

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dinamika dunia bisnis saat ini menuntut organisasi untuk gesit menghadapi perkembangan teknologi serta persaingan sengit di arena global. Keberhasilan sebuah perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi atau jumlah modal yang dimiliki, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) di dalamnya. Kinerja pegawai menjadi tolok ukur utama keberhasilan pengelolaan SDM suatu perusahaan, karena hasil kerja pegawai secara langsung berdampak pada produktivitas, efektivitas operasional, dan daya saing perusahaan dalam jangka panjang.

Selain kemampuan teknis, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh faktor psikologis seperti *psychological empowerment* dan komitmen organisasi. *Psychological empowerment* menggambarkan kondisi psikologis pegawai yang merasa percaya diri, memaknai pekerjaannya, dan mampu memengaruhi jalannya pekerjaan (Spreitzer, 1995), sementara komitmen organisasi menggambarkan keterikatan psikologis pegawai terhadap perusahaan tempatnya bekerja (Allen & Meyer, 1990). Kedua faktor ini menjadi krusial terutama di industri manufaktur padat karya seperti sektor pakaian, yang sangat bergantung pada motivasi dan loyalitas pegawai untuk menjaga produktivitas dan daya saing.

Kaitan antara komitmen organisasi dan kinerja pegawai telah terbukti dalam berbagai penelitian. Lambert et al. (2019) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karena mampu mendorong keterlibatan pegawai sekaligus mengurangi kecenderungan untuk keluar (niat pergantian). Keberhasilan sebuah organisasi pada akhirnya bergantung tidak hanya pada kapasitas individu, tetapi juga pada tingkat komitmen pegawai terhadap tempat mereka bekerja.

Urgensi untuk membahas *psychological empowerment* dan komitmen organisasi semakin terasa di industri manufaktur, terutama di sektor pakaian yang memiliki karakteristik padat karya, tuntutan produksi tinggi, dan persaingan yang kompetitif. Perusahaan di sektor ini diwajibkan menyediakan sistem kerja yang efektif sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan loyalitas pegawai. Mengelola aspek psikologis dan komitmen pegawai juga merupakan strategi penting untuk menjaga produktivitas dan daya saing.

PT Hoga Garment Garut adalah salah satu perusahaan manufaktur pakaian yang memproduksi berbagai jenis pakaian untuk memenuhi kebutuhan pasar domestik dan internasional. Perusahaan ini sangat bergantung pada tenaga manusia dalam setiap proses produksi, sehingga membutuhkan pegawai yang produktif, bertanggung jawab, dan sangat berkomitmen untuk mencapai target perusahaan. Oleh karena itu, upaya meningkatkan kinerja pegawai merupakan aspek krusial yang membutuhkan perhatian serius dari manajemen.

Namun, PT Hoga Garment Garut saat ini menghadapi tantangan besar dalam menjaga produktivitas kerja agar dapat memenuhi target produksi yang sangat tinggi, yaitu 250.000 unit per bulan. Berdasarkan data awal, pencapaian target besar ini sering kali dibatasi oleh fluktuasi kinerja yang disebabkan oleh tingkat perputaran yang diperkirakan mencapai 10% hingga 15% setiap tahun. Fenomena aliran masuk dan keluar tenaga kerja yang terus-menerus ini memaksa perusahaan melakukan perekrutan dan pelatihan ulang berulang, yang secara langsung mengganggu efisiensi lini produksi.

Untuk memperoleh gambaran awal mengenai kondisi objektif *psychological empowerment* dan komitmen organisasi di lapangan, peneliti melakukan pra-survei terhadap 6 orang pegawai Divisi Produksi PT Hoga Garment Garut. Hasil pra-survei menunjukkan bahwa pada indikator ruang untuk bekerja secara mandiri, 3 dari 6 responden (50%) menyatakan tidak memiliki ruang tersebut. Selain itu, pada indikator kendali atas hal-hal yang terjadi di unit kerja, 2 dari 6 responden (33,3%) menyatakan tidak memiliki kendali yang cukup. Kedua temuan ini mengindikasikan bahwa *psychological empowerment* pegawai,

khususnya pada dimensi penentuan nasib sendiri dan dampak, masih belum sepenuhnya optimal.

Pada aspek komitmen organisasi, hasil pra-survei justru menunjukkan bahwa seluruh 6 responden (100%) menyatakan memiliki loyalitas, keterikatan, dan kewajiban moral yang baik terhadap perusahaan. Namun demikian, hasil wawancara awal dengan pihak pegawai tetap menunjukkan adanya indikasi penurunan komitmen organisasi yang dipicu oleh rutinitas kerja yang monoton dan tekanan untuk mencapai target produksi. Kondisi-kondisi tersebut pada akhirnya berpotensi menghambat pencapaian kinerja optimal dalam memenuhi target produksi perusahaan.

Penelitian sebelumnya yang meneliti pengaruh *psychological empowerment* dan komitmen organisasi terhadap kinerja masih menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Sebagai contoh, Ugwu et al. (2014) menemukan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari *psychological empowerment* terhadap kinerja, sementara Malik et al. (2020) menemukan bahwa pengaruh ini dapat melemah ketika komitmen organisasi berada pada tingkat yang rendah. Sebagian besar studi sebelumnya cenderung membahas kedua variabel tersebut secara terpisah dan lebih banyak di sektor perbankan dan jasa. Penelitian yang memeriksa kedua variabel tersebut secara bersamaan, terutama di sektor industri pakaian yang padat karya, masih sangat terbatas. Kekosongan ini menjadi nilai kebaruan (novelty) penelitian ini.

Berdasarkan deskripsi di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian berjudul "Pengaruh *Psychological empowerment* dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai PT Hoga Garment Garut."

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan presentasi latar belakang, studi ini mengidentifikasi sejumlah isu utama yang relevan untuk dipelajari:

1. Otonomi terbatas pegawai dalam mengatur cara kerja mereka sendiri akibat rutinitas produksi yang monoton dan tekanan target yang ketat menyebabkan hilangnya makna kerja, yang menunjukkan kurangnya *psychological empowerment* dan berpotensi berdampak pada penurunan kinerja pegawai.

2. Tingkat pergantian pegawai yang tinggi akibat kurangnya makna kerja dan lingkungan kerja yang tidak menghargai kontribusi pegawai menunjukkan komitmen organisasi yang rendah, yang berpotensi mengganggu stabilitas kinerja perusahaan.
3. Kebutuhan perusahaan untuk terus merekrut kembali berulang kali karena tingginya tingkat pergantian pegawai mencerminkan kesenjangan antara loyalitas pegawai dan tuntutan keberlanjutan operasional, yang perlu diperiksa sebagai faktor penyebab utama.
4. Belum diketahui secara pasti pengaruh *psychological empowerment* dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di perusahaan-perusahaan yang diteliti.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan hal ini, untuk memperjelas fokus pengkajian juga mencegah pembahasan yang begitu luas, maka batasan masalah di pengkajian ini ialah:

1. Keterbatasan Variabel: Ruang lingkup studi ini terbatas pada pengujian efek *psychological empowerment* (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y). Variabel lain di luar kedua variabel ini tidak dianalisis dalam studi ini.
2. Pembatasan Subjek (Responden): Subjek dalam studi ini dibatasi pada pegawai departemen produksi PT Hoga Garment Garut, karena kelompok ini paling terdampak langsung oleh tekanan target produksi dan tingkat pergantian yang tinggi. Peneliti tidak mengambil sampel dari departemen administrasi atau supervisi.
3. Pembatasan Lokasi (Objek): Penelitian geografis ini hanya dilakukan di PT Hoga Garment Garut, Jawa Barat. Hasil studi ini mewakili kondisi di perusahaan dan tidak dapat digeneralisasi secara mutlak untuk seluruh industri pakaian di Indonesia.
4. Batas Waktu: Pengumpulan data, distribusi kuesioner, dan analisis hasil studi ini dibatasi pada periode implementasi yang dilakukan pada tahun 2026.

D. Rumusan Masalah

Berbeda dari identifikasi masalah-masalah ini, penelitian ini dirumuskan menjadi pertanyaan penelitian berikut:

1. Bagaimana pengaruh *psychological empowerment* secara parsial terhadap kinerja pegawai di PT Hoga Garment Garut?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai di PT Hoga Garment Garut?
3. Bagaimana pengaruh *psychological empowerment* dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai di PT Hoga Garment Garut?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tiga tujuan utama yang dirumuskan berdasarkan identifikasi masalah.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *psychological empowerment* secara parsial terhadap kinerja pegawai di PT Hoga Garment Garut.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai di PT Hoga Garment Garut.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *psychological empowerment* dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai PT Hoga Garment Garut.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Kontribusi terhadap Teori

Penelitian ini memperkuat literasi manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi, terutama terkait mekanisme *psychological empowerment* dalam memengaruhi komitmen dan kinerja pegawai. Hasil studi ini diharapkan dapat memperkaya perspektif teoretis tentang peran aspek psikologis pegawai dalam dinamika organisasi sektor industri.

b. Referensi Penelitian Mendatang

Penelitian ini dapat menjadi bahan referensi, perbandingan, dan sumber data bagi peneliti masa depan yang ingin mengeksplorasi topik serupa. Penelitian ini

juga dapat digunakan sebagai dasar untuk mengidentifikasi variabel lain yang belum diangkat dalam studi ini untuk pengembangan model penelitian yang lebih luas.

c. **Pengembangan Ilmu Pengetahuan**

Penelitian ini menambah kekayaan literatur ilmiah di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama bagi komunitas akademik di lingkungan universitas. Penelitian ini diharapkan menjadi alat edukatif bagi mahasiswa dalam memahami implementasi teori organisasi dalam kasus nyata di lapangan.

2. Manfaat Praktis

a. **Bagi Penulis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pemahaman kepada penulis mengenai penerapan konsep *psychological empowerment* dan komitmen organisasi dalam konteks industri pakaian. Penelitian ini merupakan sarana untuk menerapkan pengetahuan manajemen sumber daya manusia yang diperoleh selama kuliah.

b. **Bagi Fakultas dan Universitas**

Penelitian ini diharapkan menjadi referensi akademik dan bahan referensi bagi mahasiswa yang mempelajari tema serupa di masa depan, terutama di bidang manajemen sumber daya manusia di industri, serta memperkaya harta ilmiah fakultas dan universitas.

c. **Bagi Perusahaan atau Instansi Terkait**

Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan strategis bagi manajemen PT Hoga Garment Garut dalam mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas kinerja pegawai. Memperkuat *psychological empowerment* dan meningkatkan komitmen organisasi adalah dua aspek yang dapat dikelola untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara berkelanjutan.

G. Jadwal Penelitian

Tabel 1.1
Jadwal Penelitian

No	Bulan	2025					2026				
	Kegiatan	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags
1	Pengajuan Judul Skripsi										
2	Bimbingan Proposal Penelitian										
3	Sidang Proposal Penelitian										
4	Revisi Proposal										
5	Pengumpulan Data dan Analisis Data										
6	Penulisan Akhir Naskah Skripsi										
7	Pendaftaran <i>munaqasah</i>										
8	<i>munaqasah</i>										
9	Revisi Skripsi										

H. Sistematika Penulisan Skripsi

Tesis ini secara sistematis diatur menjadi lima bab utama dengan hubungan erat antar bab. Sistematika dirancang untuk menyajikan gambaran komprehensif tentang tahapan penelitian, mulai dari identifikasi masalah hingga menarik kesimpulan.

Bab I Pendahuluan memuat dasar pemikiran yang mendasari pelaksanaan penelitian. Ruang lingkup bab ini mencakup latar belakang masalah, identifikasi masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat yang diharapkan.

Jadwal penelitian dan sistematika penulisan juga dijelaskan dalam bab ini sebagai panduan umum mengenai alur dan cakupan penelitian secara keseluruhan.

Bab II dari Tinjauan Pustaka memuat teori dan konsep terkait manajemen sumber daya manusia, *psychological empowerment*, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai. Bab ini juga membahas hasil penelitian sebelumnya, kerangka kerja, dan perumusan hipotesis sebagai dasar untuk pengujian empiris.

Bab III Metodologi Penelitian menggambarkan pendekatan dan jenis penelitian, waktu dan tempat implementasi, populasi, sampel, teknik penentuan sampel, metode pengumpulan data, variabel penelitian beserta definisi operasional, dan teknik analisis data untuk pengujian hipotesis ilmiah dan sistematis.

Bab IV Hasil Penelitian dan Diskusi memuat deskripsi umum tentang objek penelitian, yaitu PT Hoga Garment Garut. Hasil pemrosesan dan analisis data, proses pengujian hipotesis, serta diskusi temuan yang terkait dengan teori dan hasil penelitian sebelumnya disajikan dalam bagian ini. Interpretasi hasil penelitian disajikan secara rinci dan terstruktur.

Penutupan Bab V menyajikan kesimpulan, keterbatasan selama penelitian, serta saran dan rekomendasi untuk penelitian berikutnya dan pihak terkait, khususnya manajemen PT Hoga Garment Garut. Bibliografi dan lampiran disertakan di akhir sebagai pelengkap lengkap dokumen pendukung.

Sistematika penulisan ini memungkinkan pembaca mengikuti alur penelitian secara terarah dan konsisten. Memahami hasil dan kontribusi ilmiah yang dihasilkan menjadi lebih mudah melalui struktur yang terorganisir dari perumusan masalah hingga pengajuan rekomendasi