

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam menghadapi era persaingan globalisasi yang semakin ketat ini, Perusahaan dihadapkan dengan persaingan yang semakin intens dan menjadikan sebagai tantangan untuk kelangsungan hidup perusahaan. Dapat kita ketahui bahwa saat ini banyak sekali perusahaan yang gulung tikar akibat tidak dapat mengikuti perubahan jaman yang telah berkembang secara pesat ini, namun juga terdapat pula perusahaan yang berhasil atau terus berkembang akibat memanfaatkan perkembangan globalisasi ini. Keberhasilan dari suatu perusahaan dipengaruhi oleh Sumber daya manusianya, dimana SDM ikut ambil bagian dalam perkembangan suatu perusahaan. Banyak sekali faktor-faktor SDM yang mendukung dalam keberhasilan suatu perusahaan, salah satunya yakni karyawan.

Karyawan merupakan sumber daya penting bagi organisasi, karena memiliki bakat, energi, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam mencapai tujuannya perusahaan menuntut karyawannya untuk disiplin dalam bekerja. Oleh karena itu, disiplin para karyawan sangat perlu di perhatikan dalam mengukur peningkatan profitabilitas suatu perusahaan. Karena disiplin karyawan yang semakin tinggi dapat ditunjukkan melalui kinerja dari suatu karyawan dalam hal kerajinan mereka untuk melaksanakan tanggung jawabnya sebagai karyawan di perusahaan. Menurut Saydam (1996:167) disiplin merupakan kemampuan untuk menguasai diri sendiri dan melaksanakan norma-norma yang berlaku dalam kehidupan, mentaati tata cara yang telah ditentukan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab

yang telah diserahkan kepada setiap orang sehingga dapat dijalankan dengan penuh kesadaran. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kesediaan karyawan untuk menaati aturan serta norma-norma yang berlaku di dalam perusahaan, baik itu aturan yang tertulis maupun aturan yang tidak tertulis.

Seperti yang kita ketahui bahwa, untuk dapat mendisiplinkan karyawan tidaklah mudah. Perlu adanya berbagai macam motivasi dari perusahaan yang harus dilakukan. Menurut Colquitt et.al. (2009) dalam Tania dan Sutanto (2013) menjelaskan motivasi adalah suatu kumpulan kekuatan energik yang mengkoordinasi di dalam dan di luar diri seorang pekerja, yang mendorong usaha kerja dalam menentukan arah perilaku, tingkat usaha, intensitas, dan kegigihan. Motivasi juga merupakan pemberian kegairahan bekerja kepada pegawai. Dengan adanya kegiatan motivasi ini diharapkan karyawan perusahaan dapat terpacu untuk bekerja dengan segala daya secara maksimal.

Seperti yang kita ketahui jika seorang karyawan mendapatkan hak nya di suatu perusahaan maka karyawan tersebut akan merasa puas atas pencapaian yang telah dilakukannya. Hal itu merupakan faktor kepuasan kerja yang di miliki oleh individu masing-masing. Mathis and Jackson (2000) dalam Hasan (2012) mengatakan “*Job satisfaction is a positive emotional state resulting one’s job experience*”. Tanggapan emosional bisa berupa perasaan puas (positif) atau tidak puas sebaliknya bila tidak maka berarti karyawan tidak puas. Hasibuan (2008:203) mengatakan kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan pegawai rendah. Berdasarkan pendapat di atas kepuasan kerja merupakan sikap puas pegawai terhadap beban kerja, kondisi kerja, hubungan dengan

rekan kerja dan kebebasan dalam mengembangkan karir. Ketika seseorang karyawan merasa puas akan suatu pekerjaannya, maka ia akan melakukan segala hal yang terbaik untuk menyelesaikan suatu pekerjaannya, oleh karena itu pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tersebut akan segera terselesaikan dan performa karyawan akan meningkat.

Pada saat karyawan dalam perusahaan merasa puas akan suatu pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan memiliki komitmen yang tinggi pada suatu perusahaan / organisasi. Namun dalam rangka meningkatkan komitmen organisasi karyawan, organisasi perlu fokus pada kepentingan karyawan yang memiliki berbagai macam kebutuhan. Seorang pegawai profesional tidak dapat melarikan diri dari kenyataan bahwa mereka adalah individu yang juga memiliki kebutuhan, keinginan, dan harapan dari pekerjaan. Keinginan untuk memenuhi persyaratan ini akan mempengaruhi motivasi kerja yang ada pada masing-masing individu untuk melakukan segala sesuatu lebih baik daripada yang lain dalam upaya mereka untuk mencapai tujuan. Mowday (1982) dalam Sopiah (2008:155) menyebut “komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi”. Menurut Robbins dan Coulter (2010:40) “Komitmen organisasi merupakan derajat dimana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi tertentu beserta tujuannya dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut”. Kurangnya komitmen pada karyawan yang berupa kepercayaan diri mengakibatkan juga menurunnya komitmen organisasi.

CV Sarana Graha Lestari berdiri sejak tahun 2007 dan berlokasi di jalan Dupak No 61 blok H-1. CV Sarana Graha Lestari bergerak di bidang retail aluminium. Pada tahun 2010 CV Sarana Graha Lestari mulai menjual

tidak hanya aluminium saja melainkan adanya tambahan produk untuk di jual yakni *stainless steel*. Tahun 2012, CV Sarana Graha Lestari mulai menjual *part* dan komponen penunjang lainnya seperti rel aluminium, *handle* pintu, roda, dll. Lalu pada tahun 2014 CV Sarana Graha Lestari mulai melebarkan usaha di bidang pembuatan pintu dan jendela aluminium. Hingga saat ini melayani penjualan partai pada ratusan kontraktor interior maupun eceran, dan sekarang terus mengembangkan menjadi salah satu *one stop shopping centre* untuk keperluan di bidang metal.

Berdasarkan apa yang dikemukakan beberapa ahli tentang perlunya dalam menjaga komitmen organisasi perusahaan, peneliti melihat fenomena yang ada di perusahaan ini bahwa karyawan memiliki kemauan untuk bertahan dalam perusahaan yang sangat tinggi. Menurut Saudara Vincent Prasetyo selaku Manager perusahaan sebanyak 75 orang karyawan pada *warehouse* CV Sarana Graha Lestari telah bekerja atau memiliki umur kerja 5 tahun. Upaya yang dilakukan perusahaan dalam menjaga komitmen adalah menciptakan keharmonisan antar karyawan di lingkungan perusahaan, saling menumbuhkan semangat kerja antar satu sama lain, dan saling memotivasi satu sama lain. Sehingga CV Sarana graha Lestari tidak memerlukan rekrutmen yang begitu besar. Biaya dalam merekrut karyawan kembali sangatlah tinggi sehingga mengakibatkan pengeluaran perusahaan membengkak, oleh karena itu dalam meminimalisir hal itu diperlukan faktor komitmen organisasi yang tinggi. Berdasarkan latar belakang di atas, maka menarik untuk diteliti mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dalam CV Sarana Graha Lestari.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada karyawan CV Sarana Graha Lestari ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada karyawan CV Sarana Graha Lestari ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada karyawan CV Sarana Graha Lestari ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah, tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasional pada karyawan CV Sarana Graha Lestari.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasional pada karyawan CV Sarana Graha Lestari.
3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada karyawan CV Sarana Graha Lestari.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat secara akademis, untuk mengetahui hubungan teori-teori yang sudah dipelajari dan mengembangkan ilmu, khususnya ilmu sumber daya manusia, tentang hubungan antara variable disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional.
2. Manfaat praktis, untuk memberikan informasi bagi CV Sarana Graha Lestari untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional,

sehingga perusahaan dapat mengetahui faktor apa saja yang dapat di perhatikan untuk menjaga komitmen dalam organisasi.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Penulisan skripsi ini terdiri atas 5 bab, dengan sistematika sebagai berikut :

### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

### **BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini diuraikan penelitian terdahulu, landasan teori yang nantinya akan sangat membantu dalam analisis hasil penelitian, kerangka pemikiran, dan hipotesis

### **BAB 3 METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini diuraikan tentang deskripsi variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis data dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis.

### **BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini diuraikan mengenai deskripsi objek penelitian serta analisis data dan pembahasan atas hasil pengolahan data.

### **BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab ini berisikan tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan serta saran yang mungkin nantinya berguna bagi organisasi maupun ilmu pengetahuan.