BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang Masalah

Keberhasilan suatu pekerjaan baik di dalam suatu perusahaan komersial maupun dalam pelayanan publik unsur kinerja manusia sangatlah penting. Suatu perusahaan akan berkembang bila kinerja perusahaan tersebut bagus, dan untuk mendapatkan kinerja perusahaan yang bagus diperlukan kinerja manusia yang bagus pula. Hal ini di tegaskan oleh Wiyono (2007) yang mengatakan bahwa manusia merupakan unsur yang paling menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya dan dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi itu. Selain ditegaskan oleh Wiyono, hal ini juga ditegaskan oleh pendapat Siregar (dalam Cokroaminoto, 2007) yang mengatakan karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan.

Kinerja, setiap karyawan pasti mengerti dan memahami arti pentingnya kinerja. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja adalah usaha karyawan yang memberikan seluruh daya dan upaya untuk memajukan perusahaan tempatnya bekerja. Mathis & Jackson (2009) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi seperti kuantitas output, kualitas output , jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap

kooperatif. Kinerja karyawan juga merupakan gabungan dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkan, oleh karena itu kinerja bukan hanya menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan oleh seseorang melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang (Simalango, 2010).

Menurut Mangkunegara (2001) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan yang tinggi akan membuat karyawan semakin loyal terhadap perusahaan,semakin termotivasi untuk bekerja, bekerja dengan rasa senang dan yang lebih penting adalah kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas dan kinerja yang tinggi pula (Robbins, 1999).

Kinerja yang baik menurut Novi Budhi Setyorini [1] adalah kinerja karyawan yang bisa melakukan pekerjaanya sesuai deskripsi jabatan,tepat dan tepat waktunya, setiap tugas harian ada laporan dan bisa mencapai hasil yang maksimal.

Kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis. Setiap pemimpin pasti menghadapi karyawan yang mempunyai masalah dan karyawan bermasalah. Contoh dari karyawan bermasalah yaitu anak buah atau karyawan yang sering terlambat dan tidak disiplin. Saat semua karyawan memulai aktifitas mereka masing – masing di kantor, karyawan yang selalu terlambat baru saja datang. Macet, hujan, kesiangan adalah beberapa alasan yang sering dipakai. Terdengar

[1] Wawancara tanggal 10 Januari 2010

meyakinkan tapi kenyataannya banyak karyawan lain yang juga menghadapi masalah yang sama tidak terlambat datang ke kantor (Chandra, 2009). Contoh lain dari karyawan bermasalah yaitu sifat atau perilaku malas, komitmen kurang, emosional, kedisiplinan tidak terkendali, kerap bolos kerja dan egoistis dalam kerja sama. Ciri bekerja dan kinerjanya adalah sangat marjinal, asal – asalan dan kurang toleran dengan lingkungan.

Penurunan kinerja karena beberapa alasan di atas terjadi seperti menurut survey kamar dagang dan industri India terjadi penurunan kinerja sebesar 12,5% akibat penggunaan situs jejaring. Kamar dagang dan industri India menemukan banyak pekerja yang menggunakan atau membuka situs jejaring secara berlebihan. Rata – rata karyawan membuka situs jejaring tersebut selama paling tidak satu selama jam kerja (www.obengware.com, 2009). Hal tersebut tentu saja berdampak pada kinerja karyawan. Penurunan kinerja akibat membuka situs jejaring tidak hanya ada di India tapi juga ditemukan pada pegawai negeri sipil di Bantul D.I Yogyakarta. Penurunan kinerja akibat tidak disiplinnya PNS dengan membuka situs jejaring tersebut telah banyak dikeluhkan masyarakat Bantul, bahkan dengan banyaknya keluhan tersebut sehingga diterbitkan peraturan akan memberikan sanksi tegas kepada PNS yang membuka situs jejaring tersebut baik menggunakan fasilitas kantor bahkan fasilitas pribadi (Koran Seputar Indonesia, 20 Januari 2010).

Sedangkan menurut Novi Budhi Setyorini [1], kinerja yang buruk adalah kinerja karyawan yang tidak bisa melakukan pekerjaannya sesuai deskripsi jabatan, tidak bisa membuat laporan tugas harian dan tidak bisa mencapai hasil

maksimal bahkan terkadang ada karyawan melakukan tugasnya keluar dari deskripsi jabatannya.

Pada Perum DAMRI UABK Surakarta terjadi kinerja yang buruk pada karyawannya. Hal ini memaksa Perum DAMRI UABK Surakarta memberhentikan tiga awak *Batik Solo Trans* (*BST*) karena dinilai melanggar prosedur operasional standart (POS). Tiga awak bus tersebut terdiri atas satu sopir dan dua kondektur perempuan. Sopir BST diberhentikan setelah diketahui kerap menaikkan dan menurunkan penumpang di luar selter atas kehendak sendiri. Padahal menurut POS yang berlaku, *BST* hanya boleh menaikkan penumpang dan berhenti di selter-selter yang sudah disediakan. Sementara dua kondektur perempuan yang juga diberhentikan, karena diketahui seringkali mempermainkan tiket *BST*. Dari laporan yang masuk, dua kondektur tersebut sering tidak memberikan tiket pada penumpang sebagai tanda pembayaran tarif bus (Koran Solopos, 2011).

Pada umumnya baik tidaknya kinerja yang dicapai karyawan selain dari kemampuan bekerjanya juga ditentukan dari tingkat komitmen berkarir karyawan. Sebagai karyawan yang baik perlu memiliki komitmen yang tinggi untuk menjalankan kewajiban, tanggung jawab dan janjinya kepada perusahaan. Ditinjau dari aspek perilaku karyawan yang kinerjanya bagus dapat dilihat dari tingkat komitmen yang tinggi dalam menyelesaikan tugasnya. Perilaku tersebut dapat diwujudkan dari kesungguhan tanggung jawab serta integritas yang tinggi dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang dibebankan organisasi.

Pentingnya suatu komitmen pada kinerja telah dibuktikan dengan beberapa penelitian. Salah satunya penelitian oleh Mrayyan dan Al-Faouri (2008) mengatakan bahwa sebesar 45,7% komitmen berkarir mempunyai hubungan dengan kinerja. Selain penelitian di atas menurut penelitian Carmeli dan Freund (2004) komitmen berhubungan dengan kinerja sebesar 26%. Berdasarkan penelitian – penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya membuktikan pentingnya komitmen berkarir terhadap kinerja seseorang.

Melaksanakan komitmen sama saja maknanya dengan menjalankan kewajiban, tanggung jawab, dan janji yang membatasi kebebasan seseorang untuk melakukan sesuatu. Jadi karena sudah punya komitmen maka seorang karyawan harus mendahulukan apa yang sudah dijanjikan buat organisasinya ketimbang untuk hanya kepentingan dirinya. Di sisi lain komitmen berarti adanya ketaatan seseorang dalam bertindak sejalan dengan janji-janjinya. Semakin tinggi derajat komitmen karyawan semakin tinggi pula kinerja yang dicapainya. Suatu ketika komitmen diwujudkan dalam bentuk kesetiaan pengabdian pada organisasi. Namun dalam prakteknya tidak semua karyawan melaksanakan komitmen seutuhnya. Ada komitmen yang sangat tinggi dan ada yang sangat rendah. Faktor-faktor yang mempengaruhi derajat komitmen adalah faktor intrinsik dan ekstrinsik karyawan bersangkutan.

Faktor-faktor intrinsik karyawan dapat meliputi aspek-aspek kondisi sosial ekonomi keluarga karyawan, usia, pendidikan, pengalaman kerja, kestabilan kepribadian, dan gender. Sementara faktor-ekstrinsik yang dapat mendorong

terjadinya derajat komitmen tertentu antara lain adalah keteladanan pihak manajemen khususnya manajemen puncak dalam berkomitmen di berbagai aspek organisasi. Selain itu juga dipengaruhi faktor-faktor manajemen rekrutmen dan seleksi karyawan, pelatihan dan pengembangan, manajemen kompensasi, manajemen kinerja, manajemen karir, dan fungsi kontrol atasan dan sesama rekan kerja. Faktor ekstrinsik di luar organisasi antara lain aspek-aspek budaya, kondisi perekonomian makro, kesempatan kerja, dan persaingan kompensasi.

Menegakkan komitmen berarti mengaktualisasikan budaya kerja secara total. Kalau sebagian dari karyawan ternyata berkomitmen rendah maka berarti ada gangguan terhadap budaya. Karena itu sosialisasi dan internalisasi budaya kerja sejak karyawan masuk ke perusahaan seharusnya menjadi program utama. Selain itu pengembangan sumberdaya manusia karyawan utamanya yang menyangkut kecerdasan emosional dan kecerdasan sosial harus menjadi prioritas disamping ketrampilan teknis

Bentuk komitmen karyawan bisa diwujudkan antara lain dalam beberapa hal sebagai berikut : komitmen dalam mencapai visi,misi, dan tujuan organisasi, komitmen dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja standar organisasi, komitmen dalam mengembangkan mutu sumber daya manusia bersangkutan dan mutu produk, komitmen dalam mengembangkan kebersamaan tim kerja secara efektif dan efisien dan komitmen untuk berdedikasi pada organisasi secara kritis dan rasional (Mangkuprawira, 2003).

Selain komitmen baik tidaknya kinerja karyawan juga bergantung dari disiplin kerja karyawan. Disiplin diperlukan untuk memperoleh keteraturan dan ketertiban dealam menjalankan tugas pekerjaan sesuai yang dibebankan organisasi. Disiplin yang tinggi dapat dijadikan modal untuk mendukung kinerja yang unggul. Menurut Dharma (dalam Zainul dkk, 2008) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu efektivitas dan efisiensi, otoritas (wewenang), disiplin dan inisiatif. Hal ini telah dibuktikan di beberapa penelitian sebelumnya. Salah satunya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Aritonang (2005) yang mengatakan disiplin kerja mempengaruhi kinerja sebesar 77,44%.

Faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan proses belajar yang terus – menerus. Proses pembelajaran agar dapat efektif maka pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip – prinsip konsiten, adil, bersikap positif dan terbuka (Helmi, 1996).

Menurut Timpe (1992) dalam penentuan kinerja meliputi 3 peran kinerja yaitu keterampilan yang meliputi kemampuan dan kecakapan individu, tingkat upaya yang diperlihatkan untuk menyelesaikan pekerjaan yang berkaitan dengan apa yang dilakukan karyawan dan kondisi eksternal dan internal yang mendukung produktivitas karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah "*Apakah ada hubungan antara komitmen berkarir, disiplin kerja dan kinerja pada karyawan*?" Dari rumusan masalah itulah maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Hubungan Antara Komitmen Berkarir, Disiplin Kerja Dan Kinerja Pada Karyawan.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah

a. Untuk mengetahui hubungan antara komitmen berkarir ,disiplin kerja dan kinerja pada karyawan
b. Untuk mengetahui hubungan antara komitmen berkarir dengan kinerja pada karyawan
c. Untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pada karyawan

C. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Praktis

Memberikan rekomendasi bagi jajaran Pimpinan hal – hal yang mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Manfaat Teoritis

Memberikan tambahan pandangan keilmuan psikologi terutama bagi psikologi industri dan organisasi