

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Setiap perusahaan yang berdiri pada dasarnya memiliki harapan bahwa dikemudian hari akan selalu mengalami kemajuan yang pesat didalam lingkup usaha bisnis perusahaan. Tujuan perusahaan tidak akan tercapai apabila perusahaan mengabaikan peran sumber daya manusianya. Peran yang dimaksud adalah individu-individu yang memberi pikiran, tenaga, kreativitas, bakat dan usahanya dalam menjalankan segala kegiatan organisasi pada perusahaan. Sebab itu, kegiatan perusahaan akan berjalan lancar dengan adanya unsur manusia yang ada didalamnya, manusia memiliki peran paling penting dalam menentukan keberhasilan dan kesuksesan serta kegagalan perusahaan baik kondisi pada saat ini maupun kondisi pada saat yang akan datang untuk bertindak berbagai kegiatan dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran perusahaan. Berbicara soal tujuan dan berbagai sasaran perusahaan, maka perusahaan harus memiliki seseorang yang mempunyai kinerja yang baik. Dikatakan kinerja yang baik, manakala seseorang dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai standart dalam penilaian pada kinerja suatu perusahaan.

Kinerja dalam perusahaan merupakan sesuatu hal yang paling penting untuk melihat keberhasilan dan kegagalan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Apabila hasil kerja yang diperoleh karyawan mencapai standart kerja maka dapat dikatakan bahwa kinerja seorang karyawan sudah baik. Sebaliknya, apabila hasil kerja seorang

karyawan dibawah standart kerja maka dapat dikatakan kinerja yang buruk dan harus segera diatasi.

(Rismawati & Mattalata, 2018:2) Kinerja merupakan kondisi dari hasil pekerjaan yang diperoleh individu yang perlu diamati dan diketahui kemudian dikonfirmasi kepada pihak yang terdapat didalam perusahaan untuk mengetahui hasil kerja dari seorang karyawan atau kelompok suatu organisasi yang merupakan jawaban keterkaitan dengan visi dan misi perusahaan serta mengetahui apakah berdampak baik atau buruknya dalam pencapaian tujuan perusahaan. Agar pencapaian tersebut berhasil maka banyak yang harus diperhatikan pada kinerja dari karyawan perusahaan itu sendiri. Salah satunya faktor yang berpengaruh pada kinerja adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi dapat dilihat dari cara berbertindak dan seberapa jauh karyawan komit pada organisasi tempat dimana mereka melakukan pekerjaannya. Memiliki karyawan berkomitmen tinggi akan memberikan dampak yang baik pada organisasi. Karyawan yang menganggap pekerjaannya itu lebih penting dari apapun maka mereka akan selalu bertahan pada organisasi dan melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh serta memiliki hasrat kemauan yang tinggi dalam melibatkan dirinya pada organisasi. Hal ini tentu saja akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi pada perusahaan.

Komitmen organisasi juga dapat dijadikan sebagai landasan daya saing, karena adanya karyawan yang memiliki komit yang tinggi maka akan timbulnya keunggulan-keunggulan pada perusahaan. Komitmen organisasi juga mencerminkan

sikap kepatuhan seseorang didalam suatu organisasi untuk memenuhi perjanjian yang telah dikesepakatan bersama serta keterikatan antara karyawan dengan pekerjaannya disuatu organisasi. Sikap kepatuhan dibentuk dengan adanya kemauan didalam diri karyawan.

Faktor selanjutnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Salah satu sikap disiplin kerja adalah pertanggungjawaban karyawan atas ketersediaannya dalam bertindak untuk mematuhi ketentuan dan aturan yang sudah ditetapkan perusahaan yang dapat mengendalikan diri dalam mengoreksi dan membenahi pengetahuan sikap dari perilaku karyawan sehingga menghasilkan karyawan yang disiplin (Pramularso, 2017: 171). Disiplin sangat diperlukan dalam menjalankan pekerjaan agar karyawan lebih bertanggungjawab serta tidak melakukan tindakan yang pada akhirnya akan merugikan organisasi.

PT Epson Batam terletak di Pulau Batam Indonesia. Menurut Undang-Undang Negara Republik Indonesia perseroan yang didirikan pada 24 Juni 1991 yang beralamatkan di Jl. Rambutan Lot 504-530A Batamindo Industrial Park Muka Kuning Batam Kepulauan Riau. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan manufaktur pembuatan *cartridge inkjet* Epson terbesar dan juga melakukan pemasangan semikonduktor (IC). Perusahaan ini juga sangat sukses dibidang produksi pemasaran elektronik. Presiden Direktur perusahaan ini diwakili oleh Tuan Masahi. Perusahaan ini memproduksi dua jenis produk yaitu tinta dan alat scanner. Perusahaan ini menghasilkan banyak jenis tinta untuk memenuhi segala kebutuhan pelanggan,

terutama pelanggan luar negeri. Perusahaan ini terdiri dari beberapa divisi dan departemen sebagai berikut:

**Tabel 1.1** Divisi dan Departemen PT Epson Batam

No.	Divisi	Departemen
1.	General Office	Human Resource
		General Affair
		Finance
2.	Information System	System Support
3.	IK	IK-QA
		IK-Mol
		IK-Mac
		IK-Prod
4.	Scanner	Scn-Part
		Scn-Prod
5.	Device	Dev-Prod

**Sumber:** PT Epson Batam, 2019

Berdasarkan dari tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa divisi IK merupakan divisi yang memiliki jumlah departemen yang paling banyak yaitu IK-QA, IK-Mol, IK-Mac dan IK-Prod. IK-Prod merupakan departemen bagian produksi yang sumber produksinya yang menghasilkan *cartridge* pada PT Epson Batam.

Karyawan yang mengundurkan diri serta bekerja tidak sesuai proses merupakan masalah yang harus diperhatikan agar dapat mencapai target perusahaan. Hal tersebut merupakan masalah pada komitmen organisasi, komitmen organisasi menunjukkan bentuk hubungan yang kuat antara karyawan dengan pekerjaannya untuk mencapai tujuan didalam suatu organisasi mengenai apakah karyawan akan tetap berada dan bertahan pada organisasi tersebut. Komitmen organisasi pada PT Epson Batam terlihat secara nyata bahwa masih rendahnya kesadaran karyawan dalam melibatkan dirinya dalam pencapaian tujuan organisasi. Situasi ini terlihat bahwa

adanya karyawan yang mengundurkan diri sebelum masa kontrak habis. Pengunduran diri karyawan akan menyebabkan penurunan pada target organisasi karena dengan adanya karyawan yang mengundurkan diri maka organisasi harus kekurangan karyawan dalam menjalankan pekerjaan ditambah lagi dengan tidak adanya karyawan yang ahli dalam bidangnya, pada akhirnya akan mengalami penurunan target terhadap kinerja karyawan. Komitmen sekarang ini bukan sekedar ketersediaan karyawan untuk menetap diperusahaan dalam jangka waktu yang lama. Tapi lebih, ketersediaan untuk memberikan yang terbaik pada perusahaan serta tanggungjawab pada pekerjaan sesuai ketentuan kerja antara karyawan dengan pekerjaannya sebelum berakhirnya perjanjian kontrak antara karyawan dengan perusahaan. Pengunduran diri yang dilakukan mempunyai banyaknya alasan pengunduran diri yang berbeda-beda seperti alasan ingin menjadi ibu rumah tangga, ingin lanjut kependidikan, ingin pulang ke kota kelahiran untuk selamanya dan berbagai alasan lainnya dan begitu juga dengan karyawan yang tidak mengikuti lembur kerja dengan alasan kelelahan, ada kepentingan dan alasan lain sebagainya. Dari berbagai alasan, maka dapat dilihat bahwa karyawan lebih mementingkan kepentingan diri sendiri tanpa memikirkan target pencapaian organisasi dan perjanjian kontrak kerja yang telah disepakati.

Masalah pada komitmen organisasi sangatlah berdampak buruk jika tidak segera diatasi, belum lagi masih banyaknya karyawan bekerja tidak sesuai proses pekerjaannya yang telah ditentukan perusahaan dan lebih memilih mengerjakan proses pekerjaan karyawan yang lain sehingga terlihat bahwa karyawan tidak komit

pada pekerjaannya. Berkaitan dengan hal tersebut, maka organisasi akan mengalami penurunan target terhadap hasil output karyawan disebabkan banyaknya barang yang rusak akibat bekerja tidak sesuai proses pekerjaan.

Selanjutnya tingkat absensi karyawan pada departemen IK-Prod PT Epson Batam pada enam bulan terakhir dari Januari 2019 sampai Juni 2019 tertera pada tabel 1. 2 dibawah:

**Tabel 1.2** Tingkat Absensi Karyawan

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Absensi Karyawan			Persentase (%)
			Alfa	Telat	Cuti	
Januari	254	22	22	16	20	17,06%
Februari	277	19	20	7	13	11,76%
Maret	285	20	18	22	30	16,25%
April	287	20	8	6	14	8,62%
Mei	293	20	23	28	17	20,48%
Juni	317	15	28	13	42	22,43%

**Sumber:** PT Epson Batam, 2019

Berdasarkan dari tabel 1.2 dapat dilihat data absensi karyawan Ik-Prod PT Epson Batam dari bulan Januari sampai dengan Juni mengalami peningkatan dan juga jumlah karyawan yang setiap bulannya mengalami perubahan (berfluktuasi) dan dapat disimpulkan bahwa tingkat absensi yang terbesar terjadi pada bulan Juni sebesar 83 karyawan dengan persentase 22,43% dan tingkat absensi yang paling rendah terdapat pada bulan Maret sebesar 28 karyawan dengan persentase 8,62%. Berdasarkan dari tabel tersebut dapat dilihat juga bahwa kehadiran karyawan masih dapat dikatakan tergolong rendah yang akan menyebabkan terjadinya penurunan pada kinerja karyawan. Sebab itu, perlu adanya perhatian khusus karena hal ini akan berdampak pada target produksi yang akan mengalami penurunan.

Perusahaan ini menerapkan sikap disiplin dan memiliki banyaknya aturan dan tata tertib yang harus dipatuhi tetapi banyaknya ketidaksadaran atau secara sadar karyawan melanggar segala aturan yang seharusnya dipatuhi oleh karyawan seperti halnya karyawan yang lebih awal keluar istirahat dari waktu yang telah ditentukan, karyawan yang terlambat masuk ke area kerja, secara sengaja menunda-nunda masuk ke area kerja dengan lama memasang atribut dan bahkan secara sengaja menunggu teman agar bersama-sama masuk ke area kerja. Jika ditinjau dari pemasalahan tersebut maka akan menyebabkan dampak buruk pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan adanya karyawan yang terlambat masuk maka proses didalam area kerja juga akan terhenti yang akan mengakibatkan tidak tercapainya target dan hasil kerja tidak optimal bahkan akan mengalami penurunan target. Untuk itu, organisasi harus membuat kesepakatan secara tertulis pada saat terjadinya pelanggaran dengan adanya sanksi bagi yang melanggar aturan. Dengan demikian, karyawan akan merasa diberi dorongan oleh organisasi untuk bersikap disiplin.

Kinerja karyawan adalah hasil pencapaian yang dikerjakan dan diperoleh karyawan, baik secara kuantitas maupun kualitas yang dihasilkan karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan sesuai tanggungjawab yang diberikan berdasarkan kemampuan dan prilaku dalam situasi saat itu. Kinerja yang dihasilkan baik akan mempercepat dalam pencapaian tujuan organisasi dan menghasilkan output yang sesuai dengan target organisasi. Dengan melihat permasalahan diatas, maka dapat

dikatakan bahwa masih rendahnya tingkat komitmen organisasi dan disiplin kerja karyawan IK-Prod pada PT Epson Batam sehingga dapat dilihat dari hasil produksi pada bulan Januari sampai Juni adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.3** Hasil Produksi Periode Januari-Juni 2019

Keterangan	Bulan					
	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni
Target	336.492	250.286	266.614	286.205	268.353	239.619
Output	293.717	219.277	244.275	289.119	243.727	215.004
Difference	-39.775	-31.009	-22.339	+2.914	-24.626	-24.615
Pencapaian (%)	88,07%	87,61%	91,62%	101,02%	90,82%	89,73%

**Sumber:** PT Epson Batam

Berdasarkan dari data diatas, maka dapat dilihat bahwa hasil produksi pada bulan Januari target sebesar 336.492 output yang diperoleh 293.717 dengan persentase 88,07%, pada bulan Februari target sebesar 250.286 output yang diperoleh 219.277 dengan persentase 87,61%, pada bulan Maret target sebesar 266.614 output yang diperoleh 244.614 dengan persentase 91,62%, pada bulan April target 286.353 dengan persentase 101,02%, pada bulan Mei target sebesar 268.353 output yang diperoleh 243.727 dengan persentase 90,82% dan pada bulan Juni target sebesar 239.619 output yang diperoleh 215.004 dengan persentase 89,73% . Hal ini jelas bahwa yang mencapai target atau melebihi target terjadi pada bulan April dan untuk lima bulan tidak mencapai target yang artinya bahwa masih rendahnya tingkat kinerja karyawan IK-Prod pada PT Epson Batam sehingga tidak mencapai tujuan dan target. Oleh karena itu, komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari penjabaran diatas, maka dapat disimpulkan bahwa adanya permasalahan terhadap kinerja karyawan karena masih rendahnya komitmen organisasi dan disiplin kerja yang dapat memberikan dampak buruk apabila tidak diperhatikan dan merupakan masalah besar yang akan dihadapi organisasi pada perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi maka akan menimbulkan kinerja yang baik dan menyebabkan tercapainya tujuan organisasi sesuai target serta memiliki karyawan penuh rasa tanggung jawab dalam melakukan disiplin kerja dengan mengikuti segala aturan maka akan menimbulkan kinerja yang baik pula.

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas, sebab itu peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan IK-Prod pada PT Epson Batam”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa komitmen organisasi dan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Permasalahan yang terjadi begitu menarik bagi peneliti sehingga peneliti ingin mengkaji dan meneliti agar permasalahan tersebut dapat segera diatasi dan diselesaikan dengan identifikasi masalah yang terdapat pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Kurang kesadaran karyawan untuk tetap berada pada perusahaan sehingga terjadinya pengunduran diri sebelum masa kontrak habis

2. Karyawan tidak bekerja sesuai proses kerja yang menyebabkan adanya barang rusak yang akan berdampak kualitas produk
3. Masih banyaknya karyawan yang sering datang terlambat sehingga tidak tercapainya output
4. Karyawan tidak mengikuti aturan jadwal istirahat seperti karyawan yang sering lebih awal keluar dari area kerja dan lama masuk ke area kerja yang berdampak pada penurunan target

### **1.3 Batasan Masalah**

Dikarenakan luasnya permasalahan yang ada, dan keterbatasan waktu, biaya dan pembahasan peneliti, sehingga peneliti hanya memfokuskan dan membatasi secara jelas memberikan gambaran umum penelitian hanya pada komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Epson Batam departemen IK-Prod.

### **1.4 Perumusan Masalah**

Pada penelitian ini dibatasi masalah apa yang diteliti, maka selanjutnya yang sangat penting adalah perumusan masalah yang ditujukan untuk menghindari kerancuan dalam pelaksanaan penelitian. Berdasarkan latar belakang pada penelitian ini, maka rumusan masalah yang akan diteliti, yakni:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan IK-Prod pada PT Epson Batam?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan IK-Prod pada PT Epson Batam?
3. Apakah komitmen organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan IK-Prod pada PT Epson Batam?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Penelitian dilakukan tentunya memiliki tujuan, adapun tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan IK-Prod pada PT Epson Batam
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan IK-Prod pada PT Epson Batam
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan IK-Prod pada PT Epson Batam

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Suatu penelitian yang dilaksanakan pasti memiliki hasil yang bermanfaat bagi semua pihak. Adapun manfaat yang akan diperoleh dengan dilaksanakannya penelitian ini dapat dilihat dari dua aspek, yaitu:

1. Manfaat teoritis
  - a. Mendapatkan jawaban dari setiap rumusan masalah mengenai pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
  - b. Memperkuat teori-teori yang sudah ada
  - c. Memberikan masukan kepada akademiks sebagai bahan pertimbangan untuk menyempurnakan hasil kajian
  - d. Menjadikan referensi bagi peneliti berikutnya untuk melakukan penelitian yang sama
2. Manfaat praktis
  - a. Bagi peneliti

Mengetahui lebih mendalam mengenai komitmen organisasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan
  - b. Bagi perusahaan

Sebagai masukan untuk mencari berbagai solusi untuk memecahkan permasalahan sumber daya manusia yang dihadapi oleh perusahaan agar karyawan bisa mendukung tujuan perusahaan dan mengetahui kondisi apa yang menjadi permasalahan karyawan sehingga dapat melakukan perbaikan-perbaikan
  - c. Bagi institusi

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi yang bermanfaat bagi perpustakaan Universitas Putera Batam