

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan memiliki serangkaian tujuan yang ingin dicapai demi memperoleh keuntungan dan mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang. Pencapaian tujuan tersebut harus didukung oleh semua komponen perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat (Santoso, 2017) yang menyatakan bahwa tujuan sebuah organisasi tidak akan terwujud tanpa adanya peran aktif sumber daya manusia didalamnya. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, sehingga peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya (Badriyah, 2015).

PT. Dan Liris Sukoharjo merupakan produsen tekstil dan garmen Indonesia yang menghasilkan produk-produk berkualitas tinggi untuk lebih dari 20 negara dan pasar domestik Indonesia. Perusahaan ini memproduksi berbagai jenis kain melalui divisi-divisi *spinning*, *weaving*, *dyeing*, *finishing*, dan *printing*. Didukung oleh lebih dari 8.000 tenaga kerja, kualitas kinerja karyawan menjadi hal penting bagi perusahaan. Karyawan sebagai penggerak perusahaan memegang peran penting terhadap kesuksesan dan keberlangsungan perusahaan. Kinerja yang baik menjadi harapan bagi perusahaan karena kinerja karyawan akan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Dalam permodelan hubungan antara manajemen sumber daya manusia dan kinerja, praktik manajemen sumber daya manusia biasanya diharapkan dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan dan motivasi,

yang pada gilirannya memengaruhi kinerja organisasi (Suryadana, 2015:168). Perusahaan yang baik harus mampu mendayagunakan dan mengembangkan karyawan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Terciptanya kinerja karyawan yang tinggi memerlukan elemen-elemen pendukung baik yang berasal dari perusahaan maupun dari karyawan itu sendiri.

Bagi perusahaan, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal (Suwondo dan Susanto, 2015). Hal ini menunjukkan bahwa disiplin yang tinggi akan memacu dan mendorong semangat kerja untuk berkinerja dengan baik sesuai dengan yang diinginkan organisasi (Santoso, 2017). Bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan memiliki disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik (Sutrisno, 2009:86).

Pengoptimalan kinerja karyawan membutuhkan peran perusahaan sebagai pendorong motivasi kerja. Murty dan Hundiwinarsih (2012) dalam (Pradita, 2017) menyatakan bahwa seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat, dan sebaliknya seorang karyawan dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Karyawan yang berkomitmen cenderung akan terus bertahan di perusahaan dan berusaha untuk mencapai hasil yang diharapkan oleh

perusahaan. Karyawan dengan komitmen yang tinggi akan tetap tinggal dan merasa terikat untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen yang tinggi pada organisasi tersebut juga membuat karyawan mendapatkan kenyamanan dalam bekerja dan menumbuhkan minat untuk mengabdikan diri sebagai karyawan dengan sebaik-baiknya (Hutagalung & Ritonga, 2018).

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, dapat di peroleh beberapa rumusan masalah, yaitu:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan unit *weaving* 2 PT. Dan Liris Sukoharjo?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan unit *weaving* 2 PT. Dan Liris Sukoharjo?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan unit *weaving* 2 PT. Dan Liris Sukoharjo?
4. Apakah disiplin kerja, motivasi, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan unit *weaving* 2 PT. Dan Liris Sukoharjo?

C. Tujuan Penulisan

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan dari penelitian ini, yaitu:

1. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan .
2. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
4. Mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan secara simultan.

D. Manfaat Penulisan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan, baik secara teoritis maupun praktis, diantaranya:

1) Manfaat Teoritis

Memberikan kontribusi bagi pengembangan konsep-konsep atau teori-teori yang berhubungan dengan disiplin kerja, motivasi, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan.

2) Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Dapat memperluas wawasan dan pengetahuan peneliti melalui pengaplikasian teori yang diperoleh saat perkuliahan ke dalam praktek nyata.

b. Bagi Universitas

Digunakan sebagai pijakan dan referensi bagi peneliti lain yang berkeinginan melanjutkan penelitian dengan tema yang sama.

c. Bagi Pihak-Pihak yang Berkepentingan

- 1) Bagi perusahaan, dapat dijadikan sebagai tambahan informasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- 2) Bagi investor, dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan dalam melakukan investasi.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Dalam skripsi ini penulis menuliskan skripsi yang terdiri dari lima bab, dimana dalam setiap bab akan menjelaskan tentang:

BAB I PENDAHULUAN

Meliputi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang teori-teori yang dapat digunakan sebagai dasar penelitian, penelitian terdahulu, hipotesis yang akan diuji dan kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang jenis penelitian, populasi dan sampel, metode pengambilan sampel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, teknik pengujian instrumen dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan gambaran tentang deskripsi data, pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini memuat tentang kesimpulan dari pembahasan permasalahan dalam penelitian ini, keterbatasan dari kendala-kendala yang dihadapi penulis selama melaksanakan penelitian, serta saran-saran bagi obyek penelitian itu sendiri maupun untuk proses penelitian lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN