

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring dengan keterbukaan perekonomian dan perubahan era globalisasi yang terjadi saat ini telah memunculkan fenomena yang memberikan dampak cukup besar terhadap perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia seperti perusahaan manufaktur, perdagangan, maupun jasa. Tentunya dalam kondisi seperti ini perusahaan dituntut untuk terus bisa melakukan berbagai inovasi agar dapat bersaing dan memiliki keunggulan dalam hal kualitas dan kuantitas produk, pelayanan, maupun harga produk. Meskipun perusahaan telah melakukan inovasi, namun masih seringkali ditemukan beberapa permasalahan yang menjadi penyebab perusahaan mengalami kegagalan. Oleh sebab itu, untuk mengantisipasi kegagalan tersebut serta agar terus bisa bersaing dan mempertahankan keunggulan maka diperlukan adanya peningkatan dan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Karena tidak dapat dipungkiri lagi bahwasanya manusia merupakan faktor penting yang turut menentukan keberhasilan dari suatu perusahaan. Salah satu nilai kepribadian yang menunjang terbentuknya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas yaitu disiplin dan kedisiplinan, disiplin kerja adalah indikator pendorong dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai

dikarenakan, disiplin kerja merupakan kepatuhan seseorang pegawai atas kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam sebuah instansi. Sedangkan menurut Rosmadi, (2018:202) dengan adanya disiplin kerja yang maksimal dari tenaga kerja, maka secara langsung akan berdampak bagi peningkatan produktivitas yang membawa hasil bukan saja bagi perusahaan tetapi juga bagi karyawan.

Dalam suatu perusahaan ada banyak sekali faktor yang menjadi penentu berhasil atau tidaknya suatu tujuan perusahaan, upaya membangun komitmen digambarkan sebagai usaha untuk menjalin hubungan jangka panjang oleh sebab itu komitmen organisasi ialah salah satu faktor yang berpengaruh dalam mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasional harus dipelihara agar tetap tumbuh dan eksis di sanubari sumber daya manusia, selain komitmen organisasi iklim organisasi juga mempengaruhi disiplin kerja dari para karyawan. Hubungan yang terjalin di Komitmen Organisasi baik hubungan dengan sesama rekan kerja maupun dengan atasan juga merupakan penentu disiplin kerja karyawan. Keadaan Komitmen Organisasi yang menyenangkan perlu diperhatikan agar dapat menjalin kerjasama yang saling menguntungkan. Jika iklim organisasi sudah terjalin atau tercipta dengan baik maka karyawan tidak memiliki tekanan dalam mengerjakan tugasnya, karena lingkungan kerjanya memiliki suasananya yang nyaman dan positif, sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugasnya tepat waktu dan penuh dengan tanggung jawab. Motivasi dalam suatu perusahaan

atau organisasi juga salah satu faktor penting diperhatikan guna meningkatkan disiplin kerja dan produktivitas karyawan. Hal tersebut merupakan cara utama untuk membentuk disiplin kerja yang maksimal. Hal ini dapat dilihat bagaimana karyawan semangat dan memiliki tanggung jawab serta mampu mengatasi kesulitan yang sedang dihadapi di unit. Masalah motivasi pada perusahaan harus diperhatikan serius dalam Manajemen Sumber Daya Manusiannya. Dalam suatu perusahaan, motivasi tentu harus hadir ditengah-tengahnya agar disiplin kerja karyawan tidak menurun dari hari ke hari sehingga disiplin kerja karyawan tetap terjaga dalam mencapai tujuan perusahaan.

Dari wawancara yang dilakukan di PT.Gateway Container line melalui wawancara dengan narasumber Ibu Meidiana pada jumat 25 Maret 2022 dengan bagian HRD bahwa permasalahan perusahaan ialah masalah kedisiplinan kerja karyawan yang mana masih sering terdapat keterlambatan jam masuk kerja karyawan di setiap minggunya, dengan durasi keterlambatan yang cukup lama, dan hal tersebut sering terulang meski sudah dilakukannya teguran terhadap karyawan yang datang terlambat dan hal tersebut menjadi penghambat proses pekerjaan. Berikut data keterlambatan karyawan yang menunjukkan adanya peningkatan tingkat keterlambatan pada 6 bulan terakhir terhitung dari September 2021 sampai Februari 2022 di jelaskan pada tabel 1.1 :

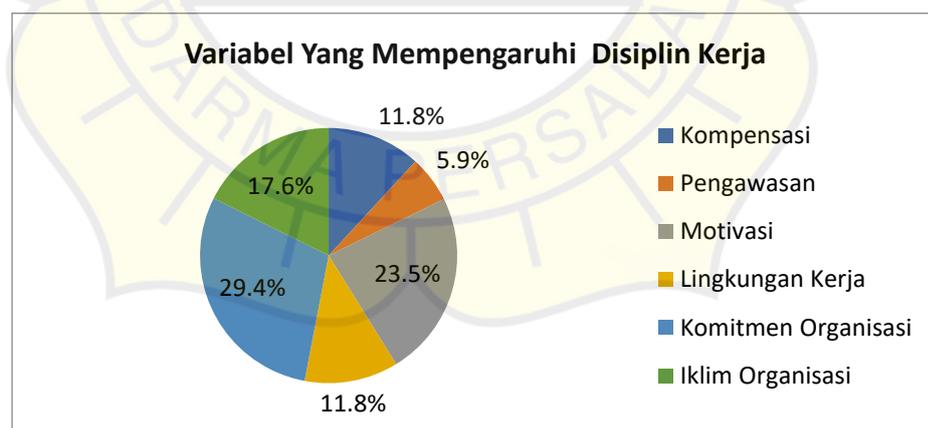
Tabel 1.1
Data Keterlambatan Jam Masuk Kerja Karyawan PT.Gateway Container
Line Jakarta Timur tahun 2021 dan 2022.

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah karyawan datang terlambat
1	September	86	12
2	Oktober	86	22
3	November	86	15
4	Desember	86	18
5	Januari	86	25
6	Februari	86	30

Sumber: Data absensi karyawan PT.Gateway Container Line

Berdasarkan latar belakang di atas penulis melakukan pra survei terhadap 20% dari total 86 karyawan PT.Gateway Container Line untuk mengetahui apa saja variabel yang mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan di PT.Gateway Container Line.

Dari hasil prasuvei tersebut penulis memperoleh hasil yang dapat dijelaskan dalam gambar 1.1 sebagai berikut :

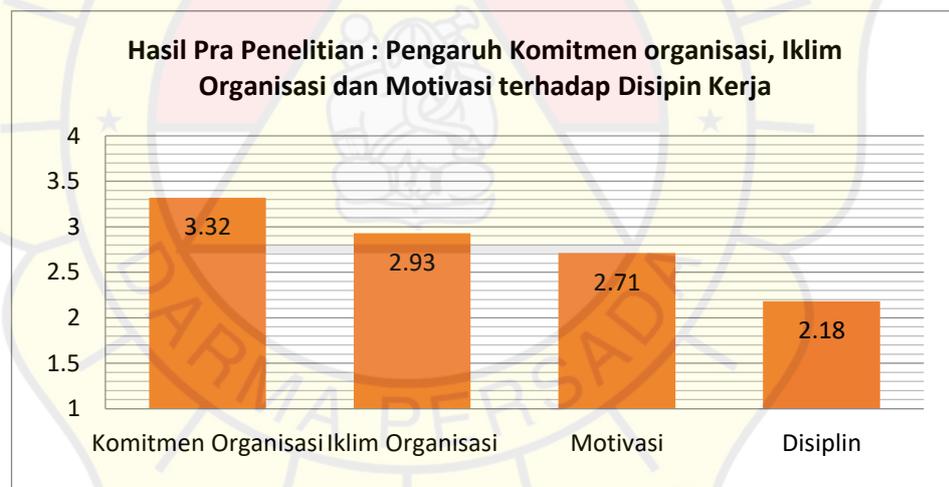


Sumber : Data diolah penulis tahun 2022

Gambar 1.1
Variabel yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Dari gambar 1.1 menunjukkan dari 6 variabel tersebut penulis mengambil 3 variabel tertinggi untuk di jadikan variabel independent yang mempengaruhi kedisiplinan di PT.Gateway Container Line, variabel tersebut ialah, komitmen organisasi, iklim organisasi dan motivasi.

Untuk menindak lanjuti apakah variable yang dominan mempengaruhi ditersebut maka penulis melakukan penyebaran pra kuesioner terhadap 20% dari 86 karyawan PT.Gateway Container Line Jakarta Timur untuk memastikan kondisi mengenai 3 variabel tersebut di PT.Gateway Container Line Jakarta Timur. Dari hasil prasurevei dapat dijelaskan dalam gambar 1.2 sebagai berikut :



Sumber: Data diolah penulis tahun 2022

Gambar 1.2 Hasil Pra Penelitian : Pengaruh Komitmen organisasi, Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Disipin Kerja

Berdasarkan gambar 1.2 dapat dijelaskan variabel yang mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan PT.Gateway Container Line Jakarta Timur komitmen organisasi (X_1) mempunyai rata-rata sebesar 3.32 dan berdasarkan table interpretasi 3.4 berarti Komitmen Organisasi Sangat baik, variabel iklim organisasi (X_2) sebesar 2,93 menunjukkan bahwa iklim organisasi baik, dan motivasi (X_3) sebesar 2,71 menunjukkan penerapan motivasi tinggi. Kemudian tanggapan responden untuk disiplin menunjukkan nilai rata-rata disiplin sebagai variabel (Y) sebesar 2.18 artinya menunjukkan rendah.

Dari penelitian pendahuluan tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat gap atau permasalahan antara Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Rindi Andhika dan Dewi Nurmasari (2018) yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh serta hubungan positif terhadap disiplin kerja karyawan. Penelitian lain juga dilakukan oleh Zahra Maulia dan Ahyar Yuniawan (2018) yang menyatakan bahwa iklim organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Serta Penelitian dari Cok Gede Bagus dan Igusti Made menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, dalam penelitian ini penulis menetapkan judul penelitian **“Pengaruh Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT.Gateway**

Container line Jakarta Timur”

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dari penelitian ini, maka dapat diidentifikasi masalah yaitu :

1. Komitmen organisasi sudah sangat baik namun disiplin kerja di PT.Gateway Container Line rendah.
2. Iklim Organisasi sudah baik namun disiplin kerja di PT.Gateway Container Line masih rendah.
3. Motivasi karyawan tinggi namun disiplin kerja di PT.Gateway Container Line masih rendah.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka dalam kajian ini penulis hanya membatasi ,variabel komitmen organisasi, iklim organisasi, motivasi dan disiplin kerja karyawan PT.Gateway Container Line Jakarta Timur.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang dikembangkan diatas, perumusan masalah dalam ini adalah :

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT.Gateway Container Line Jakarta Timur ?
2. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja

karyawan PT.Gateway Container Line Jakarta Timur ?

3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT.Gateway Container Line Jakarta Timur ?
4. Apakah komitmen organisasi, iklim organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT.Gateway Container Line Jakarta Timur ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dari penelitian ini, maka dapat diidentifikasi masalah yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, iklim organisasi dan motivasi terhadap disiplin kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja karyawan PT.Gateway Container Line Jakarta Timur.
3. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap disiplin kerja karyawan PT.Gateway Container Line Jakarta Timur.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja karyawan PT.Gateway Container Line Jakarta Timur.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dari hasil ini diharapkan peneliti memperoleh dua manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut :

1. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk mahasiswa dan generasi penerus Fakultas Ekonomi di Universitas

Darma Persada.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, iklim organisasi dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan kerja karyawan PT.Gateway Container Line Jakarta Timur.

3. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini dapat menambah pengalaman dan pengetahuan yang berguna bagi penulis tentang pengaruh komitmen organisasi, iklim organisasi dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan kerja karyawan PT.Gateway Container Line Jakarta Timur.

