

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Perkembangan era globalisasi yang semakin maju dalam teknologi, telekomunikasi, bahkan industri, serta pembahasan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) yang menuju persaingan dunia usaha membuat pelaku usaha semakin berupaya untuk menjadi yang terbaik. Berbagai cara dilakukan perusahaan untuk dapat bersaing.

Setiap perusahaan mempunyai tujuan yang tertuang dalam visi dan misi serta hendak dicapai dengan efektif dan efisien. Terdapat banyak faktor pendukung yang sangat penting dalam memaksimalkan pencapaian tujuan, seperti pada sarana maupun prasarana kantor, bahan produksi, standar kerja serta sumber daya manusia, yaitu karyawan.

Agar tujuan perusahaan dapat tercapai dibutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten. Peningkatan kompetensi sumber daya manusia disegala bidang merupakan upaya wajib yang dilakukan oleh perusahaan untuk menciptakan sumber daya yang berkualitas, terampil menggunakan teknologi, cerdas akan ilmu pengetahuan, dan memiliki kemampuan yang dapat diberdayakan. Strategi peningkatan kompetensi sumber daya manusia

harus dilakukan secara terus menerus dan bertahap untuk menjadikan karyawan tetap memiliki produktifitas yang efektif dan efisien serta untuk mengikuti perkembangan zaman yang selalu berubah.

Sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tentunya dibutuhkan oleh setiap perusahaan. Sehingga perusahaan akan memberikan kompensasi yang pantas atas kompetensi yang dimiliki oleh setiap sumber daya manusia yang dibutuhkan. Begitu pun sebaliknya, sumber daya manusia akan terus mengembangkan dirinya agar sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Upah, insentif, tunjangan, fasilitas, kenyamanan dan keamanan dalam bekerja yang diberikan oleh perusahaan tentunya menjadi motivasi kerja bagi setiap karyawan.

PT. Arkonin adalah salah satu perusahaan konsultan desain dan teknik independen yang menyediakan berbagai layanan, mulai dari perencanaan, perancangan dan rekayasa hingga jasa manajemen konstruksi yang berkontribusi terhadap semua aspek program konstruksi bangunan. PT. Arkonin bertujuan untuk menjadi perusahaan perancang dan teknik terbaik di Indonesia. Filosofi perusahaan adalah menyediakan solusi terpercaya dan berinovasi untuk lingkungan yang lebih baik. Nilai-nilai dalam perancangan dan teknik menantang pikiran setiap karyawan untuk menumbuhkan kreativitas yang tak tertandingi yang melindungi alam, lingkungan dan budaya bangsa. Dengan demikian perusahaan dapat menghasilkan karya berkualitas tinggi dengan karakter kuat yang bertanggung jawab, bermanfaat dan

inspirasional, sekaligus menekankan profesionalisme dan menjunjung tinggi kepercayaan baik konsumen maupun masyarakat umum.

Kini PT. Arkonin mempekerjakan sebanyak 252 orang karyawan. Hal tersebut dikarenakan guna efisiensi dan efektivitas dalam pengelolaan setiap divisi. Berikut peneliti sajikan informasi mengenai data karyawan PT. Arkonin.

**Tabel I.1**  
**Distribusi Frekuensi berdasarkan Karakteristik Karyawan**

No.	Karakteristik Pesonal	Frekuensi	Persentase
1.	<b>Jenis Kelamin</b>		
	Laki-laki	205	81
	Perempuan	47	19
	Total	252	100
2.	<b>Pendidikan Terakhir</b>		
	SD	5	2
	SMP	2	1
	SMA	90	36
	D3	14	6
	S1	125	50
	S2	16	6
3.	<b>Masa Kerja</b>		
	5 tahun	156	62%
	6-10 tahun	38	15%
	11-15 tahun	26	10%
	16-20 tahun	20	8%
	21 tahun	12	5%

Sumber: data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa yang mempengaruhi komitmen seseorang dalam suatu organisasi diantaranya faktor personal yang ada dalam setiap karyawan. Hasil karakteristik tersebut diketahui berdasarkan jenis kelamin yaitu laki-laki 205 orang atau 81% dan perempuan 47 orang atau 19%. Berdasarkan pendidikan terakhir, sebagian besar pegawai merupakan lulusan S1 sebanyak 125 orang atau 49.6%, lulusan SMA 90 orang atau 35.7%, lulusan S2 sebanyak 16 orang atau 6.3%, lulusan D3 sebanyak 14 orang atau 5.6%, lalu lulusan SD sebanyak 5 orang atau 2.0% dan lulusan SMP sebanyak 2 orang atau 0.8%.

Berdasarkan masa kerja atau lamanya bekerja yaitu sebanyak 12 orang atau 4.8% yang memiliki lama kerja 21 tahun, 20 orang atau 7.9% yang memiliki lama kerja 16-20 tahun, 26 orang atau 10.3% yang memiliki lama kerja 11-15 tahun, 38 orang atau 15.1% yang memiliki lama kerja 6-10 tahun dan 156 orang atau 61.9% yang memiliki masa kerja 5 tahun.

Bagi PT. Arkonin, sumber daya manusia berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini peneliti melihat data *turnover* karyawan di perusahaan selama satu tahun terakhir mulai dari April 2016 sampai Maret 2017 untuk mengukur komitmen organisasi karyawan di PT. Arkonin.

Berikut ini adalah presentase *turnover* karyawan PT. Arkonin:

**Tabel I.2**  
**Data *Turnover* Karyawan PT. Arkonin**

Divisi	Habis Kontrak	Pensiun	Keluar	Jumlah
Arsitektur	3	1	11	15
Struktur	0	1	3	4
M&E	0	0	3	3
Marketing	0	0	1	1
Keu, Umum & IT	1	0	1	2
MK	16	0	7	23
Total	20	2	26	48
Persentase	42%	4%	54%	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Sesuai dengan *turnover* karyawan di PT. Arkonin, dalam satu tahun terakhir pada periode April 2016 sampai Maret 2017, banyak karyawan yang memilih untuk meninggalkan perusahaan. Yaitu terlihat dari persentase data dari seluruh karyawan yang berhenti dari perusahaan sebanyak 48 orang. Dari jumlah keseluruhan karyawan sebanyak 20 orang atau 42% telah habis masa kontraknya, sebanyak 2 orang atau 2% telah pensiun dari perusahaan dan sebanyak 26 orang atau 54% memilih untuk meninggalkan perusahaan meskipun masa kerja belum selesai. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan cukup rendah.

Selain data *turnover*, peneliti juga melihat data absensi karyawan dari PT. Arkonin. Berikut ini adalah data cuti dan izin karyawan mulai dari April 2016 sampai Maret 2017:

**Tabel I.3**  
**Rekapitulasi Data Tidak Hadir pada PT. Arkonin**

<b>Bulan</b>	<b>Total</b>	<b>Persentase</b>
April 2016	30	1%
Mei 2016	47	2%
Juni 2016	50	2%
Juli 2016	943	44%
Agustus 2016	36	2%
September 2016	54	3%
Oktober 2016	38	2%
November 2016	44	2%
Desember 2016	430	20%
Januari 2017	311	15%
Februari 2017	58	3%
Maret 2017	82	4%
<b>Total</b>	<b>2123</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Sesuai dengan data absensi karyawan di PT. Arkonin selama satu tahun. Terdapat beberapa bulan yang tingkat kehadirannya melebihi 5% yaitu pada bulan Juli 2016 sebanyak 943 ketidakhadiran atau 44%, Desember 2016 sebanyak 430 ketidakhadiran atau 20%, dan pada bulan Januari 2017 sebanyak 311 ketidakhadiran atau 15 persen.

Dari hasil wawancara, ditemukan adanya permasalahan yang terjadi pada disiplin kerja karyawan yaitu penerapan disiplin masih rendah. Beberapa karyawan seringkali datang tidak tepat waktu. Perusahaan telah menetapkan jam kerja mulai dari 08.30-17.30 WIB, akan tetapi beberapa karyawan datang lebih siang dari waktu yang telah ditetapkan.

Berikut adalah data keterlambatan dari karyawan PT. Arkonin:

**Tabel I.4**  
**Rekapitulasi Keterlambatan Masuk Kantor**

Bulan	Terlambat	Persentase
April	90	36%
Mei	80	32%
Juni	119	47%
Juli	119	47%
Agustus	77	31%
September	88	35%
Oktober	78	31%
November	84	33%
Desember	70	28%
Januari	107	42%
Februari	112	44%
Maret	101	40%

Sumber: data diolah oleh peneliti

Sesuai dengan data keterlambatan di PT. Arkonin, terlihat dari seluruh pegawai yang sebanyak 252, setiap bulannya keterlambatan selalu di atas 30%. Keterlambatan terendah terdapat pada bulan Desember 2016 yaitu sebanyak 70 orang yang terlambat atau sebanyak 28%, dan keterlambatan tertinggi pada bulan Juni dan Juli 2016 sebanyak 119 atau 47%.

Tingginya keterlambatan dan tingkat ketidakhadiran yang telah disebutkan dapat menggambarkan terjadinya penurunan motivasi dari karyawan sendiri dalam bekerja. Keadaan tersebut menunjukkan komitmen karyawan pada perusahaan juga rendah. Ketepatan waktu dalam kehadiran memberikan arti bahwa karyawan memiliki keterikatan pada disiplin kerja yang diterapkan bersama dan juga memiliki motivasi untuk mencapai tujuan

organisasi sehingga komitmen dapat terbentuk pada setiap individu dengan sempurna. Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk meneliti apakah disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Arkonin.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dikemukakan bahwa rendahnya komitmen karyawan, juga disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut:

1. Rendahnya kompensasi yang diberikan
2. Kompetensi pegawai yang rendah
3. Kurangnya disiplin kerja karyawan
4. Rendahnya motivasi kerja karyawan
5. Komitmen organisasi

## **C. Pembatasan Masalah**

Dari identifikasi masalah di atas diketahui bahwa komitmen organisasi yang rendah dipengaruhi oleh beberapa faktor. Berhubung keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti dari segi waktu dan biaya, maka peneliti membatasi masalah yang diteliti pada “Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Arkonin Jakarta”.

#### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi ?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi ?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi ?

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan secara teoretis maupun secara praktis yaitu sebagai berikut:

1. Secara Teoretis

Penelitian ini disarankan berguna untuk menambah wawasan dalam berfikir secara ilmiah dan menjadi pengembangan ilmu yang lebih mendalam mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai pemecahan masalah bagi berbagai pihak, antara lain:

- a. Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan peneliti mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen

organisasi, serta menjadi sarana untuk penerapan ilmu pengetahuan yang telah didapat selama perkuliahan dan juga dapat memberikan pengalaman dalam penelitian.

b. PT Arkonin

Penelitian ini dapat berguna untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan, terutama mengenai disiplin kerja dan motivasi kerja. Serta dapat menjadi referensi bagi perusahaan dalam menentukan langkah-langkah yang harus diambil guna memperbaiki permasalahan yang terjadi.

c. Universitas Negeri Jakarta

Penelitian ini dapat berguna sebagai bahan referensi untuk Pusat Belajar Ekonomi (PBE) FE UNJ dan UPT Perpustakaan UNJ serta dapat menambah informasi dan pengetahuan bagi civitas akademika yang akan meneliti masalah ini.