

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi dengan kemajuan teknologi dan informasi yang semakin pesat seperti saat ini, peranan sumber daya manusia menjadi salah satu sorotan yang cukup penting di tengah persaingan dalam dunia bisnis yang semakin ketat. Begitu juga dengan Indonesia yang merupakan salah satu negara berkembang di dunia dan saat ini Indonesia menjadi salah satu negara yang berpengaruh dalam perekonomian dunia.

Globalisasi memperluas pergerakan modal dan memberi tempat yang makin penting bagi korporasi besar dunia. Di Indonesia kita menyaksikan sebuah pergeseran perekonomian yang menandai makin kuatnya ekspansi kapitalis global. Hingga mencengkram seluruh basis perekonomian nasional, dari perekonomian skala besar sampai perekonomian rakyat kecil. Ekspansi besar-besaran perusahaan multi nasional disertai juga dengan tuntutan mekanisme kerja baru yang memperkenalkan sistem hubungan kerja yang fleksibel dalam bentuk sistem kerja *outsourcing* (Arja, 2012).

Dengan adanya sistem kerja *outsourcing*, perusahaan dapat menghemat pengeluaran dari segi pembiayaan sumber daya manusia (SDM) yang bekerja pada perusahaan yang bersangkutan. Keberadaan karyawan *outsourcing* merupakan suatu kenyataan yang sulit untuk dihilangkan karena tidak semua

perusahaan sudah benar-benar siap untuk memiliki karyawan tetap dengan segala resikonya. Sebab resiko yang akan ditimbulkan, yaitu perusahaan perlu membayar tunjangan makan, tunjangan transportasi, biaya kesehatan, Tunjangan Hari Raya (THR), memberikan pesangon apabila melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap karyawan tetap sehingga perusahaan tidak dapat menghemat pengeluaran operasional. Dengan demikian perusahaan menggunakan karyawan *outsourcing*.

Karyawan *outsourcing* merupakan salah satu komponen penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Dalam mewujudkan tujuan perusahaan, seorang karyawan *outsourcing* diharapkan mampu bekerja secara teratur dan terarah, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sesuai dengan yang diinginkan. Oleh sebab itu, pelaksanaan aktivitas bekerja harus dilandasi dengan aturan-aturan tertentu yang akan mengatur dan mengarahkan kegiatan kerja. Hal ini dimaksudkan agar tercipta disiplin kerja yang baik dalam aktivitas bekerja.

Disiplin berasal dari kata '*disiple*' yang berarti 'belajar'. Disiplin merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang dalam melakukan sesuatu menjadi lebih baik. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2002). Menurut Soejono (1997), disiplin kerja karyawan dapat dilakukan baik apabila memenuhi syarat, di antaranya datang dan pulang sesuai dengan peraturan, tertib, berpakaian rapi dan beratribut

dinas lengkap, serta melapor jika tidak masuk kerja.

Disiplin kerja merupakan suatu kekuatan yang dapat memaksa tenaga kerja atau pegawai untuk mematuhi terhadap prosedur kerja yang telah disepakati dan telah ditentukan oleh organisasi atau pimpinan/pejabat yang berwenang, maka dengan berpegang pada peraturan yang ada, diharapkan tujuan dari organisasi akan dapat tercapai. Disiplin kerja merupakan faktor pengikat dari integritas yaitu merupakan kekuatan yang memaksa tenaga kerja atau pegawai untuk memenuhi peraturan dan *Standard Operational Procedur* (SOP) yang telah ditentukan terlebih dahulu. Jika terdapat pelanggaran dari peraturan dan *Standard Operational Procedur* (SOP), maka dengan sendirinya seorang karyawan atau sekelompok karyawan dapat dikenakan sanksi, karena telah melakukan pekerjaan yang dilarang berdasarkan peraturan dan prosedur tata kerja yang berlaku dalam organisasi.

Disiplin kerja tidak dapat dipisahkan dengan *task commitment* seorang karyawan sebagaimana dikemukakan oleh Sahertian (1994) bahwa komitmen merupakan kecenderungan dalam diri seseorang untuk merasa terlibat aktif dengan penuh rasa tanggung jawab. Seseorang yang memiliki tanggung jawab terhadap tugas cenderung memiliki disiplin kerja yang baik.

Task commitment adalah kemauan yang berasal dari dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk tekun dan ulet, meskipun mengalami berbagai rintangan dan hambatan dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya (Munandar, 2002).

Dengan adanya komitmen karyawan pada perusahaan dapat membuat karyawan merasa mempunyai tanggung jawab besar dan bersedia memberikan segala kemampuannya sehingga timbul rasa memiliki organisasi. Adanya rasa memiliki yang kuat ini akan membuat karyawan bekerja lebih giat dan menghindari perilaku yang kurang produktif. Sementara bagi individu atau karyawan, komitmen pada perusahaan juga mempunyai dampak personal yang positif, yaitu *reward* dan kepuasan (Ismiyati, 2010).

Dari uraian diatas senada dengan pendapat yang dikemukakan Nitisemito (1989) bahwa disiplin kerja dipengaruhi beberapa faktor seperti tingkat komitmen terhadap tugas, adanya pemberian imbalan yang adil, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan perilaku pemimpin.

PT. Graha Multi Bintang merupakan perusahaan baru yang didirikan pada tahun 2010 yang bergerak di bidang *trading furniture* dan telah berusaha menempatkan karyawan *outsourcing* pada tugas yang benar (*the right man on the right job*). Tapi pada kondisi di lapangan masih ditemukan juga karyawan *outsourcing* yang kurang disiplin seperti datang terlambat, tidak menggunakan sepatu saat bekerja, kurang teliti saat *stock opname*, dan tidak rapi saat berpakaian.

Disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan *outsourcing* harus selalu ditingkatkan. Jika karyawan memiliki disiplin kerja tinggi, maka pekerjaan akan terselesaikan tepat pada waktunya, komitmen terhadap tugas (*task commitment*) akan meningkat, tujuan-tujuan perusahaan akan tercapai dan

akan meningkatkan pendapatan perusahaan serta dapat mensejahterakan para karyawan. Oleh karena itu sangat diperlukan peran dan fungsi dari PT. Graha Multi Bintang agar dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan, sehingga mendapatkan karyawan yang memiliki kualitas dan semangat kerja yang baik serta memiliki komitmen terhadap tugas (*task commitment*) yang sesuai dengan harapan perusahaan.

Tentunya sebuah sistem tidak selamanya berjalan lancar, meskipun karyawan telah melaksanakan dengan optimal. Seperti pada PT. Graha Multi Bintang, perusahaan yang tergolong baru dan berkembang di tengah persaingan yang cukup ketat, permasalahan disiplin kerja karyawan tidak bisa diremehkan dan menjadi sorotan dan perhatian penulis untuk melakukan penelitian. Misalnya, karyawan datang terlambat, tidak menggunakan atribut kerja dengan lengkap, serta kurang serius dalam bekerja. Dengan demikian *task commitment* menurun tugas-tugas tidak terselesaikan tepat waktu. Perusahaan harus bekerja lebih efektif dan efisien dalam mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimilikinya, hal ini karena peran karyawan adalah kunci keberhasilan organisasi/perusahaan.

Mengacu pada pentingnya disiplin kerja sehingga dapat berpengaruh pada *task commitment* karyawan, maka dari uraian ini peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian “Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan *Task Commitment* Pada Karyawan *Outsourcing* PT. Graha Multi Bintang Surabaya”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara disiplin kerja dengan *task commitment* pada karyawan *outsourcing* PT. Graha Multi Bintang Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja dengan *task commitment* pada karyawan *outsourcing* PT. Graha Multi Bintang Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu Psikologi Industri dan Organisasi.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Sebagai bahan pertimbangan dan masukan serta sebagai bahan informasi dan rekomendasi untuk selanjutnya menjadi referensi bagi pihak PT. Graha Multi Bintang Surabaya dalam melakukan pengembangan dan penerapan disiplin kerja sehingga menghasilkan sumber daya manusia / karyawan yang berkualitas dan produktif.
- b. Salah satu referensi bagi siapa saja yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut tentang disiplin kerja dan *task commitment*, pada obyek berbeda dan mengacu pada beberapa aspek internal maupun eksternal sehingga dapat lebih menguatkan hasil penelitian sebelumnya.