

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan suatu aset penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Selain dinilai penting, sumber daya manusia juga merupakan sebuah faktor penentu keberhasilan dalam sebuah perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang baik maka sebuah perusahaan tidak akan berjalan dengan baik, karena yang mengatur dan mengelola organisasi ialah sumber daya manusia. Labola (2019) mengatakan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan asset penting organisasi manapun untuk mencapai keunggulan kompetitif di era globalisasi. Karena itu, Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) menjadi parameter penting bagi organisasi untuk mencapai tujuan dan sasaran agar tetap eksis di kancah Nasional maupun Internasional. Mengingat sangat pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup sebuah organisasi atau perusahaan, pemerintah ingin meningkatkan kualitas SDM, dan sama halnya dengan Presiden Indonesia pun saat ini juga ingin berfokus pada peningkatan dan kemajuan SDM yang ada di Indonesia. Tetapi untuk meningkatkan kualitas SDM bukanlah perkara mudah dalam era globalisasi seperti sekarang ini. Banyak sekali tuntutan dan kewajiban yang harus dipenuhi untuk memenuhi permintaan perusahaan yang kian lama kian tinggi standart permintaannya akan standart kriteria SDM yang harus dipenuhi. Demi memenuhi standart perusahaan dan pasar yang kian tinggi dan selalu berubah tiap tahunnya, sekolah tinggi yang ada di Indonesia membentuk mahasiswanya dengan melakukan mengembangkan dan melatih *soft skill* agar dapat memenuhi standart tersebut. Seperti yang dikatakan dalam sebuah jurnal “Semakin banyaknya kompetitor dan tingginya persaingan dalam segala aspek, maka SDM dalam organisasi dituntut memiliki pengetahuan, kemampuan, motivasi dan kompetensi yang tinggi, bahkan SDM perlu peningkatan dalam bidang spesialisasinya.”(Manurung & Riani, 2017). Hal tersebut dilakukan untuk mencetak sumber daya yang bagus dan berkualitas seperti dengan

didorongnya mahasiswa untuk mengikuti kegiatan yang berhubungan dengan pengembangan *soft skill* dan terlibat langsung di dalam setiap kegiatannya. Dalam mengikuti kegiatan pengembangan *soft skill* yang diadakan, mahasiswa dituntut harus disiplin dan mengikuti atau mentaati aturan serta komitmen yang sudah disepakati sejak awal demi memperoleh hasil dan kinerja sesuai yang diinginkan dalam dunia kerja.

Dalam dunia kerja di era seperti saat ini, perusahaan banyak sekali mengeluh perihal sumber daya manusia mereka yang semakin lama sangat sulit dalam mengikuti aturan dan peraturan yang dibuat oleh perusahaan. Contohnya saja masalah disiplin kerja pada perusahaan. Karyawan secara tidak sadar maupun sadar seringkali menyepelekan dan melanggar aturan dan peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan. Padahal disiplin kerja merupakan salah satu tolak ukur perusahaan dalam menilai seorang karyawan. Bukhori & Dewi (2018) menyatakan bahwa “Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan.” Dari apa yang telah disampaikan tersebut, disiplin pegawai juga membantu tercapainya tujuan perusahaan, karena jika disiplin daripada pegawai dalam suatu organisasi rendah maka akan memperlambat suatu pencapaian organisasi itu sendiri. Permatasari et al. (2015) menyatakan bahwa, Tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai bila karyawannya memiliki prestasi yang baik. Prestasi yang baik dipengaruhi oleh disiplin kerja yang baik pula dari karyawannya. Oleh karena itu setiap perusahaan harus menjunjung tinggi disiplin kerja setiap pegawainya agar kinerja organisasi dapat berjalan dengan baik dan mencapai tujuan seperti yang diharapkan. Biasanya agar para anggota organisasi maupun pegawai perusahaan tidak serta merta bisa melakukan atau mengikuti disiplin kerja dengan baik tanpa adanya suatu yang memicu mereka melaksanakan hal tersebut. Disiplin kerja dapat dipicu dengan berbagai macam cara, salah satu contohnya yaitu dengan mengingatkan akan komitmen organisasi itu sendiri yang diberikan oleh atasan atau pemimpin organisasi maupun dari orang sekitar ditempat kerja tersebut. Dengan begitu para anggota organisasi dengan sendirinya akan termotivasi dan memberikan kinerja terbaiknya.

Dalam sebuah perusahaan komitmen merupakan suatu hal yang dapat membangun sebuah perusahaan. Seseorang yang telah berkomitmen terhadap sesuatu berarti ia memiliki tanggung jawab terhadap apa yang telah dijanjikannya. Komitmen juga sering dikaitkan dengan prioritas, karena saat seseorang memiliki rasa tanggung jawab akan sesuatu yang ia kerjakan maka ia akan memprioritaskan pekerjaan itu, disitulah komitmen memiliki nilai sebagai prioritas. Meutia et al. (2019) menyatakan, Dengan adanya komitmen organisasi pada karyawan yang tinggi akan membuat karyawan bekerja lebih optimal, dan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan juga meningkat secara positif pada perusahaannya. Komitmen yang tinggi pada seorang pekerja akan melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan memiliki keinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam perusahaan. Seperti pernyataan Triwibowo & Zamora (2016), Karyawan dengan komitmen yang tinggi tetap tinggal dengan organisasi karena mereka mengenal organisasi dan terikat untuk tetap tinggal menjadi anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Jadi komitmen organisasi didalam sebuah perusahaan menjadi suatu hal yang sangat penting untuk dimiliki seorang karyawan guna mencapai visi dan misi perusahaan.

Perusahaan yang baik pasti memiliki karyawan dengan kinerja yang baik pula. Saat ini perusahaan selalu menuntut para pekerjanya untuk selalu memberikan kinerja yang optimal dengan memberikan fasilitas-fasilitas yang memadai kepada karyawannya. Kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan suatu proses atau hasil kerja dari seorang karyawan berdasarkan kuantitas dan kualitas yang telah dicapainya dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diterima atau sesuai dengan komitmennya diawal sebelum memulai suatu pekerjaan. Menurut Muis et al. (2018) Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Setiap organisasi sangat memperhatikan dan mengoptimalkan kinerja sumber daya manusianya dalam mencapai suatu kinerja yang baik, karena kinerja SDM dapat menjadi faktor penentu bagi perusahaan atau organisasi.. Menurut Ikey et al. (2016) menyatakan bahwa Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan

yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu. Jadi kinerja dapat dikatakan sebagai perwujudan perilaku karyawan yang ditunjukkan melalui kualitas kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu.

Dari uraian latar belakang diatas, maka penulis akan melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji secara lebih mendalam mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi”.

1.2 Perumusan Masalah

Dengan latar belakang yang telah diuraikan sedemikian rupa, penulis mengambil rumusan masalah sebagai berikut :

- 1.2.1. Apakah disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi pada karyawan CV. Maestro Grafika?
- 1.2.2. Apakah komitmen organisasi menentukan kinerja karyawan pada CV. Maestro Grafika?
- 1.2.3. Apakah disiplin kerja berpengaruh langsung pada kinerja karyawan CV. Maestro Grafika?
- 1.2.4. Apakah disiplin kerja berpengaruh tidak langsung terhadap karyawan di CV. Maestro Grafika melalui komitmen organisasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dengan adanya penelitian ini yakni :

- 1.3.1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi karyawan CV. Maestro Grafika.
- 1.3.2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Maestro Grafika.
- 1.3.3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Maestro Grafika.

- 1.3.4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada CV. Maestro Grafika.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1.4.1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk mengetahui dan mendalami kajian analisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja sumber daya manusia melalui komitmen organisasi.

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya dalam hal disiplin kerja, komitmen organisasi, kinerja SDM

2. Bagi peneliti

Penelitian ini merupakan syarat untuk mendapatkan gelar sarjana. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai rujukan, acuan, dan pertimbangan dalam menilai kinerja sumber daya manusia khususnya pada disiplin kerja dan komitmen organisasi