbolehkan driver ojek online untuk masuk atau menarik penumpang diwilayah mereka.

Gambar 1.1
Persentase Pengguna Aplikasi Transportasi Online
Terbanyak di Indonesia Periode 2019-2020



Sumber : databoks

Berdasarkan data Gambar 1.1 diatas, terlihat bahwa persentase pengguna aplikasi transportasi online terbanyak di Indonesia pada periode 2019-2020 adalah aplikasi Gojek. Aplikasi transportasi online Uber pada periode 2019-2020

memiliki persentase sebanyak 50%, sedangkan persentase sebanyak 67% dimiliki aplikasi online Grab pada periode 2019-2020, dan persentase tertinggi dimiliki oleh aplikasi online Gojek yaitu sebesar 85% pada periode 2019-2020. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian masyarakat di Indonesia lebih memilih menggunakan aplikasi transportasi online Gojek dibandingkan dengan aplikasi lainnya guna membantu dan mempermudah aktivitas sehari-hari. Masyarakat akan memilih aplikasi transportasi online yang lebih mudah, praktis dan lebih nyaman saat digunakan. Hal ini tidak menutup kemungkinan bahwa terdapat beberapa faktor yang menjadi alasan mengapa aplikasi transportasi online Gojek pada periode 2019 - 2020 lebih unggul bila dibandingkan dengan aplikasi transportasi online lainnya seperti Uber dan Grab.

Berdasarkan Gambar 1.1 Persentase Pengguna Aplikasi Transportasi Online Persentase Performa Gojek terlihat bagaimana dari ketiga table tersebut Gojek lebih unggul dibandingkan dengan Grab dan Uber, dikarenakan dari segi performa *Image, Loyalty, Engagement* dan *Performance* Gojek lebih baik, hal inilah yang membuat masyarakat lebih memilih untuk menggunakan aplikasi transportasi Gojek untuk memenuhi kebutuhan dan memudahkan aktivitas sehari-hari. Disamping hal itu perusahaan yang bergerak dibidang transportasi online memberikan kontribusi yang cukup besar dalam membantu pemerintah Indonesia untuk menanggulangi pengangguran. Hal ini membuat sebagian pengusaha melihat potensi dari aplikasi transportasi Gojek menjadi sebuah peluang bisnis yang menguntungkan. Sebagai bahan pertimbangan dalam pemilihan objek, penulis melakukan beberapa observasi secara langsung guna memperkuat objek yang di pilih. Berikut adalah

data yang penulis dapatkan dari hasil observasi mengenai jumlah *driver* pengguna aplikasi Gojek di Jawa Barat:

Tabel 1.1
Jumlah *Driver* Pengguna Aplikasi Gojek di Jawa Barat

Kota	Tahun Masuk	Jumlah Driver
Bandung	2015	24.143
Bekasi	2010	29.715
Bogor	2010	27.857
Cirebon	2017	22,286
Depok	2010	26.000
Sukabumi	2019	18.571
Tasikmalaya	2018	31.572

Sumber : Hasil observasi oleh penulis (2021)

Terlihat pada data Tabel 1.1 Jumlah *Driver* Pengguna Aplikasi Gojek di Jawa Barat bahwa total keseluruhan jumlah *driver* Gojek baik itu menggunakan motor maupun menggunakan mobil se Jawa Barat tercatat 180.144 orang. Semua *driver* tersebut merupakan pengguna aktif, maksud dari pengguna aktif yaitu pengemudi yang menggunakan aplikasi Gojek setiap waktu dan menjadikan Gojek sebagai mata pencahariannya. Menurut hasil wawancara, Tasikmalaya memiliki jumlah *driver* yang paling banyak yaitu sebanyak 31.572 orang *driver* dibandingkan dengan kota yang lainnya dengan tahun masuk yang masih terbilang baru 3 tahun transportasi online masuk di Tasikmalaya. Dengan ini penulis tertarik melakukan penelitian di Tasikmalaya.

Perkembangan dari transportasi online Gojek ini memberikan beberapa dampak positif bagi perekonomian di Indonesia, salah satunya yaitu berdirinya beberapa Koperasi yang khusus menangani kebutuhan *driver* transportasi online Gojek. Koperasi-koperasi ini telah terverifikasi dan berada dalam pengawasan PT.Gojek tbk Indonesia. Sesuai dengan UU No.25 Tahun 1992 tentang

Perkoperasian Pasal 1 ayat 1 yang menyatakan bahwa Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-seorang atau badan hukum Koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip Koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan. Dalam pelaksanaannya, Koperasi koperasi ini bertugas untuk membantu PT.Gojek tbk dalam mengawasi kebutuhan dan aktivitas para Driver, koperasi ini juga dapat dijadikan sebagai tempat penampungan aspirasi, keluhan serta masukan yang dimiliki oleh para driver untuk disampaikan kepada PT.Gojek tbk Indonesia. Berikut adalah data yang penulis dapat dari hasil observasi mengenai anggota aktif dari jumlah anggota di Koperasi-Koperasi dibawah naungan PT.Gojek, Tbk Tasikmalaya:

Tabel 1.2
Jumlah Anggota Aktif Koperasi
dibawah naungan PT.Gojek,tbk Tasikmalaya

No.	Nama Koperasi	Jumlah Anggota	Anggota Aktif
1.	Kobanter	105	101
2.	Batara Tungga Raksa	135	127
3.	Koparindo	130	125
4.	Kopatas	117	115

Sumber : Hasil observasi oleh penulis (2021)

Terlihat dari Tabel 1.2 diatas mengenai jumlah anggota aktif Koperasi dibawah naungan PT.Gojek,tbk bahwa Batara Tungga Raksa memiliki jumlah anggota dan anggota aktif yang lebih tinggi dari Koperasi lainnya. Idealnya, koperasi yang memiliki jumlah anggota aktif yang baik merupakan koperasi yang memiliki kinerja yang baik, karena dengan memiliki anggota aktif yang baik artinya perusahaan mampu untuk mengelola dan memiliki kinerja perusahaan yang baik.

Karyawan yang ada di dalam Koperasi tersebut harus memiliki kinerja yang baik agar semua kendala, tugas dan tujuan perusahaan dapat terselesaikan dan tercapai dengan baik sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Untuk itu perusahaan harus memiliki manajemen yang efektif dengan memperhatikan berbagai strategi manajemen sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan, kebutuhan karyawan, serta memberikan perhatian terhadap bawahan dan menempatkan karyawan sebagai bagian dari asset perusahaan. Namun pada saat melakukan di teliti lebih lanjut ternyata kinerja karyawan pada perusahaan tersebut kurang optimal dan mengalami penurunan penilaian kinerja dengan kategori cukup.

Pengembangan mutu SDM secara professional harus diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, melakukan evaluasi akhir terhadap karyawannya seperti penilaian kinerja untuk mengukur apakah strategi yang dimiliki perusahaan dalam meningkatkan Kinerja karyawan sudah berjalan dengan efektif dan baik. Dalam hal ini perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan melakukan pelatihan karyawan guna meningkatkan kompetensi yang dimiliki, dengan hal ini perusahaannya akan lebih mudah, efektif dan efisien dalam mencapai tujuan. Menurut Nawawi (2015:144) yaitu salah satu tujuan penilaian kinerja adalah sebagai feedback bagi karyawan itu sendiri. Dalam hal ini kinerja yang baik memang sangat penting bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri karena dapat dijadikan sebagai tolak ukur peningkatan kinerja. Perusahaan harus dapat melakukan peningkatan kinerja terhadap orang-orang yang ada didalamnya, tidak hanya kinerja karyawan saja yang diukur, namun kinerja atasan pun turut diukur guna kesinkronan saat evaluasi dilakukan, sehingga hal ini akan

memudahkan pihak manajemen dalam membuat suatu keputusan dan kebijakan jika memang terdapat penurunan kinerja maupun peningkatan kinerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan manajer personalia PT. Batara Tunga Raksa Tasikmalaya, penulis mendapatkan informasi mengenai masalah yang dihadapi oleh PT. Batara Tunga Raksa Tasikmalaya berkaitan dengan Kinerja karyawannya, hal ini tentu sangat berpengaruh terhadap pencapaian perusahaan dan akan menghambat tujuan perusahaan. Berikut data Penilaian Kinerja karyawan PT. Batara Tunga Raksa periode 2019-2020 dalam bentuk tabel :

Tabel 1.3
Penilaian Kinerja Karyawan PT. Batara Tunga Raksa
Periode 2019-2020

Perilaku Kerja	2019			2020		
	Bobot	Nilai	Skor %	Bobot	Nilai	Skor%
1. Kedisiplinan	10%	70	7	10%	70	7
2. Tanggung jawab	10%	85	8,5	10%	75	7,5
3. Kerjasama	10%	70	7	10%	65	6,5
4. Kepemimpinan	10%	75	7,5	10%	70	7
Hasil Kerja						
1. Kualitas	20%	80	16	20%	70	14
2. Kuantitas	20%	80	16	20%	70	14
3. Keterampilan	20%	80	16	20%	80	16
Jumlah	100%		78%	100%		70%

Sumber data : Bagian Personalia PT. Batara Tunga Raksa Tasikmalaya

Berdasarkan Tabel 1.3 Penilaian Kinerja Karyawan periode 2019-2020 dapat dilihat Perilaku Kerja yang menjadi indikator penilaian pada PT. Batara Tunga Raksa Tasikmalaya adalah Kedisiplinan, Tanggung jawab, Kerjasama dan Kepemimpinan. Sehingga dari jumlah skor kinerja karyawan saat ini di PT. Batara Tunga Raksa Tasikmalaya mengalami penurunan dari tahun 2019 sampai 2020

yaitu dari 78% menjadi 70%. Berikut data Standar Nilai Kinerja Karyawan PT.

Batara Tunga Raksa dalam bentuk tabel :

Tabel 1.4
Standar Nilai Kinerja Karyawan

No	Nilai %	Kategori
1	91- keatas	Sangat Baik
2	80-90	Baik
3	70-79	Cukup
4	61-69	Kurang
5	60 Kebawah	Buruk

Sumber data : Bagian Personalia PT. Batara Tunga Raksa Tasikmalaya

Hasil penilaian kinerja tersebut mengindikasikan bahwa kinerja yang ada di PT. Batara Tunga Raksa kurang sesuai dengan Standar Kinerja Karyawan pada PT. Batara Tunga Raksa Tasikmalaya. Terlihat pada Penilaian kinerja dua tahun terakhir yaitu pada periode 2019-2020 kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 78% dan mengalami penurunan menjadi 70% dengan kategori cukup. Perusahaan pasti menginginkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik guna membantu dalam pencapaian perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan manajer personalia PT. Batara Tunga Raksa Tasikmalaya, penulis mendapatkan informasi mengenai masalah yang dihadapi oleh PT. Batara Tunga Raksa Tasikmalaya berkaitan dengan Semangat Kerja karyawannya, hal ini tentu sangat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan akan menghambat tujuan perusahaan. Berikut data Rekapitulasi Kehadiran karyawan PT. Batara Tunga Raksa periode Mei – Desember 2020 dalam bentuk tabel :

Tabel 1.5
Rekapitulasi Kehadiran Karyawan
PT. Batara Tungga Raksa Tasikmalaya
Periode Mei – Desember 2020

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Target Kehadiran Karyawan	Total keterlambatan	Total ketidakhadiran	%
Mei	47	24	1128	134	54	4,78 %
Juni	47	26	1222	136	51	4,17%
Juli	47	21	987	118	42	4,2 %
Agustus	47	26	1222	112	72	5,89%
September	47	25	1175	127	52	4,42%
Oktober	47	26	1222	121	48	3,92%
November	47	26	1222	113	81	6,62%
Desember	47	25	1175	110	56	4,76%

Sumber data : Bagian Personalia PT. Batara Tungga Raksa Tasikmalaya

Berdasarkan hasil persentase ketidakhadiran karyawan pada Tabel 1.5 Rekapitulasi Kehadiran Karyawan PT. Batara Tungga Raksa Tasikmalaya Periode Mei-Desember 2020 terlihat bahwa masih tingginya angka ketidakhadiran karyawan dan masih banyaknya karyawan yang tidak datang tepat waktu setiap bulannya, dan dapat dilihat angka yang paling meningkat itu ada pada bulan november

Penilaian kinerja sendiri dilakukan oleh bagian personalia di perusahaan dan dilakukan dengan 2 periode yaitu pada saat satu bulan sekali agar lebih efektif untuk melakukan evaluasi kinerja karyawan tiap bulannya, dan yang kedua dilakukan pada saat satu tahun sekali penilaian ini dilakukan untuk mengevaluasi secara keseluruhan dan untuk menentukan karyawan *best of the year* untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan hal tersebut jika dilihat dari Tabel 1.2 dan Tabel 1.5 mengenai penilaian kinerja dan absensi karyawan yang kurang baik di perusahaan ini maka peneliti tertarik melakukan penelitian pada kinerja karyawan karena pada PT.

Batara Tungga Raksa Tasikmalaya yang memiliki permasalahan dari kinerja karyawannya berdasarkan data yang sesuai dengan kenyataan. Peneliti melakukan wawancara dengan bagian Personalia yang menyebutkan bahwa dengan menurunnya kinerja karyawan di PT. Batara Tungga Raksa Tasikmalaya akan menghambat atau tidak tercapainya tujuan dari organisasi, produktivitas menurun, kegiatan operasional perusahaan menjadi terganggu, dan juga berpengaruh terhadap moral kerja karyawan lainnya. Untuk memperkuat masalah yang ada pada PT. Batara Tungga Raksa Tasikmalaya mengenai kinerja karyawan yang di peroleh penulis dari hasil pembagian kuesioner pada 20 karyawan. Berikut adalah tabel 1.6 yaitu data hasil pra survey mengenai kinerja karyawan:

Tabel 1.6
Hasil kuesioner pra-survey variabel Kinerja Karyawan di
PT. Batara Tungga Raksa Tasikmalaya

Variabel	DIMENSI	FREKUENSI					TOTAL SKOR	NILAI IDEAL	RATA - RATA
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
	Kualitas	3	2	6	4	5	54	100	2,7
KINERJA	Ketepatan Waktu	1	1	8	7	3	50	100	2,5
	Pelaksanaan Tugas	0	3	7	6	4	49	100	2,4
	SKOR RATA-RATA								

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh penulis (2021)

Hasil pra-survey yang telah dilakukan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Batara Tungga Raksa Tasikmalaya mendapatkan skor rata rata yaitu sebesar 2.5% dimana terdapat 3 dimensi dalam variabel Kinerja, dimensi yang memiliki nilai rata rata rendah yaitu dimensi Kualitas sebesar 2,7%, Ketepatan Waktu sebesar 2,5% dan Pelaksanaan Tugas yaitu sebesar 2,4%, pada umumnya Perusahaan selalu mengharapkan karyawannya yang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik

dan sesuai dengan waktu dan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga pekerjaan tidak tertunda.

Selain hasil pra-survey diatas peneliti melakukan wawancara dengan bagian personalia PT. Batara Tunga Raksa Tasikmalaya bahwa memang fenomena yang terjadi perusahaan memiliki permasalahan terhadap Kinerja yang menurun, yaitu seperti data yang sudah ditampilkan rendahnya angka pada penilaian kinerja karyawan pada periode 2019-2020 dan terlihat juga pada data kehadiran karyawan yang memiliki tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan yang masih tinggi. Semangat kerja yang tinggi adalah sebuah kondisi yang sangat diharapkan oleh setiap organisasi.

Selain itu untuk lebih meyakinkan dalam menentukan variabel yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, penulis melakukan pra survey kepada 20 karyawan yang ada di PT. Batara Tunga Raksa Tasikmalaya. Berikut adalah hasil pra-survey dari aspek variabel yang mempengaruhi Kinerja karyawan di PT. Batara Tunga Raksa Tasikmalaya :

Tabel 1.7
6 Variabel Yang Diduga Berpengaruh Terhadap Kinerja
PT. Batara Tunga Raksa Tasikmalaya

VARIABEL	DIMENSI	FREKUENSI					TOTAL SKOR	NILAI IDEAL	RATA-RATA
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
KOMPETENSI	<i>Knowledge</i>	1	5	5	7	2	56	100	2,8
	<i>Skill</i>	2	5	6	6	1	61	100	3
	<i>Attitude</i>	3	7	8	2	0	71	100	3,5
SKOR RATA-RATA									3,1
VARIABEL	DIMENSI	FREKUENSI					Total skor	Nilai ideal	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
KOMITMEN ORGANISASI	Keinginan Berkarir	2	4	1	8	5	50	100	2,5

Lanjutan Tabel 1.7

VARIABEL	DIMENSI	FREKUENSI					Total skor	Nilai ideal	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
	Keinginan Bertahan	3	6	10	1	0	71	100	3,5
	Kebanggaa-an Bekerja	1	2	7	4	5	47	100	2,3
SKOR RATA-RATA									2,8
VARIABEL	DIMENSI	FREKUENSI					Total skor	Nilai ideal	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
SEMANGAT KERJA	Produktivi-tas Kerja	4	5	5	4	2	65	100	3,2
	Presensi	5	3	4	6	2	63	100	3,1
	Tanggung jawab	2	4	8	4	2	60	100	3
SKOR RATA-RATA									3,1
VARIABEL	DIMENSI	FREKUENSI					Total skor	Nilai ideal	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
GAYA KEPEMIMPINAN	Wewenang pimpinan tidak mutlak	7	8	4	1	0	81	100	4
	Keputusan dibuat bersama	8	10	1	1	0	85	100	4,2
	Bebas menyampaikan saran dan pendapat	9	6	4	1	0	83	100	4,1
SKOR RATA-RATA									4,1
VARIABEL	DIMENSI	FREKUENSI					Total skor	Nilai ideal	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
KOMPENSASI	Gaji	8	6	3	2	1	78	100	3,9
	Insentif	6	7	4	2	1	75	100	3,7
	Bonus	6	9	4	1	0	80	100	4
	Tunjangan	7	6	7	1	0	82	100	4,1
SKOR RATA-RATA									3,9
VARIABEL	DIMENSI	FREKUENSI					Total skor	Nilai ideal	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
	Kebutuhan Fisiologis	8	6	4	2	0	80	100	4

Lanjutan Tabel 1.7

VARIABEL	DIMENSI	FREKUENSI					TOTAL SKOR	NILAI IDEAL	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
MOTIVASI	<i>Self-Actualization Needs</i>	6	7	4	2	1	75	100	3,7
	<i>Social Needs</i>	10	8	2	0	0	88	100	4,4
	<i>Esteem Needs</i>	6	10	2	1	1	79	100	3,9
SKOR RATA-RATA									4
Jumlah Skor = Nilai x Tingkat Kesetujuan Mean = Jumlah Skor : Jumlah Responden Skor Rata-rata = Mean: Jumlah Pernyataan									

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh penulis (2021)

Berdasarkan data pra-survei diatas pada tabel diatas kepada 20 responden atau karyawan bahwa terdapat tiga variabel yang bermasalah dan yang mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Batara Tungga Raksa Tasikmalaya yaitu pertama adalah hasil pra-survey tentang Kompetensi dengan capaian skor 3,1% , yang kedua adalah komitmen organisasi dengan hasil capaian 2,8%, dan kondisi yang mempengaruhi kinerja yang terakhir adalah semangat kerja dengan capaian skor 3,1%, Ketiga kondisi dugaan variabel tersebut memiliki nilai dibawah rata-rata dibandingkan dengan kondisi dugaan variabel lainnya sehingga menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki masalah terhadap Kinerja Perusahaan.

Berdasarkan Tabel 1.7 dapat dilihat dari hasil kuesioner pra survey variabel komitmen organisasi memiliki skor rata-rata sebesar 2,8. Dimana terdapat tiga dimensi dalam variabel komitmen organisasi, dimensi yang memiliki nilai dibawah rata-rata yaitu mengenai komitmen afektif (*Affective Commitment*) dan komitmen Normatif (*Normative Commitment*) yang dimana kurangnya karyawan dalam

memiliki rasa untuk menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional atau keinginan berkarir di organisasi dan rasa percaya terhadap organisasi.

Peneliti juga melakukan wawancara kembali dengan bagian personalia perihal permasalahan yang dihadapi oleh PT. Batara Tunga Raksa Tasikmalaya dengan variabel komitmen organisasi dimana karyawan belum memiliki komitmen yang tinggi dan loyalitas terhadap perusahaan. Perusahaan mengharapkan sikap loyalitas karyawan yang tentu saja akan menumbuhkan rasa tanggung jawab tinggi terhadap setiap tugas dan terhadap perusahaan.

Berdasarkan Tabel 1.7 dapat dilihat dari hasil kuesioner pra survey variabel Kompetensi memiliki skor rata-rata sebesar 3,1. Dimana terdapat tiga dimensi dalam variabel kinerja, dimensi yang memiliki nilai dibawah rata-rata yaitu dimensi *knowledge* dan *Skill* dimensi tersebut berkaitan dengan bagaimana Pengetahuan dan Keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Berdasarkan hasil wawancara bersama Personalian dari PT. Batara Tunga Raksa Tasikmalaya bahwa sebenarnya jika karyawan memiliki Pengetahuan dan keterampilan yang baik maka pekerjaan atau tugas yang dimiliki oleh tiap karyawan akan diselesaikan dengan baik sehingga akan mempengaruhi kinerja tiap karyawan itu sendiri.

Berdasarkan Tabel 1.7 hasil pra-survey yang telah dilakukan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Batara Tunga Raksa Tasikmalaya dengan skor rata rata 3,1. Dimana terdapat 3 dimensi dalam variabel semangat kerja, dimensi yang memiliki nilai rata rata rendah yaitu dimensi presensi absen yang tinggi dan

tanggung jawab. Presensi merupakan kehadiran karyawan yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak personalia PT. Batara Tungga Raksa Tasikmlaya, memang terjadi peningkatan ketidakhadiran dan banyaknya karyawan yang masih datang terlambat. Hal ini tentunya akan menghambat pekerjaan yang sudah diberikan. Perusahaan selalu mengharapkan karyawannya untuk datang dan pulang tepat waktu sehingga pekerjaan tidak tertunda. Padahal Penyelesaian tugas, sikap dan semangat kerja menjadi tolak ukur penilaian kinerja perusahaan, dan perusahaan sudah membuat komitmen bilamana karyawan yang memiliki kinerja yang baik maka akan mendapatkan penghargaan. Penilaian Kinerja ini dilakukan untuk membuat karyawan itu sendiri memiliki tolak ukur dalam kinerjanya apakah masih kurang ataukah kinerja yang sudah bagus harus lebih ditingkatkan kembali.

Berdasarkan uraian fenomena diatas dapat dilihat beberapa masalah yang timbul adalah Kinerja karyawan yang belum optimal pada PT.Batara Tungga Raksa Tasikmalaya yang disebabkan oleh Komitmen Organisasi, Kompetensi dan Semangat Kerja yang masih rendah. Maka dari latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan menjadikan permasalahan yang ada sebagai topik dan objek penelitian dengan mengambil judul penelitian **“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KOMPETENSI DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PADA PT.BATARA TUNGGGA RAKSA TASIKMALAYA”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian dan serta hasil wawancara di atas, dapat diidentifikasi masalah-masalah yang muncul pada penelitian yang sedang dilakukan di PT. Batara Tungga Raksa berkaitan dengan semangat kerja karyawan yang menurun secara signifikan dan indikasi penyebab turunnya semangat kerja PT. Batara Tungga Raksa yaitu:

1. Komitmen organisasi
 - a. Masih adanya karyawan yang tidak memiliki keinginan berkarir pada perusahaan.
 - b. Kurangnya rasa bangga bekerja pada perusahaan.
2. Kompetensi
 - a. Kurangnya pengetahuan karyawan mengenai pekerjaannya.
 - b. Karyawan kurang memiliki keterampilan teknis yang baik.
3. Semangat kerja
 - a. Presensi absen yang masih tinggi atau ketidakhadiran karyawan yang masih tinggi.
 - b. Tidak disiplinnya tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan dan kehadiran
4. Kinerja
 - a. Karyawan masih belum memiliki kualitas kerja yang maksimal atau kurang inisiatif dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan.
 - b. Dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas, karyawan belum bisa menyelesaikan dengan tepat waktu.

- c. Produktivitas karyawan dalam bekerja masih terbilang rendah.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian yang telah di uraikan diatas dapat dirumuskan masalah-masalah yang muncul pada penelitian yang sedang dilakukan di PT. Batara Tungga Raksa Tasikmalaya yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana Komitmen Organisasi pada PT. Batara Tungga Raksa Tasikmalaya.
2. Bagaimana Kompetensi Karyawan pada PT. Batara Tungga Raksa Tasikmalaya.
3. Bagaimana Semangat Kerja Karyawan pada PT. Batara Tungga Raksa Tasikmalaya.
4. Bagaimana Kinerja Karyawan pada PT. Batara Tungga Raksa Tasikmalaya.
5. Seberapa besar pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi dan Ssemangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batara Tungga Raksa Tasikmalaya baik secara simultan maupun secara parsial.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasi pada PT Batara Tungga Raksa Tasikmalaya.
2. Kompetensi pada PT Batara Tungga Raksa Tasikmalaya.
3. Semangat Kerja pada PT Batara Tungga Raksa Tasikmalaya.
4. Kinerja karyawan pada PT Batara Tungga Raksa Tasikmalaya.

5. Kompetensi, komitmen organisasi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Batara Tungga Raksa Tasikmalaya baik secara simultan maupun secara parsial.

1.5 Kegunaan Penelitian

Peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat sejalan dengan tujuan penelitian ini. Hasil penelitian ini juga diharapkan memiliki kegunaan baik secara teoritis maupun secara praktis.

1.5.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini akan dapat memberikan pengalaman dalam mengaplikasikan dan mengembangkan ilmu pengetahuan terutama yang berkenaan dengan kompetensi, komitmen organisasi, semangat kerja dan kinerja karyawan, selain itu untuk memperluas kajian manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, dan semangat kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Batara Tungga Raksa Tasikmalaya.

1.5.2 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis yang dapat diperoleh dalam penelitian ini adalah:

1. Kegunaan Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini telah menambah pengetahuan peneliti secara nyata tentang kondisi yang terjadi mengenai pengetahuan, keterampilan, dan citra diri di suatu perusahaan. Mengetahui kondisi komitmen organisasi afektif, komitmen organisasi berkelanjutan, dan komitmen normatif di suatu perusahaan. Peneliti juga mengetahui kondisi produktivitas karyawan, tingkat absensi, dan tuntutan

dari karyawan, serta mengetahui bagaimana kinerja karyawan PT. Batara Tungga Raksa Tasikmalaya.

2. Kegunaan Bagi Instansi

Diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja dengan cara mensosialisasikan standar dalam penyelesaian pekerjaan kepada setiap bagian. Perusahaan dapat meningkatkan kompetensi dan melakukan komitmen bersama pimpinan dengan karyawan mengenai komitmen organisasi, dengan demikian meningkatkan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Selain itu dapat meningkatkan semangat kerja karyawan di perusahaan. Demikian perusahaan dapat melakukan upaya kenyamanan dan keamanan bagi karyawan.

3. Kegunaan Bagi Pihak Lain

Sebagai suatu bahan referensi dan tambahan informasi yang bermanfaat untuk para pembaca yang ingin mengetahui tentang pengaruh kompetensi, komitmen organisasi dan semangat kerja terhadap kinerja PT. Batara Tungga Raksa Tasikmalaya.