

BAB I

PENDAHULUAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Era globalisasi membawa dampak bagi perusahaan yaitu semakin dinamisnya lingkungan usaha. Perusahaan sebagai penghasil produk dengan beragam orientasi, baik orientasi ekspor maupun untuk kepentingan dalam negeri, tidak lepas dari dampak tersebut. Perusahaan sebagai organisasi, dalam mencapai tujuannya didukung banyak hal yaitu Sumber Daya Manusia (SDM), sumber daya alam dan sumber daya modal. Sumber daya manusia sebagai sumber daya yang memiliki akal budi, pengetahuan dan keterampilan mampu mengelola sumber daya lain yang dimiliki perusahaan agar lebih efektif dan efisien.

Karyawan sebagai salah satu aset perusahaan perlu dijaga dan ditingkatkan kualitasnya untuk dapat mengelola sumber daya yang lain secara optimal. Menjaga dan meningkatkan kualitas karyawan membutuhkan biaya dan waktu yang tidak sedikit. Jumlah permintaan/kebutuhan akan tenaga kerja yang berkualitas sangat tinggi, sementara jumlah yang tersedia tidak mencukupi. Oleh karena itu perusahaan dalam proses *recruitment* cenderung mencari dan memilih calon karyawan yang memiliki ketrampilan khusus dan yang telah terbukti kualitas kerjanya.

Perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya tidak lepas dari faktor disiplin, sebab disiplin merupakan indikasi adanya semangat dan kegairahan kerja dan hal ini dapat mempengaruhi efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan

perusahaan (Nitisemito 1983: 199) dan sebaliknya jika disiplin tidak ada maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai atau dicapai tetapi kurang optimal. Masalah disiplin karyawan harus selalu diperhatikan. Adanya gejala ketidak disiplin dari beberapa karyawan tidak boleh dibiarkan. Kenyataannya, beberapa pimpinan tidak menindak dengan dalih hanya sedikit karyawan yang melakukan sehingga tidak mempengaruhi jalannya proses produksi. Namun demikian apabila hal ini terus berlanjut maka akan berdampak negatif/membahayakan karena akan mempengaruhi karyawan lain untuk bertingkah laku yang sama terlebih bila keadaan ini diketahui oleh karyawan lain. Kondisi ini akan berakibat buruk, karyawan cenderung mengulangi perilaku yang sama sebab tidak adanya tindakan tegas dari pimpinan.

Disiplin adalah fungsi Manajemen Sumber Daya manusia (MSDM) yang terpenting dan menjadi tolok ukur untuk mengetahui apakah fungsi-fungsi MSDM lainnya secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin yang baik mencerminkan bahwa fungsi-fungsi MSDM lainnya telah dilaksanakan sesuai dengan rencana, sebaliknya disiplin yang kurang mencerminkan penerapan fungsi-fungsi MSDM yang kurang baik. Pekerjaan dapat diselesaikan dalam waktu relatif singkat bila karyawan memiliki disiplin yang baik. Untuk menegakan disiplin karyawan diperlukan tindakan tegas dari pihak manajemen perusahaan/organisasi. Apabila sebagian besar karyawan dari tingkat terendah hingga tingkat tertinggi dalam suatu organisasi memiliki disiplin. Hal ini mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Hasibuan 2000: 190). Pengorganisasian dan pembinaan

yang baik dan tepat sangat diperlukan agar sumber daya yang terbatas dapat diorganisir dengan lebih efektif dan efisien. Karyawan dengan tingkat disiplin yang tinggi terhadap peraturan perusahaan sangat dibutuhkan terutama dalam menghadapi kompetisi. Disiplin yang baik di era kompetisi dan globalisasi berhubungan dengan komitmen karyawan pada organisasi.

Fenomena yang ada sekarang, banyak perusahaan lebih terfokus pada hal-hal bersifat jangka pendek, bukan jangka panjang seperti peningkatan komitmen. Berdasarkan survei yang dilakukan *Asia Market Intelligence* (AMI) ditemukan fakta sebagai berikut : secara umum komitmen karyawan perusahaan di Indonesia relatif rendah dibandingkan dengan negara Asia lainnya (Singapura, Thailand, Malaysia, Hong Kong dan Filipina). Pada skala 1-5 Indonesia berada pada skor 3.8 dengan skor tertinggi (4,4) ditemukan pada karyawan di negara Filipina dan skor terendah (3,4) pada karyawan negara Hong Kong (SWA, 2001: 23).

Ada perbedaan yang cukup mendasar antara loyalitas dan komitmen. Loyalitas lebih pada kesetiaan fisik atau pengabdian diri seseorang terhadap perusahaan dan menitik beratkan pada kuantitas (jumlah) misalnya lamanya (dalam ukuran hari, bulan, tahun) sedangkan komitmen lebih pada nilai-nilai profesionalisme yang dipegang dan lebih berorientasi pada kualitas. Komitmen bukan hanya kesetiaan fisik (keberadaan di perusahaan), tapi juga pikiran, perhatian serta dedikasi yang diwujudkan dalam bentuk keterikatan, rasa tanggung jawab dan rela berkorban untuk kepentingan perusahaan.

Untuk membangun dan meningkatkan komitmen karyawan maka perusahaan menciptakan keterbukaan sehingga karyawan tidak takut dalam

mengungkapkan pikirannya. Studi yang dilakukan Thomas Becker menunjukkan komitmen karyawan bersifat multidimensional. Maksudnya, tidak bisa hanya dipandang sebagai komitmen terhadap 4 dimensi yang terdiri dari organisasi secara keseluruhan, unit kerja, manajemen puncak dan atasannya langsung (Budi Soetjipto, 2003, Mengefektifkan Dinamika Komitmen, para. 2) melainkan harus dilihat sebagai satu kesatuan. Hasil studi menunjukkan keempat dimensi tersebut berkorelasi positif satu sama lain. Dengan kata lain komitmen terhadap satu dimensi berhubungan terhadap dimensi lainnya dimana dimensi-dimensi tersebut mempengaruhi masa depan perusahaan. Dalam hubungannya terhadap perusahaan, komitmen memiliki beberapa tipe yaitu *continuanace commitment*, *affective commitment* dan *normative commitment* (Greenberg, 1997: 191).

1.2. Batasan Masalah

Setiap perusahaan menginginkan karyawan yang berkualitas dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana tipe-tipe komitmen pada organisasi memberikan kontribusi pada tingkat disiplin karyawan. Karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu karyawan dengan tingkatan staf yang berasal dari berbagai biro atau departemen dalam satu perusahaan. Peneliti membatasi permasalahan penelitian pada tipe komitmen pada organisasi yaitu *continuanace*, *affective* dan *normative commitment*.

1.3. Rumusan Masalah

Permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

“Apakah tipe-tipe komitmen pada organisasi (*continuance*, *affective* dan *normative*) hubungan terhadap tingkat disiplin karyawan. “

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Untuk mengetahui hubungan beberapa tipe komitmen pada organisasi (*continuance*, *affective* dan *normative*) terhadap tingkat disiplin karyawan baik secara parsial (setiap tipe secara terpisah) maupun simultan (seluruh tipe secara bersamaan)

1.5. Manfaat Penelitian

Selain tujuan penelitian yang telah diutarakan diatas, diharapkan penelitian ini bermanfaat. Secara terinci manfaat penelitian ini sebagai berikut:

1.5.1. Manfaat Teoritis

Memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu psikologi pada umumnya dan dalam bidang psikologi industri dan organisasi pada khususnya.

1.5.2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Diharapkan melalui hasil penelitian ini dapat diketahui hubungan ke 3 tipe komitmen pada organisasi terhadap tingkat disiplin karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Dapat menjadi bahan pertimbangan dan pemikiran perusahaan/organisasi dalam upaya peningkatan kualitas SDM dan mempertahankan SDM yang berkualitas dan sebagai salah satu bahan untuk kepustakaan mengenai komitmen organisasi yang diintegrasikan guna menyusun pembahasan dalam meningkatkan kualitas komitmen organisasi SDM.

c. Bagi subyek penelitian

Dapat mengetahui tingkat disiplin mereka dan tipe komitmen pada organisasi mereka