

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Persaingan industri di dunia akan semakin ketat pada era globalisasi ini. Setiap sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan perlu diupayakan agar dapat digunakan secara efektif dan efisien sehingga pada akhirnya kemampuan kompetitif perusahaan akan dapat terus ditingkatkan. Sumber daya manusia merupakan salah satu 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 sangat diperlukan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Dalam persaingan industri saat ini karyawan harus memiliki kemampuan untuk melakukan tugas yang sesuai dengan tanggung jawabnya.

Keberhasilan yang dicapai oleh suatu perusahaan juga dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan suatu hal yang penting untuk dapat memajukan perusahaan. Karena dengan adanya suatu komitmen organisasi yang tertanam 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 terhadap perusahaan

PT Daun Biru Engineering bergerak di bidang *Maintenance Technology dan Online Condition Monitoring* untuk aset-aset pembangkit & penyulang listrik, industri minyak & gas, transportasi laut, dan lain-lain. Berdiri sejak tahun 2005, Daun Biru telah berkembang menjadi sebuah perusahaan teknologi yang menjawab kebutuhan berbagai macam industri dengan rangkaian produk dan jasa. Bagi PT Daun Biru Engineering sumber daya manusia berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan dapat diraih salah satunya melalui komitmen organisasi. Pendapat yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2015:99) menyatakan “komitmen organisasi adalah keadaan dimana karyawan mengaitkan dirinya ke dalam organisasi tertentu dan sasaran serta berharap mempertahankan keanggotaan dalam organisasi itu”.

Untuk mengetahui komitmen organisasi pada PT Daun Biru Engineering Peneiliti mewawancarai Manajer HR di perusahaan tersebut. Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan didapatkan beberapa hasil yang menguatkan bahwa komitmen organisasi di PT Daun Biru Engineering masih rendah. Masalah rendahnya komitmen organisasi di PT Daun Biru Engineering ada pada rendahnya tanggung jawab dari karyawan. Hal tersebut dilihat dari hasil kerja karyawan yang kurang baik sehingga mendapat keluhan dari atasan.

Kemudian masalah yang selanjutnya ada pada kurangnya ikatan emosional karyawan terhadap perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat dari dengan ketidakpekaan karyawan terhadap masalah yang dialami perusahaan sehingga karyawan tidak bisa memberikan solusi untuk permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan. Masalah yang ada selanjutnya yaitu karayawan kurang mampu

berkorban untuk perusahaan. Hal itu dilihat dari ketika karyawan diminta lembur oleh atasan, karyawan menolak dengan berbagai alasan berbeda. Hal tersebut menyebabkan tertundanya pekerjaan dan semakin menumpuk.

Jika dilihat dari masalah yang dialami PT Daun Biru Engineering hal itu sesuai dengan masalah pada dimensi komitmen organisasi yang dijelaskan oleh Allen dan Meyer. Menurut Allen dan Meyer (2013:125) "*Affective commitment*, hal ini berkaitan dengan adanya ikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi karena keinginan dari diri sendiri. *Continuance commitment*, adalah komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain komitmen ini terbentuk atas dasar untung dan rugi yang didapatkan oleh karyawan. Sehingga menjadi bahan pertimbangan apa yang harus dikorbankan bila menetap pada suatu organisasi. *Normative commitment*, adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan. Yang berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Jadi seorang karyawan bertahan karena adanya loyalitas".

Menurut informasi yang diterima dari bagian HR Peneliti mendapatkan informasi bahwa komitmen organisasi di PT Daun Biru Engineering masih kurang baik. Untuk itu Peneliti melakukan pra riset dengan menyebar kuesioner kepada 30 orang karyawan PT Daun Biru Engineering. Hal ini dilakukan untuk mengetahui faktor apa saja yang menjadi penyebab rendahnya komitmen organisasi. Berikut hasil dari pra riset yang telah dilakukan pada karyawan PT Daun Biru Engineering dapat dilihat pada tabel 1.2:

Tabel 1.2
Hasil Pra Riset

No.	Faktor	Presentase
1.	Lingkungan Kerja	83%
2.	Disiplin Kerja	79%
3.	Budaya Organisasi	34%
4.	Kepemimpinan	37%
5.	Kepuasan Kerja	10%
6.	Komunikasi	56%
7.	Motivasi Kerja	42%
8.	Pelatihan Kerja	12%
9.	Promosi	29%
10.	Stress Kerja	23%

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2019)

Berdasarkan hasil pra riset yang didapatkan, Peneliti mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja paling berpengaruh terhadap terhadap rendahnya komitmen organisasi di PT Daun Biru Engineering.

Untuk mengetahui masalah terkait lingkungan kerja di PT Daun Biru Engineering, Peneliti mengamati lingkungan kerja di PT Daun Biru Engineering untuk melihat faktor apa yang membuat karyawan merasa kurang nyaman dengan lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan mempunyai pengaruh langsung terhadap komitmen karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Hanaysha (2016) menghasilkan lingkungan kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

PT Daun Biru Engineering memiliki bangunan yang kokoh dan cukup besar. Bangunan yang terdiri dari 2 lantai itu menjadi kantor tempat PT Daun Biru melakukan kegiatan operasional perusahaan. Ketika peneliti memasuki bangunan kantor PT Daun Biru Engineering, peneliti mengamati lingkungan kerja fisiknya.

Pembagian ruang kerja yang sempit membuat jarak antar sesama karyawan yang terlalu dekat, ditambah dengan ruang penyimpanan kurang cukup menampung berkas-berkas yang ada sehingga menyebabkan ruang gerak karyawan menjadi terbatas. Kemudian dilihat dari sirkulasi di ruang kerja didapati sedikitnya AC dan sedikitnya ventilasi udara sehingga menyebabkan ruang kerja terasa pengap. Sedikitnya AC di ruang kerja membuat suhu udara terasa panas, namun hal itu disiasati dengan ditambah kipas angin di ruang kerja. Penambahan kipas angin di ruang kerja justru menambah masalah baru berupa kebisingan. Suara yang dihasilkan oleh kipas angin membuat karyawan terganggu sehingga sulit untuk berkonsentrasi. Menurut Sedarmayanti (2014:26), “lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”.

Selain mengamati lingkungan kerja, Peneliti juga melakukan wawancara untuk melihat faktor dari segi lingkungan non fisik di PT Daun Biru Engineering. Peneliti mendapatkan hasil yaitu hubungan komunikasi antara sesama karyawan PT Daun Biru Engineering yang kurang baik, tingginya senioritas yang ada di PT Daun Biru Engineering menyebabkan terjadinya kerjasama yang kurang baik dalam hal pembagian tugas kerja yang seringkali karyawan yang lebih senior melimpahkan tugasnya kepada yang lebih junior. Kemudian, terdapat masalah hubungan antara pimpinan atau atasan dengan karyawan kurang begitu baik dalam pengambilan keputusan seringkali kurang kooperatif, serta kurang memberi motivasi karyawan untuk mencapai target yang diharapkan sehingga karyawan merasa tidak nyaman dan menjadi beban tersendiri bagi para karyawan. Menurut

Le Vu (2014) “pegawai yang merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya maka pegawai tersebut akan bekerja lebih efektif dan menikmati pekerjaannya berbeda dengan pegawai yang merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya”.

Selain itu, Peneliti juga melihat data absensi karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan untuk mengukur tingkat disiplin kerja karyawan di PT Daun Biru Engineering. Berikut ini adalah data absensi karyawan PT Daun Biru Engineering.

Tabel 1.3

Rekapitulasi absensi pada PT. Daun Biru Engineering 2019

Sasaran Mutu	September 2018	Oktober 2018	November 2018	Desember 2018	Januari 2019	Februari 2019	Rata-rata
Toleransi ketidakhadiran maksimal 1%	5,4%	5,9%	6,6%	5,7%	4,6%	5,3%	5,6%

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2019)

Berdasarkan informasi yang Peneliti terima dari bagian HR mengenai data absensi karyawan di PT. Daun Biru Engineering, toleransi ketidak-hadiran di perusahaan tersebut maksimal adalah 1%. Data ketidak-hadiran di atas mengalami fluktuatif dan melebihi toleransi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tingginya rata-rata ketidak-hadiran karyawan menurut Manajer HR PT Daun Biru Engineering disebabkan oleh kurangnya tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya dan kurangnya kepatuhan terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kurangnya ketegasan dari perusahaan dan kurangnya sanksi yang diberikan disinyalir juga menjadi penyebab tingginya ketidak-hadiran karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan terhadap perusahaan cukup rendah. Menurut Prihatinta & Wiwoho (2017) dalam

penelitiannya mengemukakan bahwa tingkat kehadiran yang rendah akan mempengaruhi tingkat kedisiplinan menjadi rendah juga

Arenofsky (2017) mengemukakan bahwa “disiplin kerja sebagai sikap penghormatan, penghormatan, dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis dan mampu melaksanakannya, tidak menghindari sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”. Disiplin kerja adalah bentuk kontrol diri karyawan dan implementasi reguler dan menunjukkan tingkat ketulusan karyawan dalam suatu organisasi. Disiplin kerja yang baik mengacu pada jumlah rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

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.

Berdasarkan pemaparan masalah di atas yang merupakan faktor-faktor penyebab menurunnya komitmen organisasi karyawan PT Daun Biru Engineering maka Peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PT Daun Biru Engineering di Depok”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang Peneliti telah jelaskan sebelumnya, Peneliti memfokuskan perumusan masalah kedalam beberapa poin sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi karyawan pada PT Daun Biru Engineering?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT Daun Biru Engineering?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT Daun Biru Engineering?
4. Apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja dapat memprediksi komitmen organisasi karyawan PT Daun Biru Engineering?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah disampaikan, maka tujuan dari Penelitian yang dilakukan pada karyawan PT Daun Biru Engineering yaitu untuk mengetahui:

1. Deskripsi lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi karyawan PT Daun Biru Engineering.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT Daun Biru Engineering.
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT Daun Biru Engineering.

4. Lingkungan kerja dan disiplin kerja dapat memprediksi kenaikan komitmen organisasi karyawan PT Daun Biru Engineering.

Manfaat Penelitian

Manfaat yang Peneliti harapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Diharapkan dengan melakukan penelitian ini Peneliti dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan, dan semakin menguatkan pemahaman Peneliti akan ilmu di bidang studi manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Peneliti mengharapkan penelitian ini dapat menjadi salah satu karya potensial yang dapat dijadikan bahan referensi sekaligus bahan pembelajaran yang bermanfaat bagi Universitas Negeri Jakarta. Khususnya untuk program studi manajemen, konsentrasi sumber daya manusia.

3. Bagi Pengembangan Ilmu dan Pengetahuan

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, terutama yang berkaitan dengan bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

