

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi persaingan industri di dunia akan semakin ketat. Perusahaan perlu mengupayakan agar setiap sumber daya yang dimiliki dapat digunakan secara efektif dan efisien sehingga pada akhirnya perusahaan akan mampu meningkatkan kemampuan kompetitif perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Perkembangan dunia usaha akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Karyawan memiliki bakat, energi, dan kreativitas yang diperlukan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam persaingan industri saat ini karyawan harus mampu melakukan tugas yang sesuai dengan tanggung jawabnya.

Keberhasilan suatu perusahaan juga dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan hal yang penting dalam kemajuan perusahaan. Karena dengan adanya suatu komitmen organisasi dalam diri karyawan, karyawan akan mampu melaksanakan tugasnya dengan sungguh-sungguh dan karyawan juga akan memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan. Hal ini dilakukan karyawan sebagai bentuk komitmen karyawan kepada perusahaan.

PT. Supernova Cikarang adalah salah satu perusahaan *packaging* terbesar di Indonesia. PT. Supernova memiliki filosofi perusahaan, yaitu:

"Pasar Berorientasi, Profesionalisme, dan Tim Kerja Konstruktif". Bagi PT. Supernova, sumber daya manusia berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini peneliti melihat data *turnover* karyawan di perusahaan selama beberapa bulan terakhir untuk mengukur komitmen organisasi karyawan bagian produksi di PT. Supernova Cikarang.

. Berikut ini adalah persentase *turnover* karyawan pada bagian produksi PT. Supernova Cikarang.

Tabel 1.1 Data *Turnover* Karyawan Bagian Produksi *Non Shift* pada PT. Supernova Cikarang 2015

Tahun	2013	2014	2015
Karyawan Keluar	7	12	19
Karyawan Masuk	10	16	23
Jumlah Karyawan	66	75	85
Persentase	10,6%	16%	22,3%

Sumber: Diolah oleh peneliti

Sesuai dengan data *turnover* karyawan di PT. Supernova Cikarang, setiap tahunnya persentase mengalami peningkatan. Yaitu terlihat dari tahun 2013 persentase turnover sebesar 10,6%, pada tahun 2014 sebesar 16%, dan pada tahun 2015 sebesar 22,3%. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan cukup rendah.

Selain data *turnover*, peneliti juga melihat data produksi untuk mengukur komitmen organisasi karyawan. Berikut adalah data hasil produksi *packaging wings* PT. Supernova Cikarang.

Tabel 1.2
Jumlah Produksi *Packaging Wings*

Sasaran mutu	Bulan	Jumlah Produksi	Jumlah Produk Gagal	Presentase	Status
Tingkat produk gagal maksimal 2,50%	Januari	6.100	283	4,64%	Tidak tercapai, rata-rata 4,92%
	Februari	5.950	315	5,30%	
	Maret	5.803	254	4,38%	
	April	5.972	301	5,04%	
	Mei	5.788	312	5,39%	
	Juni	5.670	269	4,74%	

Sumber: *Human Resource Departement Manager* PT. Supernova 2015

Sesuai dengan data hasil produksi *packaging Wings* di PT. Supernova Cikarang, target tingkat produk gagal maksimal adalah 2,50%. Akan tetapi kenyataannya rata-rata tingkat produk gagalnya adalah 4,92%. Kemudian untuk jumlah hasil produksi perusahaan tersebut juga cenderung menurun setiap bulannya. Hal ini terlihat dari 6100 jumlah produk pada bulan Januari, 5.950 pada bulan Februari, 5.803 pada bulan Maret, 5.972 pada bulan April, 5.788 pada bulan Mei dan 5.670 pada bulan Juni.

Dalam permasalahan ini, karyawan harus memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi antara lain dengan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap bertahan di dalam perusahaan dan keinginan untuk bekerja keras secara maksimal guna mencapai target perusahaan karena jumlah produksi yang mengalami penurunan dan jumlah produk gagal yang tinggi tentu saja dapat menyebabkan menurunnya keuntungan perusahaan.

Berdasarkan hasil pra-riset, peneliti menemukan bahwa adanya masalah dalam disiplin kerja dan budaya organisasi yang diambil dari hasil wawancara

dengan manajer *human resource development departement* PT. Supernova Cikarang.

Dari hasil wawancara, ditemukan adanya permasalahan yang terjadi pada disiplin kerja karyawan yaitu penerapan nilai disiplin masih rendah. Beberapa karyawan seringkali datang tidak tepat waktu, perusahaan telah menetapkan jam kerja mulai dari jam 08.00-17.00 WIB untuk karyawan *non-shift*, akan tetapi beberapa karyawan datang lebih siang dari waktu yang telah ditetapkan.

Peneliti juga mendapatkan data absensi karyawan dari PT. Supernova Cikarang. Berikut ini adalah persentase absensi karyawan pada bagian produksi PT. Supernova Cikarang.

Tabel 1.3 Rekapitulasi absensi pada PT. Supernova Cikarang 2015

Sasaran Mutu	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Status
Tingkat ketidakhadiran maksimal 0,9%	1,29%	1,43%	1,58%	1,49%	1,44%	1,21%	Tidak tercapai, rata-rata 1,39%

Sumber: *Human Resource Development Manager* PT. Supernova Cikarang

Sesuai dengan data absensi karyawan di PT. Supernova Cikarang, target tingkat ketidakhadiran di perusahaan tersebut maksimal adalah 0,9%. Akan tetapi kenyataannya, tingkat ketidakhadirannya mencapai rata-rata 1,39%. Yaitu terlihat dari 1,29% tingkat ketidakhadiran karyawan pada bulan Januari, 1,43% pada bulan Februari, 1,58% pada bulan Maret, 1,49% pada

bulan April, 1,44% pada bulan Mei, dan 1,21% pada bulan Juni. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan terhadap perusahaan cukup rendah.

Kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan atau kedisiplinan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada suatu perusahaan. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja dalam diri karyawan. Kesadaran dari diri sendiri lah yang dapat meningkatkan kedisiplinan.

Disiplin kerja yang tinggi membuat karyawan dapat memberikan kontribusi kerja yang baik bagi perusahaan, sehingga dapat membantu perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan. Karyawan yang disiplin juga akan menunjukkan komitmen yang tinggi dalam bekerja dengan tingkat kehadiran yang tinggi, ketepatan waktu kehadiran dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Oleh karena itu disiplin kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasi.

Budaya organisasi juga menjadi masalah dalam perusahaan PT. Supernova Cikarang. Menurut hasil wawancara dengan manajer *human resource development*, pemahaman karyawan terhadap budaya organisasi di PT. Supernova Cikarang masih belum optimal. Hal ini terlihat dari kurangnya penerapan nilai-nilai kreativitas dan inovasi dalam bekerja dan kurangnya penerapan nilai-nilai saling menghormati antar karyawan.

Bagaimana karyawan berperilaku dan apa yang seharusnya mereka lakukan dipengaruhi oleh budaya organisasi yang dianut oleh perusahaan tersebut atau disebut budaya organisasi. Pemahaman karyawan mengenai budaya organisasi akan membentuk konsep kerja karyawan. Selain itu, pemahaman terhadap budaya organisasi membuat karyawan dapat memahami dan mengenal tujuan perusahaan serta dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja di perusahaan. Budaya organisasi yang kuat juga akan meningkatkan komitmen karyawan untuk menjalankan nilai-nilai yang terkandung di dalamnya. Hal tersebut secara tidak langsung akan meningkatkan komitmen organisasi dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Dengan adanya pra riset yang diketahui bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi merupakan aspek yang berpengaruh terhadap rendahnya komitmen organisasi. Disiplin kerja dapat mendorong komitmen organisasi dalam diri karyawan, hal ini sesuai dengan penelitian Mangkunegara (2015), Seikhy (2015), Liana (2014), dan Setyaningdyah (2013), yang menyatakan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasi karyawan. Begitu juga dengan budaya organisasi, budaya organisasi yang diterapkan perusahaan akan dipahami secara mendalam oleh karyawan dapat mendorong tingkat komitmen organisasi yang tinggi, hal ini sesuai dengan penelitian El-Nahas (2012), Hsiao (2012), Indayati (2012), Simanjuntak (2013), Taurisa (2012), Rahayu (2012), yang menyatakan budaya organisasi dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai “**Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Supernova Cikarang**”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan di atas, maka masalah pada penelitian ini dapat dirumuskan:

1. Bagaimana gambaran disiplin kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi PT. Supernova Cikarang?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi PT. Supernova Cikarang?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi PT. Supernova Cikarang?
4. Apakah disiplin kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi PT. Supernova Cikarang?

1.3 Kegunaan Penelitian

Tujuan Penelitian:

Penelitian ini mempunyai tujuan umum untuk mengukur pengaruh variabel disiplin kerja dan budaya organisasi dalam mempengaruhi komitmen organisasi karyawan, selanjutnya secara terperinci bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui gambaran tentang disiplin kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi karyawan pada PT. Supernova Cikarang.
2. Untuk mengetahui adakah pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi.
3. Untuk mengetahui adakah pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.
4. Untuk mengetahui adakah pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Supernova Cikarang.

Manfaat Penelitian:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat khususnya bagi pengembangan ilmu ekonomi dan Manajemen khususnya sebagai sumber bacaan atau referensi yang dapat memberikan informasi teoritis dan empiris pada pihak-pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai permasalahan ini dan menambah sumber pustaka yang telah ada.

2. Manfaat Praktis

Bagi Peneliti

Penelitian ini berguna bagi penulis untuk menambah khasanah pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai permasalahan disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.

Bagi Universitas Negeri Jakarta

Sebagai tambahan bahan bacaan (literatur) di perpustakaan Universitas Negeri Jakarta dan Fakultas Ekonomi serta dapat menjadi bahan referensi bagi mahasiswa lain yang ingin melakukan penelitian di bidang yang sama.

Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan untuk dapat lebih meningkatkan komitmen organisasi karyawan di masa yang akan datang.

Bagi Mahasiswa

Sebagai sarana untuk menambah khasanah pengetahuan dan mengembangkan cara berpikir kreatif dan dinamis khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.