

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Abad 21 ditandai dengan era globalisasi. Pada era ini semua perusahaan akan terus bersaing untuk menjadi yang terbaik. Perusahaan dituntut berkembang secara global untuk menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Menurut Yusuf (2016) produktivitas kerja karyawan mempunyai peran besar dalam menentukan suatu usaha perusahaan. Perusahaan dalam pencapaian produktivitasnya tergantung pada sumber daya manusia yaitu karyawan yang merupakan aset penting dalam penggerak produktivitas perusahaan. Memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya peningkatan produktivitas kerja. Sebuah perusahaan akan terus berkembang jika memiliki produktivitas kerja yang tinggi.

Di PT Bekaert Indonesia (PTBI) produktivitas kerja adalah hal yang utama karena PTBI merupakan perusahaan Belgia yang memiliki *costumer* hampir seluruh pabrik ban. PTBI memiliki standar khusus untuk membantu memajukan perusahaan terutama di Departemen *Half Product* (HP). Dalam standarnya Departemen HP PTBI memiliki target *Overall Effectiveness Efficiency (OEE) daily* yang harus dicapai sebesar 100% dalam setiap bulannya dan juga target *Temporary Effectiveness Efficiency Production (TEEP)* yang harus dicapai adalah 95%. Namun dari hasil wawancara terhadap *leader* Departemen HP PT Bekaert Indonesia dan observasi yang telah dilakukan bulan November 2021 hasil produksi di Departemen HP PTBI dapat dikatakan mengalami penurunan. Target

OEE di Departemen HP PTBI belum dapat dicapai, paling tinggi berada pada angka 97,58%, sedangkan untuk target TEEP dapat tercapai 11 kali atau 50% dari total keseluruhan hari kerja selama satu bulan. Hasil produksi tersebut cukup jauh jika dibandingkan dengan standar target yang harus dicapai. Dimana dari kedua target tersebut yaitu target OEE dan target TEEP tidak ada yang dapat dicapai oleh Departemen HP PTBI di bulan November 2021. Penurunan hasil produksi ini disebabkan oleh banyaknya karyawan yang dipindah bagiankan atau *cross training* dan juga oleh produktivitas kerja para karyawan yang rendah

Produktivitas kerja karyawan Departemen HP PTBI yang rendah ini menyebabkan pada hasil produksi yang menurun sehingga target tidak dapat dicapai. Selain itu, rendahnya kualitas barang yang diproduksi juga menjadi penyebab produktivitas karyawan rendah, dampaknya banyak barang *reject* dari proses hasil produksi. Karyawan Departemen HP PTBI juga kurang efisiensi dalam pengerjaan produk yang dihasilkan, hal ini berakibat banyaknya waktu kerja yang terbuang oleh masalah yang ada dilapangan seperti mesin *trouble* dan masalah lainnya. Disisi lain para karyawan juga kurang bersemangat dalam melaksanakan tugas baru yang diberikan. Bahkan kemampuan para karyawan di anggap mulai menurun. Oleh karena itu, pengembangan diri mereka harus ditingkatkan agar produktivitas kerja karyawan Departemen HP PTBI tetap tinggi.

Menurut Kussrianto (dalam Sutrisno, 2017) produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien. Menurut Tohardi (dalam Sutrisno, 2017) produktivitas kerja merupakan

sikap mental selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa individu dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok. Produktivitas kerja menurut Hartatik (2014) adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang di hasilkan dan jumlah setiap sumber yang di gunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut berupa bahan baku, mesin-mesin pabrik, dana alat-alat serta tenaga kerja. Adapun Mahawati (2021) produktivitas kerja adalah kemampuan individu guna menghasilkan produk, baik berupa barang maupun jasa yang secara kualitatif maupun kuantitatif.

Pada dasarnya perusahaan terbentuk berdasarkan kumpulan dari berbagai individu yang akan bekerja satu sama lain untuk mendapatkan tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan dapat tercapai jika karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya dan sebaliknya akan berdampak buruk jika produktivitas karyawan menurun. Seperti yang terjadi di Departemen HP PTBI produktivitas kerja karyawan sedang mengalami penurunan hal ini menyebabkan hasil produksi menurun, rendahnya kualitas barang produksi dan kurangnya efisiensi pekerjaan. Menurut Yusuf (2016) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya yaitu pengetahuan, sikap, keterampilan, kemampuan dan komitmen afektif.

Faktor utama dari penurunan produktivitas kerja di Departemen HP PTBI adalah kurangnya komitmen afektif karyawan yang dipindah bagiankan dan harus melakukan *training* kembali. Karyawan di Departemen HP PTBI dituntut memiliki komitmen terhadap pekerjaannya. Disisi lain loyalitas karyawan

Departemen HP PTBI terhadap perusahaan mulai memudar. Belum lagi kurangnya partisipasi karyawan untuk mengikuti *training*. Hal ini dikarenakan pekerjaan yang diberikan adalah pekerjaan yang baru bagi karyawan yang dipindah bagikan ke Departemen HP PTBI. Walaupun begitu komitmen afektif para karyawan tersebut harus dapat dijaga agar dapat mengidentifikasi pekerjaan-pekerjaan baru tersebut.

Komitmen afektif merupakan bagian dari komitmen organisasi, berkaitan dengan perasaan dan kecintaan terhadap organisasi ataupun perusahaan Robbin dan Rudge (2013). Komitmen afektif menurut Zurnali (2010) adalah perasaan cinta pada perusahaan yang memunculkan kemauan untuk tetap tinggal dan membina hubungan. Menurut Yusuf (2018) komitmen afektif yaitu perasaan emosional untuk perusahaan dan keyakinan dalam nilai-nilai yang ada di perusahaan. Komitmen ini juga dapat dikatakan sebagai penentu yang penting atas dedikasi dan loyalitas karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen afektif akan tetap memilih berada pada tempat individu bekerja. Menurut Titisari (2014) komitmen afektif mengacu pada emosi yang melekat pada karyawan untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dengan perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen afektif positif cenderung akan setia pada perusahaan. Menurut Umam (2012) komitmen afektif berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap perusahaannya, identifikasi dengan perusahaan, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di perusahaan.

Penelitian yang dilakukan sebelumnya menemukan bahwa komitmen afektif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Sungkar,

2013). Lalu Abdullah (2017) juga melakukan penelitian dan menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas yang berada pada kategori tinggi. Selanjutnya Raden (2018) melakukan penelitian dengan hasil yaitu adanya pengaruh yang signifikan dari komitmen afektif dan komitmen normatif secara parsial terhadap produktivitas karyawan PT Riau Crumb Rubber Factory Pekanbaru.

Dalam beberapa penelitian menunjukkan bahwa komitmen afektif berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Di Departemen HP PTBI sendiri produktivitas kerja merupakan hal utama yang harus di dukung dengan adanya komitmen dari karyawan. Ditambah lagi pada bulan November 2021 Departemen HP PTBI mengalami penurunan hasil produksi, rendahnya kualitas barang serta kurangnya efisiensi pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas dan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul pengaruh komitmen afektif terhadap produktivitas kerja karyawan di Departemen *Half Product* PT Bekaert Indonesia.

B. Rumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan masalah yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu apakah ada pengaruh komitmen afektif terhadap produktivitas kerja karyawan di Departemen *Half Product* PT Bekaert Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah yang didapat yaitu untuk mengetahui pengaruh komitmen afektif terhadap produktivitas kerja karyawan di Departemen *Half Product* PT Bekaert Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan kontribusi pengetahuan bagi bidang ilmu psikologi, terutama psikologi industri dan perusahaan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi perusahaan

Sebagai bahan pemikiran dan pertimbangan yang bermanfaat bagi perusahaan PTBI khususnya Departemen *Half Product* mengenai faktor-faktor yang dapat membuat produktivitas kerja karyawan semakin baik dalam usaha mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan perusahaan.

b. Bagi Karyawan

Sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih meningkatkan lagi produktivitas dan komitmen yang dimiliki untuk perusahaan

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Memberikan pengetahuan serta memperoleh informasi bagi peneliti selanjutnya mengenai pengaruh komitmen afektif terhadap produktivitas kerja

