

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Jika dunia usaha dengan skala apa pun ingin mempertahankan keunggulan kompetitif mereka di era globalisasi ini, mereka berada di bawah tekanan yang kuat untuk segera beradaptasi dengan perubahan keadaan. Perihal ini diperlukan guna meningkatkan mutu serta menggapai keuntungan sebesar-besarnya. Maka dari itu, setiap entitas perusahaan seharusnya memiliki kemampuan bersaing dan bertahan dalam lingkungan global. Salah satu strategi yang diterapkan untuk menggapai kompetitivitas dengan memperkuat ruang organisasi dan sumber daya manusia yaitu unsur kunci yang esensial dalam struktur organisasi. (Sudarmanto, 2011).

Manusia sebagai sumber daya merupakan elemen yang sangat krusial untuk kelancaran operasional sebuah bisnis atau perusahaan. Tidak adanya elemen tersebut, perusahaan akan mengalami kesulitan dalam menggapai kinerja optimal dan beroperasi secara efektif, bahkan bila sumber daya lainnya sudah terpenuhi. Karena orang-orang yang bekerja untuk bisnis adalah aset paling berharga, organisasi harus mengembangkan rencana unik untuk memperkuat upaya sumber daya manusianya. Salah satu aspek pengelolaan sumber daya manusia (SDM) adalah membekali SDM dengan kemampuan untuk

meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Penerapan manajemen sumber daya manusia yang tepat dan cerdas mempunyai kemampuan untuk meningkatkan kinerja perusahaan, yang pada gilirannya memungkinkan perkembangan yang lebih cepat. Ketika melibatkan diri dalam kemajuan perusahaan, pemahaman kepada manajemen sumber daya manusia menjadi krusial. Ini merupakan kewajiban bagi pemilik perusahaan dan karyawan, mengingat peran SDM memiliki dampak signifikan kepada kesuksesan dan kegagalan dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam menggapai tujuan yang telah ditetapkan. (<https://www.gramedia.com/literasi/manajemen-sdm/>). Di tempat kerja, para profesional yang terampil mampu memberikan upaya terbaik mereka.

Menelaah isu kinerja yang rumit, penting bagi mereka yang terlibat dalam operasional perusahaan untuk lebih cermat dalam memantau dengan seksama sumber daya yang ada. Menurut Kasmir (2016), beberapa elemen yang memengaruhi prestasi karyawan melibatkan berbagai faktor, termasuk kepemimpinan, pengetahuan, perencanaan kinerja, sifat pribadi, semangat kerja, keahlian, budaya organisasi, tingkat kepuasan, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan kedisiplinan.

Dalam konteks kinerja karyawan, perhatian kepada perihal ini perlu diutamakan TB. Faisal Jaya yang merupakan salah satu perusahaan penyedia bahan bangunan terbesar desa Banjarharjo

kecamatan Banjarharjo kabupaten Brebes dengan jumlah karyawan 105. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang penyedia bahan bangunan dengan menyediakan banyak jenis bahan bangunan seperti semen, pasir, cat tembok, bajaringan, paku, besi dan lain-lain. Dengan demikian, perusahaan perlu memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerja para pegawainya (<https://opencorpdata.com/place/>). Kinerja karyawan yang menggapai tingkat optimal mencerminkan kualitas tenaga kerja yang ada di perusahaan tersebut.

Elemen yang memengaruhi kinerja pegawai ialah seberapa jauh mereka menjalankan tugas dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi. Kehadiran disiplin kerja menjadi suatu aspek krusial dalam upaya meningkatkan performa perusahaan. Disiplin diartikan sebagai sikap menaati dan mematuhi peraturan yang ada di perusahaan. Sesuai dengan pandangan Hasibuan (2012), dia menyampaikan yaitu makin tinggi tingkat kedisiplinan kerja yang dimiliki oleh seorang pekerja, maka hasil kerjanya kemungkinan besar akan lebih efektif. Kondisi disiplin kerja karyawan pada saat ini dari hasil wawancara kepada admin perusahaan TB. Faisal Jaya menyatakan adanya kurang kedisiplinan kerja karyawan di TB. Faisal Jaya yang dilihat dari tindakan karyawan dalam pelaksanaan tugas dan ketaatannya terhadap peraturan yang telah ditetapkan, beberapa perilaku kurang disiplin terlihat. Ini melibatkan pegawai yang seringkali hadir terlambat, penggunaan waktu istirahat yang tidak efektif, yang mengakibatkan

keterlambatan dalam kembalinya bekerja. Selain itu, permasalahan lain muncul, seperti karyawan yang tidak memanfaatkan waktu kerjanya secara optimal, misalnya dengan menghabiskan waktu untuk berbincang-bincang dan main handphone. Beberapa penelitian terdahulu yang terkait antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu penelitian yang dilakukan oleh Shalahuddin (2017), Jufrizen (2021) dan Adi,dkk (2019) menunjukkan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi berbeda dengan penelitian yang diteliti oleh Sefriady & Iskandar (2018) menunjukkan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain menjaga tingkat disiplin, perusahaan juga memberikan perhatian khusus terhadap motivasi karyawan karena dapat memengaruhi tingkat kinerja mereka. Motivasi kerja memiliki peran krusial untuk meningkatkan efektivitas kerja, individu yang mempunyai tingkat motivasi yang tinggi akan berupaya keras untuk menggapai kesuksesan dalam pekerjaannya. Menurut penelitian Raditya Priyo dkk (2014), Membicarakan cara meningkatkan semangat kerja karyawan dengan strategi untuk menginspirasi mereka agar mau berusaha secara optimal, serta memberikan segala kemampuan dan keterampilan untuk menggapai target perusahaan..

Kondisi motivasi kerja pada TB. Faisal Jaya yang di dapat dari hasil wawancara kepada admin TB. Faisal Jaya menyatakan Motivasi

kerja karyawan saat ini nampaknya belum menggapai puncaknya, terindikasi dari kurangnya dedikasi yang terlihat dalam kinerja sehari-hari. Tampaknya, karyawan kurang bersemangat dalam menyelesaikan tugas, menggapai target waktu, dan memberikan pelayanan yang memuaskan. Selain itu, kurangnya kerja sama antar karyawan juga menjadi salah satu tantangan. Penyebab utamanya dapat ditemukan dalam kurangnya intensitas motivasi yang diberikan oleh perusahaan, yang menyebabkan pemahaman dan semangat karyawan untuk menggapai target penjualan dan memberikan pelayanan belum menggapai tingkat optimal. Penelitian terdahulu juga menjelaskan adanya *research gap* yang mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hamdani, et al.(2019), Puspitawati, D. A. (2023), Nadia Kaltsum (2021). Sedangkan menurut Lakoy (2013) terdapat penelitian terdahulu yang menyatakan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain kepatuhan kepada tata tertib kerja dan semangat bekerja yang tinggi, penting juga bagi perusahaan untuk memperhatikan tingkat keterlibatan dan kesetiaan karyawan kepada organisasi. Perihal ini memiliki potensi untuk berdampak pada peningkatan atau penurunan produktivitas kerja.

Komitmen organisasi yang dimiliki oleh seorang karyawan ialah salah satu faktor yang bisa memengaruhi

kinerja atau prestasi kerjanya. Keefektifan perusahaan saat ini seringkali terhambat oleh tingginya tingkat pergantian karyawan dan absensi yang cukup tinggi. Perihal ini mencerminkan kurangnya komitmen yang dimiliki oleh anggota organisasi terhadap perusahaan, sehingga tujuan efektivitas perusahaan sulit tercapai.

Karyawan yang menandakan tingkat komitmen organisasi yang tinggi menandakan perbedaan dalam sikapnya apabila dibandingkan dengan mereka yang memiliki komitmen rendah. Tingginya komitmen organisasional berkontribusi pada peningkatan kinerja kerja, mengurangi tingkat absensi, dan mengurangi perpindahan karyawan. Individu yang memiliki komitmen tinggi cenderung menggapai produktivitas yang lebih tinggi. Telah terbukti bahwa karyawan yang mengabdikan pada perusahaannya lebih mungkin untuk tetap bekerja di perusahaan dan menawarkan hasil yang lebih besar.

Dampak buruk yang akan terjalin ketika karyawan tidak memiliki tingkat komitmen yang tinggi. Setiap organisasi menghadapi kesulitan ketika tingkat komitmen karyawan rendah. Karyawan yang tidak berkomitmen sepenuhnya tidak akan memberikan kontribusi maksimal kepada organisasi, dan mereka lebih cenderung untuk

meninggalkan perusahaan dengan lebih mudah (Riady, 2003). Di samping itu, tingkat komitmen organisasional yang rendah dari karyawan dapat menciptakan ketegangan dalam lingkungan kerja dan menimbulkan konflik (Smither, 1998).

Peneliti Shore, Barksdale, dan Shore (1995) menemukan bahwa ketika individu menaruh hati pada pekerjaannya, mereka memiliki peluang lebih besar untuk sukses dalam karier tersebut. Menurut temuan penelitian yang dilakukan oleh Somers dan Birnbaum (1998), tingkat pengabdian yang dimiliki seorang karyawan berpengaruh terhadap hubungan yang mereka rasakan dengan profesinya, dan tingkat komitmen ini juga memengaruhi seberapa jauh karyawan menandakan kinerja yang baik dalam pekerjaannya. Temuan ini sama dengan pandangan yang disampaikan oleh Elangovan (2001), yang menyatakan yaitu kesetiaan yang ditunjukkan oleh karyawan adalah faktor krusial dalam meningkatkan performa atau hasil kerja mereka. Dengan merujuk pada hasil temuan tersebut, periset berencana untuk menyelidiki keduanya variabel tersebut dalam penelitian mendatang.

Untuk menggapai tujuannya, yakni memberikan layanan terbaik kepada konsumen TB. Faisal Jaya, hal tersebut dapat terwujud dengan memiliki karyawan TB.

Faisal Jaya yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi. Tingginya dalam komitmen organisasi ini diharapkan dapat meningkatkan performa baik karyawan maupun perusahaan. Karyawan TB. Faisal Jaya dapat menandakan komitmen organisasional melalui kepuasan bekerja dalam lingkungan TB. Faisal Jaya, serta mengemban tanggung jawab terhadap tugas-tugas di TB. Faisal Jaya. Hasil penelitian terdahulu dari Ghorbanpour, Dehnavi, Heyrani (2014) yaitu komitmen organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan pada kinerja karyawan, Berbeda dengan hasil penelitian terdahulu Arizona, Riniwati, Harahap (2013) mengatakan Secara parsial komitmen organisasional tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

★ Dari hasil pengamatan dan data yang dikumpulkan, terdapat beberapa sektor dalam organisasi, termasuk administrasi, kasir operasional, dan lapangan. Saat menjalankan tugas sehari-hari, beberapa karyawan berinteraksi langsung dengan konsumen. Oleh karena itu, penting bagi karyawan tersebut untuk menciptakan kenyamanan bagi konsumen atau pelanggan selama proses tersebut.

Dalam mendapatkan informasi langsung dari pemilik TB. Faisal Jaya, diketahui bahwa untuk menggapai target

penjualan yang ditetapkan, penting bagi setiap karyawan untuk menandakan kinerja optimal. Karyawan diharapkan menunjukkan loyalitas terus-menerus kepada perusahaannya untuk memaksimalkan potensinya dan mencapai potensi terbesarnya. Para akademisi yang tertarik untuk mendalami lebih lanjut subjek komitmen organisasi di bidang TB tertarik dengan uraian ini karena hal ini menggugah rasa ingin tahu mereka. Hormat kami, Faisal

Setelah mempertimbangkan secara matang materi yang telah diberikan, maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian yang akan diberi judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”**.

B. RUMUSAN MASALAH

Sebagai kelanjutan dari informasi latar belakang mengenai subjek yang telah dibahas sebelumnya, permasalahannya dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh kepada kinerja karyawan di TB. Faisal Jaya Banjarharjo?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif signifikan kepada kinerja karyawan pada TB. Faisal Jaya Banjarharjo?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif signifikan kepada kinerja karyawan pada TB. Faisal Jaya Banjarharjo?

4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan kepada kinerja karyawan pada TB. Faisal Jaya Banjarharjo?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada TB Faisal Jaya Corp Banjarharjo.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada TB Faisal Jaya Corp Banjarharjo.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada TB Faisal Jaya Corp Banjarharjo.
4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada TB Faisal Jaya Corp Banjarharjo.

D. MANFAAT PENELITIAN

Berikut ini adalah beberapa dari banyak kemungkinan manfaat yang mungkin diperoleh penulis sebagai hasil dari penelitian ini:

- a. Untuk penulis sendiri

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan pemahaman lebih mendalam mengenai gagasan manajemen sumber daya manusia (SDM), khususnya yang berkaitan dengan hal-hal berikut: komitmen organisasi, kinerja pegawai, motivasi kerja, dan disiplin kerja.

b. Bagi lembaga yang menjadi fokus penelitian

Hasil penelitian ini, dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya untuk meningkatkan Kinerja Karyawan pada TB Faisal Jaya Corp Banjarharjo.

c. Untuk penelitian selanjutnya

Hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan tambahan *literature* MSDM khususnya dan dapat digunakan sebagai refrensi dalam penelitian selanjutnya.

