

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi, sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi. Manajemen sumber daya manusia yang strategis memandang bahwa karyawan pada semua bidang pekerjaan adalah baik secara struktural maupun fungsional. Karyawan adalah salah satu bagian dari faktor produksi, sehingga perlu dimanfaatkan secara optimal dan produktif namun tetap bijaksana.

Di dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi atau perusahaan sangat penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja. Setiap perusahaan menginginkan karyawannya memiliki komitmen tinggi. Komitmen yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik. Komitmen menunjukkan keyakinan dan dukungan serta loyalitas karyawan terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Komitmen organisasi yang kuat akan menyebabkan individu berusaha mencapai tujuan organisasi. Hal ini terjadi karena individu dalam organisasi akan merasa ikut memiliki organisasi. Sedangkan komitmen organisasi yang rendah akan menyebabkan individu tersebut mementingkan dirinya sendiri atau kelompoknya sehingga pada akhirnya kinerja individu tersebut akan rendah pada organisasinya. Rendahnya kinerja individu terhadap organisasinya disebabkan karena pengaruh rendahnya komitmen, secara tidak langsung akan mengakibatkan sulit dicapainya keberhasilan pada kinerja karyawan.

Adanya komitmen organisasi yang tinggi pada karyawan akan membuat karyawan terhindar dari perilaku-perilaku keorganisasian yang negative misalnya,

mengajukan surat *regsain* dan pindah keperusahaan lain, dan lain sebagainya. Sehingga diharapkan dalam sebuah perusahaan para karyawan dapat memiliki rasa komitmen yang tinggi, karena selain terhindar dari sikap yang tidak baik, karyawan tersebut juga bersedia untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama perusahaan, dan keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan.

Hanya saja, kenyataan yang terjadi di sebuah perusahaan bahwa tidak semua karyawan mempunyai komitmen yang tinggi, seperti yang terjadi di PT Hernadhi Jaya Abadi, Kota Bekasi Utara, bahwa ada indikasi kalau komitmen kerja karyawan—mulai menurun. Indikasi menurunnya komitmen dapat digambarkan dengan adanya catatan dari personalia bahwa beberapa karyawan suka mangkir kerja dan bahkan ada beberapa karyawan yang mengajukan surat pengunduran diri.

Besarnya komitmen yang dimiliki karyawan akan berdampak pada tingginya sikap disiplin kerja yang dilakukan oleh karyawan. Karyawan yang tidak ingin mendapatkan sanksi kerja bahkan pencopotan jabatan akibat tindakan tidak disiplin dalam bekerja maka akan selalu berkomitmen menaati peraturan dan memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, oleh karena itu permasalahan yang dihadapi didalam PT Hernadhi Jaya Abadi. Kota Bekasi Utara, yang berhubungan dengan disiplin kerja karyawan diantaranya masih ada karyawan yang mangkir dalam bekerja, dan masih ada karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan.

Disiplin dalam bekerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan instansi maupun bagi kepentingan para karyawan didalam suatu perusahaan. Bagi instansi adanya kedisiplin suatu pekerjaan akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga akan diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan dengan lebih memperhatikan disiplin dalam bekerja akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

Disiplin merupakan suatu hal yang harus dijaga dan ditingkatkan secara terus menerus agar karyawan terbiasa dengan kedisiplin dalam bekerja dan tanggung jawab sesuai dengan tugasnya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh komitmen kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan di PT Hernadhi Jaya Abadi. Kota Bekasi utara.

Kinerja merupakan landasan bagi pencapaian tujuan suatu organisasi, keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerja sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang berada didalam organisasi tempat sumber daya manusia tersebut bekerja, untuk mengukur prestasi kinerja karyawan yaitu dengan cara membandingkan hasil kerjanya sesuai dengan standar pekerjaan yang telah ditetapkan selama periode tertentu.

Kinerja karyawan yang tinggi diharapkan agar karyawan dapat meningkatkan tanggung jawab dalam bekerja secara efektif dan efisien, sehingga meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Kinerja karyawan memegang peranan sebagai media untuk melancarkan pelaksanaan kegiatan usaha.

Namun, pada PT Hernadhi Jaya Abadi, Kota Bekasi Utara. Komitmen Kerja dan disiplin yang dimiliki oleh para karyawan cukup rendah atau cenderung menurun, hal ini dapat dilihat data karyawan yang suka mangkir dalam bekerja, atau dengan mengajukan surat pengunduran diri sehingga kinerja yang dihasilkan dalam melakukan suatu pekerjaan tidak maksimal hasilnya dan tidak dapat mencapai target dalam menyelesaikan produk tersebut. Untuk melihat tingkat disiplin di dalam kehadiran karyawan, peneliti haya mengambil *sample* karyawan yang bekerja di bagian staff dan produksi dikarenakan keterbatasan akses dalam pengambilan data absensi dan data hasil produksi di PT. Hernadhi Jaya Abadi, Kota Bekasi Utara. Berikut data absensi karyawan yang ada di PT. Hernadhi Jaya Abadi, Kota Bekasi Utara, sebagai berikut.

Tabel 1.1 Rekapitulasi Kehadiran dan jumlah karyawan PT Hernadhi Jaya Abadi.Kota Bekasi Utara

Tahun	Bulan	Jumlah Karyawan	Persentase tidak hadir	Persentase Hadir
2017	November	70	6,54%	93,46%
	Desember	68	6,56%	93,44%
2018	Januari	89	10,00%	90,00%
	Februari	95	10,00%	90,00%
	Maret	91	7,00%	93,00%

Sumber: PT. Hernadhi Jaya Abadi,2018

Dari tabel diatas, persentase kehadiran karyawan mengalami penurunan, dapat dilihat pada bulan Maret 2018 sebesar 93,00% lalu menurun menjadi 90,00% pada bulan Januari dan Febtruari 2018. Dari persentase kehadiran dan jumlah karyawan di atas diketahui bahwa tingkat kehadiran karyawan masih belum stabil. Karyawan dapat dikatakan disiplin apabila bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

Tabel 1.2 Laporan Hasil Produksi Karpet Custom PT Hernadhi Jaya Abadi Kota Bekasi Utara

Tahun	Bulan	Karpet Custom/m2
2017	Juli	4,497.80
	Agustus	4,091.50
	September	2,698.60
	Oktober	2,555.90

Sumbetr : PT Hernadhi Jaya Abadi, 2018

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa hasil kinerja karyawan masih perlu diperbaiki agar dapat meningkatkan kualitas dan produktifitas dalam hasil kinerja dapat dilihat bahwa pada bulan Juli 2017 produksi sebesar 4,497,80/m2 dan mengalami penurunan sampai bulan Oktober menjadi 2,555,90/m2. Dari persentase hasil produksi diatas diketahui bahwa kinerja karyawan masih belum maksimal.

Berdasarkan penjabaran diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komitmen Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja karyawan Pada PT Hernadhi Jaya Abadi, Kota Bekasi Utara.**

1.2 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, maka peneliti membatasi masalah agar pembahasan dapat mengarah pada tujuan yang akan dicapai, yaitu mengenai Komitmen kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hernadhi Jaya Abadi,Kota Bekasi Utara,maka diperlukan pembahasan masalah agar penelitian lebih terfokus secara mendalam, dengan pembahasan sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan terbatas pada komitmen kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT Hernadhi Jaya Abadi. Kota Bekasi Utara
2. Adapun variabel yang diteliti adalah komitmen kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan PT Hernadhi Jaya Abadi. Kota Bekasi Utara
3. Responden yang digunakan dalam penelitian ini seluruh karyawan PT Hernadhi Jaya Abadi. Kota Bekasi Utara

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan masalah-masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah komitmen kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Hernadhi Jaya Abadi. Kota Bekasi Utara?
2. Apakah disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Hernadhi Jaya Abadi. Kota Bekasi Utara?
3. Apakah komitmen kerja dan disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Hernadhi Jaya Abadi. Kota Bekasi Utara?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari suatu penelitian pada hakikatnya adalah untuk mengungkapkan segala sesuatu yang diketahui oleh peneliti dengan mengacu pada rumusan masalah, maka ada beberapa tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan di PT Hernadhi Jaya Abadi. Kota Bekasi Utara

2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di PT Hernadhi Jaya Abadi. Kota Bekasi Utara
3. Untuk mengetahui secara bersama-sama apakah ada pengaruh komitmen kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan di PT Hernadhi Jaya Abadi. Kota Bekasi Utara

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi kepada perusahaan dan karyawan bahwa Komitmen Kerja dan Disiplin yang tercipta pada perusahaan akan berpengaruh pada kinerja yang tinggi pada karyawannya, sehingga hasil penelitian ini bisa menjadi salah satu informasi yang harus dibenahi untuk kedepannya.

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat bagi Universitas

Dapat menambah kepustakaan dan refensial untuk mahasiswa lain khususnya pada fakultas ekonomi dan sebagai informasi bahan pembanding bagi penelitian lain serta memberikan sumbangan informasi pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

2. Manfaat bagi Peneliti

Sebagai acuan dari penelitian yang penulis ambil untuk mengetahui pengaruh komitmen kerja dan disiplin yang ada di perusahaan. Serta menjadi masukan yang penting bagi komitmen kerja dan disiplin yang berkembang di perusahaan.

3. Manfaat bagi Perusahaan

Dengan penelitian ini di harapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan agar meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan faktor komitmen kerja dan disiplin.

1.6 Sistematika Penelitian

Secara sistematis pembahasan penelitian dalam penulisan skripsi ini dapat diuraikan sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

Dalam bab ini peneliti menguraikan tentang latar belakang dari permasalahan dari proposal ini, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penelitian.

BAB II : Tinjauan Pustaka

Dalam bab ini dibahas mengenai teori Komitmen Kerja, Disiplin dan kinerja karyawan, studi empiris, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian

BAB III : Metodologi Penelitian

Dalam bab ini menguraikan desain penelitian, tahapan penelitian, operasional variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel serta metode analisis data

BAB IV : Hasil Analisa dan Pembahasan

Bab ini membahas tentang profil organisasi/perusahaan, hasil analisis data, serta pembahasan (diskusi) hasil penelitian yang diuraikan secara singkat dan jelas.

BAB V : Kesimpulan dan Implikasi Manajerial

Bab ini terdiri duasub yang terdiri kesimpulan dan implikasi manajerial dari penelitian yang dilakukan