

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri dari sekumpulan orang yang saling bekerja sama dalam melakukan berbagai macam kegiatan dan dalam mencapai target yang telah direncanakan. Perusahaan dapat berjalan dengan baik dan sesuai harapan jika fungsi-fungsi manajemen yang ada mampu meningkatkan produktivitas perusahaan. Produktivitas perusahaan yang baik akan berdampak pada keberhasilan suatu perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dari aspek teknologi perusahaan, melainkan juga tergantung dari aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam suatu perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang kompeten, perusahaan sulit untuk bersaing dengan kompetitor. Setiap sumber daya manusia memiliki keahlian pada bidangnya masing-masing, baik pemimpin maupun karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus mengetahui, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga akan memberikan kontribusi yang baik untuk perusahaan.

Prawirosentono (2012) mengemukakan kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam

upaya mencapai tujuan organisasi. Suatu perusahaan harus berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki, serta memahami apa yang menjadi kebutuhan karyawan, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sumber daya manusia juga memiliki peran yang sangat penting terhadap kinerja suatu organisasi. Sumber daya manusia yang kompeten akan membantu perusahaan dalam mencapai target yang harus dicapai dan meningkatkan kualitas produk yang dihasilkan, sehingga berdampak pada peningkatan kepuasan konsumen.

Beberapa unsur yang harus diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan adalah dengan pemberian disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasional kepada setiap karyawan. Jika perusahaan mengabaikan hal tersebut, maka akan menimbulkan berbagai masalah dalam perusahaan. Karyawan yang mempunyai disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasional yang baik akan dapat meningkatkan produktivitas kinerja sehingga dapat berdampak positif bagi aktivitas perusahaan.

Unsur pertama yang harus diperhatikan perusahaan adalah dengan cara memberikan disiplin kerja. Disiplin kerja akan menciptakan suasana kerja yang lebih teratur dan kondusif. Menurut Zainal (2011), disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia mengubah perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan penting bagi organisasi sebab akan ditaati oleh sebagian besar pegawai dan diharapkan pekerjaan akan dilakukan secara efektif. Sinambela (2016)

menyatakan disiplin bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Unsur selanjutnya yaitu dengan cara memberikan motivasi kerja kepada setiap karyawan. Pemberian motivasi sangat penting bagi karyawan. Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi akan bekerja lebih giat dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Hasibuan (2010) mendefinisikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar karyawan mau bekerja sama secara produktif, serta berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang ikut menentukan besar kecilnya prestasi. Hasibuan (2010) juga menyimpulkan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan motivasi kerja.

Unsur terakhir yang harus diperhatikan perusahaan adalah mengetahui seberapa besar komitmen organisasional yang dimiliki oleh setiap karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan memiliki sikap yang berbeda dibanding yang berkomitmen rendah. Semakin tinggi komitmen organisasional yang dimiliki karyawan, maka loyalitas dan motivasi kerja yang dimiliki juga semakin tinggi. Sutrisno *et al.* (2018) menyatakan komitmen organisasional terbentuk karena adanya kepercayaan, kemauan, dan keinginan untuk mencapai suatu tujuan agar dapat mempertahankan eksistensinya sebagai bagian dari organisasi dalam kondisi baik ataupun buruk.

Sumber daya manusia merupakan aspek yang paling penting dalam organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Penelitian pengaruh disiplin kerja, motivasi

kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT Indolakto Jakarta merupakan topik yang penting untuk diteliti agar setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan dapat meningkatkan kualitas kerja masing-masing, sehingga terjalin hubungan baik antara karyawan dengan perusahaan. Sumber daya manusia yang kompeten juga akan meningkatkan daya saing perusahaan dan meningkatkan inovasi baru di dalam perusahaan.

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indolakto Jakarta?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indolakto Jakarta?
3. Apakah ada pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT Indolakto Jakarta?

### **1.3. Batasan Masalah**

Batasan masalah merupakan upaya yang dilakukan peneliti untuk membatasi ruang lingkup masalah agar pembahasannya tidak terlalu luas, sehingga penelitian lebih fokus untuk dilakukan dan menghindari kesalahan.

1. Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2012).
2. Disiplin kerja menurut Budi dan Waridin (2006) dalam Reza (2010) merupakan keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja.
3. Motivasi kerja menurut Rivai (2011) dalam Maheswari dan Lutvy (2015) merupakan kondisi yang dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuannya, dengan demikian akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
4. Komitmen organisasional menurut Kiswari *et al.* (2016) merupakan suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang disebutkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indolakto Jakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indolakto Jakarta.

3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT Indolakto Jakarta.

### **1.5. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang dikemukakan di atas, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih banyak kepada PT Indolakto Jakarta, sehingga dapat membantu perusahaan dalam proses pengambilan keputusan dan memperbaiki sumber daya manusia yang sudah dimiliki, khususnya dalam mengatasi disiplin kerja, motivasi kerja, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan.

2. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan kesadaran bagi para karyawan agar dapat meningkatkan kinerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas bagi diri sendiri dan perusahaan.

3. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan sebagai referensi akademisi (dosen, mahasiswa, instansi pendidikan, peneliti, dan lain-lain) terhadap realita yang terjadi di dalam perusahaan, khususnya yang berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi kerja, komitmen organisasional, dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

## **1.6. Sistematika Laporan**

### **BAB I: PENDAHULUAN**

Bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika laporan.

### **BAB II: TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi konsep/teori yang relevan dengan permasalahan penelitian, yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan. Bab ini berisi landasan teori dari setiap variabel yang akan diteliti, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

### **BAB III: METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan bentuk penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, metode pengambilan sampel, jenis dan sumber data, instrumen penelitian, metode pengujian instrumen, serta metode analisis data.

### **BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi hasil pengujian instrumen validitas dan reliabilitas, profil responden, hasil dari pengolahan analisis data (statistik deskriptif, statistik linier berganda, uji F, dan uji t), serta pembahasan.

## **BAB V: PENUTUP**

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan saran yang diajukan peneliti kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini.

