

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Persaingan usaha yang cukup ketat dalam era globalisasi menimbulkan kompetisi disegala bidang yang menuntut setiap perusahaan bekerja lebih efisien, efektif, dan produktif sehingga dapat bertahan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Didalam perusahaan manajemen dan karyawan sangat penting, kedua elemen itu tidak dapat dipisahkan. Jika manajemen dan kinerja karyawannya baik maka tercapailah tujuan perusahaan karena karyawan merupakan aset yang sangat berharga dalam tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia adalah faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Bentuk dan tujuan organisasi, berbagai visi dirancang untuk kepentingan manusia dimana dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Untuk itu, sumber daya manusia perlu direncanakan, dirumuskan strategi – strategi yang relevan dengan tujuan yang telah ditetapkan, serta konsisten dalam mengimplemetasikannya serta kontinyu sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi dimana sumber daya manusia tersebut berada.

Dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas baik, sebuah perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawannya. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas

perusahaan. Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan, jika tenaga kerja berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, keuntungan yang diperoleh akan menguntungkan kedua belah pihak. Menurut Bernandin & Russell dalam Riani (2018) kinerja adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu.

Dalam mewujudkan tujuan perusahaan, komitmen seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugasnya mutlak dibutuhkan. Akan tetapi, untuk menumbuhkan komitmen karyawan terhadap organisasinya tidak timbul begitu saja. Upaya dalam meningkatkan komitmen organisasi Menurut Allen dan Meyer (1990) komitmen organisasi adalah suatu keadaan psikologis yang dikarakteristikan dengan meyakini dan menerima tujuan dan nilai yang dimiliki oleh organisasi. Komitmen organisasi dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi cenderung memiliki sikap keberpihakan, rasa cinta, dan kewajiban yang tinggi terhadap organisasi sehingga hal ini akan memotivasi mereka untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka secara dewasa, tenang, dan bertanggungjawab dengan menggunakan semua kemampuan fisik dan psikologis yang dimilikinya. Kesemua ini pada gilirannya akan meningkatkan kinerja karyawan baik

dilihat dari aspek pekerjaan maupun dari aspek karakteristik personal. Hal ini didukung oleh penelitian Hikmah & Susanta (2018) dan Timbuleng & Sumarauw (2015) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Sedangkan pada penelitian Rapar & Mintardjo (2016) dan Marsoit, dkk. (2017) menunjukkan hasil yang berbeda bahwa komitmen organisasi secara parsial **tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.**

Suatu perusahaan pada umumnya mengharapkan kinerja yang optimal dari karyawannya. Untuk mencapai kinerja yang optimal salah satunya dapat dicapai melalui *self efficacy*. Menurut Bandura (1997) dalam Lunenburg (2011) *self efficacy* merupakan keyakinan individu akan kemampuannya untuk menguasai situasi dan memperoleh hasil yang positif. *Self efficacy* sangat diperlukan dalam mengembangkan kinerja karyawan. Dengan adanya *self efficacy* dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuan dirinya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasannya secara tepat waktu.

Penelitian yang dilakukan oleh Lunenburg (2011) menyimpulkan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Intan, dkk. (2017) juga menyimpulkan *self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Kaseger (2013) dan Gunawan & Susanto (2013) yang menyimpulkan bahwa *self efficacy* **tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.**

PT. BS Indonesia merupakan perusahaan *manufacture injection moulding* dengan produk lampu dan kaca untuk kendaraan roda dua atau lebih. Mulai beroperasi pada tahun 2008 dan produksinya didistribusikan untuk perusahaan Mitsubishi Motor, Isuzu, Toyota, Hino, dan Honda yang merupakan perusahaan - perusahaan besar yang ada di Indonesia. Hal ini menuntut sebuah perusahaan untuk mampu mengelola disiplin kerja karyawannya untuk menjaga kelancaran proses produksi agar tercapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan wawancara singkat yang dilakukan oleh peneliti dengan HRD, diketahui bahwa kebijakan mutu PT. BS Indonesia adalah “Berfikir dan membuat mutu produk yang terbaik untuk membangun image”. Untuk mewujudkan cita – cita perusahaan tersebut maka perusahaan memiliki aturan – aturan untuk meningkatkan kinerja para karyawannya, yaitu karyawan untuk tidak boleh datang terlambat, setiap pagi karyawan yang baru datang untuk bekerja disambut oleh bagian *human resource & general affair* dengan cara berjabat tangan, setelah itu melakukan presensi dengan sistem *fingerprint*, melakukan penggantian seragam sesuai dengan aturan yang berlaku yaitu menggunakan seragam kerja, menggunakan sepatu khusus kerja, menggunakan helm kerja, dan peralatan keselamatan kerja lainnya dan datang tepat waktu untuk bekerja. Namun ada beberapa karyawan yang terkadang datang terlambat dan tidak melukan aturan – aturan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan masih rendah dan dapat berakibat pada kelancaran

proses produksi. Oleh karena itu diperlukannya tindakan pendisiplinan yang tepat bagi setiap karyawan.

Menurut Hasibuan (2009) dalam jurnal Stela, dkk (2015) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dalam suatu perusahaan bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta menaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para tenaga kerja dalam mematuhi serta menaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku. Variabel disiplin kerja dalam penelitian Syafrina (2017) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan Nuri, dkk. (2018 ) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja **tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.**

Berdasarkan data dan hasil penelitian diatas, maka peneliti bermaksud untuk mengembangkan penelitian sebelumnya yang dilakukan Hikmah dan Susanta (2018) dengan mengganti variabel *Organizational Citizenshipbehavior* (OCB) menjadi variabel disiplin kerja yang sebelumnya dilakukan oleh Syafrina (2017), karena variabel *Organizational Citizenshipbehavior* (OCB) kurang tepat diterapkan pada tempat penelitian yang akan diteliti. Selain itu variabel disiplin kerja diambil karena cocok dengan adanya permasalahan yang terjadi di PT. BS

Indonesia. Maka berdasarkan hasil riset sebelumnya dan berdasarkan masalah yang ada, peneliti ingin mengambil judul “Pengaruh Komitmen Organisasi, *Self Efficacy*, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Pada PT. BS INDONESIA”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan tetap pada PT. BS Indonesia ?
2. Apakah *self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan tetap pada PT. BS Indonesia ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan tetap pada PT. BS Indonesia ?

## **C. Pembatasan Masalah**

Pembatasan masalah dilakukan agar permasalahan yang akan diteliti lebih terfokuskan pada tujuan penelitian. Oleh karena itu, dalam penelitian ini dilakukan pembatasan masalah sebagai berikut:

1. Peneliti hanya meneliti tentang pengaruh komitmen organisasi, *self efficacy*, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BS Indonesia.
2. Responden adalah karyawan tetap PT. BS Indonesia.

#### **D. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian yang akan dilakukan adalah:

##### 1. Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan perbedaan hasil penelitian terdahulu tentang pengaruh komitmen organisasi, *self efficacy*, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tetap pada PT. BS Indonesia.

##### 2. Tujuan Khusus

- a. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan tetap pada PT. BS Indonesia.
- b. Untuk menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan tetap pada PT. BS Indonesia.
- c. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tetap pada PT. BS Indonesia.

#### **E. Manfaat Penelitian**

##### 1. Bagi Perusahaan

Membantu perusahaan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komitmen organisasi, *self efficacy*, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tetap pada PT. BS Indonesia di Cikarang.

##### 2. Bagi Universitas

Untuk dapat menambah referensi ilmiah serta memperkaya ilmu pengetahuan yang kaitannya dengan komitmen organisasi, *self efficacy*, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tetap. Selain itu

kontribusi ilmiah yang dihasilkan merupakan sebuah penelitian dalam bentuk pembukaan sebagai referensi penelitian yang menggunakan variabel komitmen organisasi, *self efficacy*, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

3. Bagi Penulis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan selanjutnya yang ingin mengadakan penelitian yang berkaitan dengan kinerja karyawan.
- b. Penelitian ini dapat menambah wawasan serta pembelajaran dalam menganalisis beberapa variabel seperti komitmen organisasi, *self efficacy*, dan disiplin kerja apakah berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap pada PT. BS Indonesia.
- c. Sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Manajemen S1 Universitas Muhammadiyah Purwokerto.