

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini, setiap perusahaan dituntut untuk memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik sehingga mampu bertahan dalam ketatnya persaingan sekarang ini. Suatu manajemen perusahaan yang baik pasti dapat meningkatkan efektivitas perusahaan sehingga di Indonesia banyak perusahaan mewajibkan karyawannya untuk meningkatkan keunggulannya di segala bidang dalam pencapaian kinerja yang maksimal. Karena pada hakekatnya sebuah perusahaan merupakan sekelompok manusia yang saling bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Faktor yang mempengaruhi komitmen kerja karyawan ialah motivasi kerja. Motivasi kerja yang tinggi dimiliki oleh seorang karyawan akan melahirkan cara berpikir positif dan perilaku kerja yang sehat untuk mencapai tujuan lembaga/ perusahaan (Dewi, 2018; Pianda, 2018). Maka karyawan seharusnya berusaha dengan sungguh-sungguh untuk mematuhi semua ketentuan dan peraturan yang berlaku berkaitan dengan profesinya sebagai karyawan serta diberi motivasi dan bantuan dari Perusahaan agar kinerja lebih berkualitas dan profesional. Motivasi kerja karyawan erat kaitannya dengan dorongan dari dalam diri dan lingkungan perusahaan. Seorang karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi dapat menghadapi dan berperan dalam situasi apapun dan mampu merefleksikan seluruh kompetensi dan kapasitas yang dimiliki dalam menghadapi tantangan dan berbagai situasi kerja (Habsyi, 2020; Sugiyo, 2021; Zamzam, Satria, & Kore, 2018).

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat diperlukan dan dapat menentukan berhasil dan kelanjutan sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Walaupun tersedianya sarana dan prasarana

yang cukup baik, namun tanpa adanya dukungan sumber daya manusia dalam perusahaan maka tidak mudah bagi perusahaan untuk berkembang menjadi lebih maju lagi. Di tengah persaingan yang kompetitif ini diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas guna mendukung perusahaan untuk mencapai keberhasilan dan kemajuan di masa yang akan datang. Untuk itu perusahaan juga harus mampu menghadapi segala tantangan atau ancaman baik eksternal maupun internal yang terjadi.

Salah satu yang akan membantu tercapainya tujuan perusahaan ialah dengan adanya disiplin pegawai yang baik. Sedangkan disiplin yang rendah akan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Adanya disiplin kerja maka kinerja karyawan dapat meningkat (Sidanti, 2015). Syamsuddinnor (2013) menyatakan disiplin kerja sangat penting sekali dan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan disiplin karyawan yang baik maka kuantitas dan kualitas pekerjaan juga akan meningkat secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja karyawan (Syamsuddinnor, 2013). Penelitian yang dilakukan Syamsuddinnor (2013) dan Sidanti (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja.

Untuk itu disiplin kerja dalam perusahaan perlu ditegakkan, karena dengan disiplin maka akan ada aturan-aturan secara tertulis yang harus dijalankan dan ditaati oleh semua karyawan baik oleh atasan maupun bawahan. Pelaksanaan faktor kedisiplinan dalam perusahaan akan membantu karyawan dalam mengarahkan dan membimbing mereka sehingga perilaku karyawan dalam menjalankan kegiatan dapat dikontrol. Hal ini dapat diukur dengan melihat apakah sudah menjalankan pekerjaan sesuai dengan aturan-aturan yang disepakati. Harapannya hal tersebut akan menjadikan karyawan menjadi lebih bertanggung jawab serta tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Diharapkan hal ini akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan. Selanjutnya pihak perusahaan juga harus menganalisis faktor-faktor disiplin dari karyawan, dan apabila ada hal

negatif yang terjadi dalam pelaksanaan kedisiplinan maka perlu pembenahan serta perbaikan kepada karyawan tersebut. Untuk itu penilaian ini merupakan adanya timbal balik yang positif antara pihak perusahaan dengan karyawan yang diharapkan akan memberikan motivasi ke arah yang lebih baik lagi dalam menjalankan kedisiplinan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen perusahaan yaitu kedisiplinan kerja. Seorang karyawan yang disiplin akan bekerja lebih giat, tepat waktu dan bekerja secara maksimal. Veithzal Rivai (dalam Fardianah dan Sojanah: 2018) yang menyebutkan bahwa "disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Jadi dia akan mematuhi semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Adanya bentuk perhatian dari pihak perusahaan kepada karyawan secara penuh maka akan membuat karyawan semakin percaya dan yakin bekerja di perusahaan tersebut, di mana hal ini membuat komitmen karyawan terhadap organisasi akan semakin tinggi. Apabila karyawan mempunyai komitmen yang baik dalam perusahaan maka mendorong pada pencapaian tujuan perusahaan, karena didukung oleh karyawan yang setia atau loyal dalam menjalankan pekerjaannya. Karyawan juga akan ikut berpartisipasi aktif dalam keterlibatan setiap pekerjaan sehingga diharapkan kinerja karyawan juga akan meningkat. Karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi maka dapat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya serta menjalankannya dan menjujukkan usahanya dengan penuh tanggung jawab.

Komitmen organisasi yang rendah akan memberikan dampak pada karyawan. Mustofa & Frianto (2019) yang mengatakan bahwa rendahnya komitmen karyawan dalam organisasi akan memiliki akibat pada turnover, kualitas kerja yang rendah, loyalitas yang rendah, keterlambatan kerja,

absensi yang tinggi, serta menurunnya keinginan para karyawan untuk bertahan.

Penelitian ini dilakukan pada PT Keong Nusantara Abadi (KNA) yang lebih di kenal dengan Wongcoco. Progam perubahan akan terwujud dengan baik jika didukung dengan adanya motivasi kerja, disiplin kerja dan komitmen kerja karyawan yang baik pula. Berikut gambaran mengenai kedisipinan kerja karyawan PT Keong Nusantara Abadi (KNA)/ Wongcoco Kabupaten Lampung Selatan Provinsi Lampung pada tahun 2023.

Tabel 1.1
Kedisipinan kerja karyawan PT KNA/ Wongcoco Kabupaten Lampung Selatan Provinsi Lampung pada tahun 2023.

Kegiatan	Jumlah (orang)	Total Pegawai (orang)	Prosentase (%)
1. Karyawan yang sering tidak hadir apel	12	137	8,76
2. Karyawan yang sering terlambat menyerahkan laporan kinerja bulanan	26	137	18,98
3. Karyawan yang sering kurang memenuhi target pekerjaan	13	137	9,49
4. Karyawan yang Pulang sebelum Waktunya	16	137	11,68
5. Karyawan yang bekerja sering mangkir karena punya pekerjaan sambilan	8	137	5,83

Sumber : Laporan Evaluasi Kinerja Karyawan PT KNA, Tahun 2023.

Data di atas memperlihatkan gambaran kedisiplinan, motivasi dan komitmen karyawan PT KNA/ Wongcoco Kabupaten Lampung Selatan Provinsi Lampung pada tahun 2023. Masih adanya karyawan yang sering tidak hadir apel di PT KNA sebesar 8,76%, karyawan yang sering terlambat menyerahkan laporan kinerja bulanan sebanyak 18,98%, karyawan yang sering kurang memenuhi target pekerjaan sebanyak 9,49%, karyawan yang pulang sebelum waktunya sebanyak 11,68%, serta karyawan yang bekerja sering mangkir karena punya pekerjaan sambilan sebanyak 5,83%. Hal tersebut memperlihatkan bahwa komitmen karyawan PT KNA/ Wongcoco Kabupaten Lampung Selatan Provinsi Lampung terhadap pekerjaannya masih belum optimal.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti memilih untuk meneliti mengenai komitmen kerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh dari motivasi dan disiplin kerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, ” **PENGARUH MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KOMITMEN KERJA KARYAWAN DI PT KEONG NUSANTARA ABADI**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan di PT Keong Nusantara Abadi?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan di PT Keong Nusantara Abadi?
3. Apakah motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan di PT Keong Nusantara Abadi?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.3.1 Ruang Lingkup Subyek

Subyek pada penelitian ini adalah karyawan di Keong Nusantara Abadi.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah komitmen karyawan di PT Keong Nusantara Abadi.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat dan Waktu

Penelitian ini dilakukan PT Keong Nusantara Abadi.

1.3.4 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah bidang keilmuan manajemen sumber daya manusia (MSDM) khususnya mengenai motivasi kerja, disiplin kerja terhadap komitmen kerja karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen kerja karyawan di PT Keong Nusantara Abadi.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen kerja karyawan di PT Keong Nusantara Abadi.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap komitmen kerja karyawan di PT Keong Nusantara Abadi.

1.5 Manfaat Penelitian

1) Bagi Penulis

Penelitian ini untuk menambah pengetahuan dan pengalaman bagi penulis terkhusus pada bidang manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan pengaruh motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap komitmen kerja karyawan di PT Keong Nusantara Abadi.

2) Bagi PT Keong Nusantara Abadi (KNA)/ Wongcoco

Bagi pihak PT Keong Nusantara Abadi, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan, pemikiran dan informasi terhadap motivasi kerja, disiplin kerja dan komitmen kerja.

3) Bagi Institusi

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi-referensi perpustakaan Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.

1.6 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan penelitian adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan gambaran singkat mengenai penelitian dengan dijabarkan melalui latar belakang, ruang lingkup penelitian, rumusan masalah penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan gambaran singkat mengenai penelitian mengenai Motivasi kerja, disiplin kerja, dan komitmen kerja karyawan beserta indikator dari masing-masing variabel, penelitian terdahulu, kerangka pikir, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan gambaran singkat mengenai penelitian dengan dijabarkan melalui jenis penelitian, sumber data, populasi dan sampel, variabel penelitian, variabel independen (X), variabel dependen (Y) definisi operasional variabel dan metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi deskripsi data, hasil uji dan pembahasan (hasil penelitian harus dijelaskan dengan teori).

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dan saran dari hasil pembuatan penelitian