

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dan berkontribusi besar bagi keberhasilan organisasi. Agar suatu organisasi tetap bisa meraih sukses di masa yang akan datang, maka organisasi harus mampu belajar dan berubah dengan cepat sesuai dengan tuntutan pasar, oleh karena itu hal yang paling bernilai dari sebuah organisasi perusahaan adalah karyawan atau pekerjanya. Karyawan sebagai salah satu aset perusahaan atau organisasi memiliki tanggung jawab dan disiplin kerja yang baik, maka mereka akan senantiasa menumpahkan semua potensi dan kemampuan yang mereka miliki untuk menjalankan tugas yang diberikan kepadanya.

Sumber daya manusia merupakan hal yang mendasar dimana dalam mengimbangi dan memenuhi tuntutan bisnis yang lebih kompetitif sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki perilaku kerja yang positif, seperti komitmen kerja yang tinggi pada perusahaan, disiplin, inovatif, proaktif, mampu berorientasi pada kepuasan pelanggan (Robbins dalam Winahyu, 2007). Bagi perusahaan, sumber daya manusia memiliki pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang tinggi dapat mewujudkan tujuan perusahaan dan mendukung keberhasilan dalam bersaing dengan perusahaan lain.

Menurut Theo Haiman (Nawawi, 2003) disiplin adalah suatu kondisi yang tertib, dengan anggota organisasi yang berperilaku sepantasnya dan memandang

peraturan organisasi sebagai perilaku yang dapat diterima. Pelaksanaan disiplin hendaknya dilakukan secara sukarela, patuh dan taat serta mau menerima sanksi-sanksi bila melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi perusahaan, misalnya adanya kesadaran kesediaan menaati peraturan, kesediaan bertanggung jawab, kesanggupan individu untuk melakukan pekerjaan dengan sikap jujur.

Sinungan (dalam Amriany dkk, 2004) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap (tingkah laku atau perbuatan) yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Masalah kedisiplinan kerja merupakan masalah yang patut diperhatikan, sebab adanya kedisiplinan kerja dapat menunjukkan efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi. Kedisiplinan dapat ditegakkan bilamana sebagian besar peraturan organisasi ditaati oleh sebagian besar karyawannya.

Kenyataan yang tidak dapat dipungkiri, sebelum masuk dalam sebuah organisasi, seorang karyawan tentu mempunyai aturan, nilai, norma sendiri, yang merupakan proses sosialisasi dari keluarga atau masyarakatnya. Seringkali terjadi aturan, nilai dan norma diri tidak sesuai dengan aturan-aturan organisasi yang ada.

Salah satu upaya untuk mengatasi hal tersebut pihak pimpinan sebaiknya memberikan program orientasi kepada karyawan yang baru pada hari pertama masuk kerja, apabila peraturan atau kebijakan yang ada tidak diketahui, tidak jelas, atau tidak dijalankan sebagai mana mestinya. Selain memberikan orientasi, pimpinan harus menjelaskan secara rinci peraturan-peraturan yang sering dilanggar, berikut rasional dan konsekuensinya. Demikian pula peraturan atau

kebijakan yang mengalami perubahan atau diperbaharui, sebaiknya diinformasikan dengan karyawan melalui diskusi secara aktif.

Penegakan kedisiplinan karyawan merupakan sesuatu yang penting bagi suatu organisasi, sebab dengan kedisiplinan akan membuat pekerjaan yang dilakukan semakin efektif dan efisien. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kurang pengetahuan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indisipliner.

Disiplin kerja dibicarakan dalam kondisi yang sering kali timbul bersifat negatif. Disiplin lebih dikaitkan dengan sangsi atau hukuman. Contohnya: bagi karyawan bank, keterlambatan masuk kerja (bahkan dalam satu menit pun) berarti pemotongan gaji yang disepadankan dengan tidak masuk kerja pada hari itu. Bagi pengendara sepeda motor, tidak menggunakan helm berarti bersiap-siap ditilang polisi (Helmi, 1996). Sebaiknya kedisiplinan kerja diterapkan berdasarkan kesadaran bahwa untuk menyelesaikan setiap pekerjaan maka setiap karyawan perlu mengikuti peraturan tertentu. Kesadaran ini diharapkan dapat dicapai dengan komitmen yang tinggi terhadap kepentingan organisasi agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai harapan.

Tindakan indisipliner yang masih sering terjadi merupakan bukti rendahnya kualitas kerja karyawan terutama masalah mentalitas dan budaya kerja. Pada umumnya karyawan tidak memiliki inisiatif sendiri untuk bekerja dengan baik, harus ada tawaran ataupun teguran dari atasan baru kemudian mereka bekerja lebih baik. Dari tindakan indisipliner tersebut terdapat karyawan yang datang terlambat, karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan target perusahaan, karyawan yang tidak masuk kerja tanpa surat keterangan lebih dari dua hari, pemakaian seragam karyawan yang tidak sesuai dengan aturan dan pada saat jam kerja ada karyawan yang berbincang-bincang dengan santai yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan bahkan ada karyawan yang bermain game dikomputer untuk mengisi waktu. Selain itu, karyawan yang tidak masuk karena sakit sebanyak 1,7 persen, karyawan yang ijin karena keperluan lain sebanyak 0,5 persen, dan karyawan yang mendapat ijin atas rekomendasi dari atasan sebanyak 0,3 persen (wawancara dengan kepala bagian personalia dan ketua serikat pekerja nasional (SPN) PT. Tyfountex Indonesia, Gumpang-Kartasura).

Sanksi yang diberikan kepada karyawan yang melanggar peraturan antara lain dengan cara teguran lisan dan teguran tertulis. Teguran lisan, yaitu atasan memanggil karyawan yang bersangkutan yang telah melanggar aturan dengan memberikan teguran secara langsung. Adapun teguran secara tertulis dilakukan apabila karyawan yang telah melanggar peraturan dan tidak mengindahkan peringatan yang diberikan secara lisan maka atasan akan memberikan surat peringatan yang ditujukan langsung kepadanya. Apabila karyawan tidak mengindahkan semua peringatan yang diberikan kepadanya, maka untuk

sementara waktu pihak perusahaan melakukan pemberhentian sementara ataupun pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada karyawan yang bersangkutan (wawancara dengan kepala bagian personalia PT. Tyfountex Indonesia, Gumpang-Kartasura).

Tindakan indisipliner lainnya terjadi di lingkungan Pemda Jakarta Timur, sebanyak 16 Pegawai Negeri Sipil (PNS) kedapatan membolos dihari pertama masuk kerja usai libur lebaran. Para PNS yang kedapatan membolos tersebut terancam sanksi administratif berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) NO 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, pemberian sanksi bagi pegawai negeri sipil yang tidak masuk dilakukan secara bertingkat. Selain itu, pelanggaran terhadap kewajiban jam kerja akan dihitung secara kumulatif. Jika jumlah pelanggaran jam kerja mencapai 7,2 jam, maka dikonversi menjadi satu hari. Terkait sanksi yang akan diberikan, sanksi terdiri dari pelanggaran disiplin ringan hingga disiplin berat. Sanksi disiplin ringan yaitu berupa sanksi teguran lisan hingga tertulis. Sanksi disiplin sedang berupa penundaan kenaikan gaji berkala hingga penurunan pangkat, dan sanksi disiplin berat berupa pemecatan. Sanksi tersebut akan diberikan kepada pegawai sesuai dengan aturan yang berlaku (Febriatry, 2012).

Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar yang terus menerus. Proses tersebut dapat efektif, maka pemimpin perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif dan membuat suatu komitmen peraturan dalam organisasi atau perusahaan. Berkaitan dengan hal diatas Modway (Priyatama, 2008) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi akan lebih termotivasi untuk hadir

dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi. Menurut Greenberg dan Baron (Winahyu, 2007) mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi cenderung lebih stabil dan produktif sehingga lebih menguntungkan organisasi.

Komitmen organisasi dibutuhkan untuk keberlangsungan hidup sebuah organisasi, karena komitmen organisasi tidak terbatas pada keputusan karyawan atau pegawai untuk mempertahankan keberadaannya dalam organisasi semata, tetapi juga menentukan seberapa besar upaya pegawai memberikan kontribusi yang optimal bagi pengembangan organisasi.

Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi atau perusahaan seringkali menjadi hal yang sangat penting dan sering menjadi syarat untuk masuk kedalam sebuah organisasi. Katz dan Kahn (Suseno, 2010) menyatakan bahwa komitmen yang tinggi akan membuat perusahaan lebih kompetitif karena para karyawan yang berkomitmen tinggi biasanya kreatif dan inovatif.

Beberapa peneliti seperti Angel, Perry, Cohen, Modway, Porter dan Streers (Priyatama, 2008) memfokuskan diri pada komitmen organisasi karena komitmen organisasi telah menunjukkan diri sebagai satu prediktor penting yang berkaitan dengan keluaran organisasi seperti *absenteeism*, *turn over* dan kemalasan. Adanya komitmen organisasi yang tinggi, kontrol yang timbul cenderung lebih bersifat internal, artinya terjadi disiplin diri, tanggung jawab individu antar kelompok atas tugas-tugas yang diembannya.

Meyer dan Allen (Priyatama, 2008) mengemukakan bahwa komitmen organisasi menjadi suatu variabel yang multidimensional yang mempengaruhi perkembangan dari psikologi organisasi, terutama adanya keterkaitan dengan *turn over*.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis merumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut : **Apakah ada hubungan antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja karyawan ?**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka dilakukan penelitian dengan judul : “Hubungan Antara Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja Karyawan PT. Tyfountex Indonesia, Gumpang - Kartasura”.

## **B. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Hubungan antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja.
2. Tingkat komitmen organisasi dan disiplin kerja.
3. Peran komitmen organisasi terhadap disiplin kerja

## **C. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diperoleh dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan bagi :

1. Perusahaan, dapat memberikan informasi tentang pentingnya komitmen organisasi yang akan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan di dalam perusahaan tersebut.
2. Karyawan, dapat meningkatkan kualitas disiplin kerja sehingga pencapaian tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.
3. Ilmuwan psikologi diharapkan memberikan wacana pemikiran untuk lebih memperdalam khasanah ilmu pengetahuan psikologi industri dan organisasi, khususnya mengenai hubungan antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja.