

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kualitas sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam perkembangan keorganisasian guna mencapai keberhasilan, hal ini dikarenakan kualitas sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan produktivitas yang baik pula. Adanya skil sumber daya manusia membuat kompetensi yang berkualitas serta menciptakan persaingan juga menjadi semakin ketat, dengan landasan tersebut akan membuat sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam keorganisasian. Seiring dengan perkembangan zaman yang semakin maju tuntutan untuk lebih kreatif juga semakin pesat pula dengan tingkat persaingan yang semakin ketat kinerja karyawan dituntut untuk lebih fleksibel dalam mengerjakan tugas kerja pada sebuah keorganisasian baik dalam perusahaan maupun dalam UKM. Gaya hidup yang terus mengikuti perkembangan membuat sebagian besar perusahaan maupun UKM berlomba-lomba dalam meningkatkan kinerja karyawannya agar tidak kalah dalam persaingan yang pada akhirnya mengakibatkan gulung tikar. Kehidupan masyarakat dikota besar tentunya memiliki sebuah kultur gaya hidup, dengan demikian rata-rata masyarakat sudah tidak lagi melakukan konsumsi berdasarkan manfaat serta kegunaannya Siagian (2016:38), hal inilah yang menjadikan sebuah keuntungan bagi perusahaan dan UKM dalam meningkatkan kinerja karyawan dan memperoleh hasil serta keuntungan. Banyak perusahaan yang selalu berusaha meningkatkan kualitas sumber dayanya supaya dapat menjalankan aktivitas kerjanya dengan maksimal. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan untuk menjalankan kegiatan rumah tangga

produksi perusahaan. Hampir disemua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan. Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Agar tercapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh pimpinan perusahaan.

Permasalahan yang ada di UKM Sanggar Azalea Surabaya kinerja karyawan belum optimal dalam memproduksi kerajinan barang yang diproduksi. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut

Tabel 1.1 : Target dan Realisasi Hasil Produksi Tahun 2017

Bulan	Target	Realisasi	Selisih	
	(Unit)	(Unit)	Unit	%
Januari	300	273	27	9
Pebruari	300	269	31	10
Maret	300	270	30	10
April	300	290	10	3
Mei	300	300	0	0
Juni	300	270	30	10
Juli	300	223	77	26
Agustus	300	256	44	15
September	300	273	27	9
Oktober	300	258	42	14
Nopember	300	233	67	22
Desember	300	243	57	19

Sumber: Bidang Produksi,UKM Sanggar Azalea Surabaya

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat jumlah produk yang dihasilkan dari bulan ke bulan tidak sesuai dengan target perusahaan. Pada bulan Januari terdapat selisih 27unit atau 9 %. Pada bulan Pebruari terdapat selisih 31 unit atau 10 %. Pada bulan Maret terdapat selisih 30 unit atau 10 %. Pada bulan April terdapat selisih 10 unit atau 3 %. Pada bulan Mei terdapat selisih. Pada bulan Juni terdapat selisih 30 unit atau 10 %. Pada bulan Juli terdapat selisih 77 unit atau 26

%. Pada bulan Agustus terdapat selisih 44 unit atau 15 %. Pada bulan September 27 unit atau mencapai 9 %. Pada bulan Oktober terdapat selisih 42 unit atau 14 %. Pada bulan Nopember 67 unit atau 22 %. Pada bulan Desember terdapat selisih 57 unit atau 19 %. Dari pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat penurunan dalam produksi kerajinan. Hal ini disebabkan karena komitmen organisasi yang kurang disadari karyawan dan disiplin kerja yang mulai menurun. Sumber daya manusia yang berkualitas menjadikan sebuah penentu yang paling krusial dalam keberhasilan organisasi. Keberhasilan tersebut ditentukan dengan tingkat kompetensi serta komitmen yang baik terhadap tugas dalam pekerjaannya, hal diacukan dalam hal pengukuran keberhasilan organisasi tersebut, komitmen merupakan suatu bentuk sikap serta perlakuan untuk bergerak bagi seseorang tertentu dalam bekerja sehingga dapat terjalin keterkaitan (Ega, 2016: 11).

Komitmen organisasi merupakan penunjukkan seseorang dalam mengidentifikasi terhadap keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi, komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai – nilai organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi pekerja serta dapat mencapai tujuan dengan baik. Dalam mewujudkan tujuan organisasi banyak faktor yang harus dipenuhi yakni komitmen dan disiplin kerja, komponen tersebut merupakan yang paling penting dalam menentukan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut (Triyono, 2009: 24). Tingkatan komitmen tersebut sangat diperlukan, dikarenakan komitmen dapat menciptakan sebuah iklim kerja yang baik dan menambah tingkatan kerja karyawan dengan sepenuh hati serta dapat menjadikan pemikiran bagi pegawai tersebut bahwa karyawan tersebut merupakan bagian penting dalam organisasi.

Penyebab dari menurunnya kinerja karyawan ialah kurangnya pemahaman terhadap komitmen organisasi sehingga loyalitas terhadap pekerjaan menjadi menurun dan berujung pada kurang efektif terhadap produksi organisasi, meski dalam pengertian komitmen merupakan bagian penting daripada organisasi yang paling dari semua itu ialah totalitas terhadap organisasi dan memberikan yang terbaik dalam organisasi tersebut, bahkan jika perlu harus bersedia melakukan hal yang diluar batas yang diwajibkan oleh organisasi tersebut.

Permasalahan yang terjadi saat ini ialah terjadinya penurunan produksi pada UKM Sanggar Azalea hal ini dikarenakan menurunnya kinerja dari karyawan seperti tanggung jawab serta komitmen dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Produksi kerajinan seperti Sanggar Azalea jelas membutuhkan kualitas sumber daya manusia yang lebih kreatif, namun seiring berjalannya waktu penurunan produksi mulai dirasakan kurangnya komitmen membuat produk jarang laku terjual serta kurangnya disiplin kerja dalam diri karyawan membuat hasil produksi kurang maksimal serta kurang dalam jumlah produksi. Di era globalisasi seperti sekarang apapun jenisnya selalu membutuhkan pembaruan dalam produksi dan dituntut untuk mengikuti perkembangan zaman sehingga kurang baik dalam menjalani UKM tatkala kurangnya kinerja dalam karyawan tersebut.

Adanya komitmen didalam organisasi akan menjadikan karyawan memiliki hubungan secara emosional, sehingga karyawan tersebut selalu terlibat dalam aktivitas keorganisasian dan menjadikan tolak ukur dalam output yang dihasilkan. Karyawan dengan komitmen tinggi dapat memperlihatkan kinerja

yang maksimal, pernyataan (Luthans, 2009: 34) adalah kerelaan untuk bekerja semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara kepada pemilik UKM Sanggar Azalea Surabaya yaitu permasalahan yang ada adalah keterlibatan karyawan untuk memunculkan ide-ide yang baru. Sulit untuk diterima pimpinannya ide pimpinan yang harus dikerjakan karyawan, masih ada karyawan bekerja tidak optimal (tidak fokus) karena kurang memahami ide dari pimpinan, karena karyawan merasa memiliki tanggung jawab, jadi mereka tetap bekerja meskipun memiliki pengalaman kerja yang begitu lama tetapi tidak mengikuti model-model yang baru.

Ada beberapa alasan mengapa organisasi harus melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan derajat komitmen organisasi dalam diri karyawan, pertama, semakin tinggi komitmen karyawan semakin besar pula usaha yang dilakukannya dalam melaksanakan tugasnya, kedua, semakin tinggi komitmen karyawan maka semakin lama pula ia ingin tetap dalam organisasi, dengan kata lain jika karyawan mempunyai komitmen organisasi yang tinggi, maka ia tidak berniat meninggalkan organisasi tersebut (Mowday, 2009: 16).

Disiplin kerja merupakan serangkaian kepercayaan dan kemudian bertindak berdasarkan prinsip, dengan adanya disiplin kerja karyawan akan fokus terhadap pekerjaan. yang sudah menjadi tanggung jawabnya, dengan karyawan yang memiliki kedisiplinan maka karyawan tidak akan gampang terpengaruh terhadap apapun. Penerapan karyawan terhadap disiplinakan menimbulkan tanggung jawab dan fokus terhadap tugas kerjanya. Dua komponen tersebut sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan pula pada output yang dihasilkan organisasi tersebut.

Permasalahan yang ada di UKM Sanggar Azalea Surabaya mengenai disiplin kerja adalah masih terdapat karyawan yang melanggar peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, seperti masih ada karyawan terlambat masuk jam kerja, tingkat absensi yang masih rendah yang dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan karena akibat kurang tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan sehingga karyawan tersebut tidak bisa menyelesaikan target produksi yang ditetapkan perusahaan yang pada akhirnya mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Batas toleransi untuk tidak masuk kerja dalam satu bulan distandarkan 10 karyawan. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut ini.

Tabel 1.2 Tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan kerja karyawan Tahun 2017

Bulan	Keterangan	Jumlah Orang	%	Batas Toleransi
Januari	Ketidakhadiran	15	13,65%	2 hari
	Keterlambatan	38	34.55%	30 menit
Februari	Ketidakhadiran	12	10.91%	2 hari
	Keterlambatan	55	50.00%	30 menit
Maret	Ketidakhadiran	19	17.28%	2 hari
	Keterlambatan	30	27.28%	30 menit
April	Ketidakhadiran	20	18.19%	2 hari
	Keterlambatan	34	30.91%	30 menit
Mei	Ketidakhadiran	19	17.28%	2 hari
	Keterlambatan	30	27.28%	30 menit
Juni	Ketidakhadiran	10	09.09%	2 hari
	Keterlambatan	28	25.46%	30 menit
Juli	Ketidakhadiran	12	10.91%	2 hari
	Keterlambatan	33	30.00%	30 menit
Agustus	Ketidakhadiran	15	13,65%	2 hari
	Keterlambatan	30	27.28%	30 menit
September	Ketidakhadiran	15	13,65%	2 hari
	Keterlambatan	34	30.91%	30 menit
Oktober	Ketidakhadiran	18	16.36%	2 hari
	Keterlambatan	44	40.00%	30 menit
November	Ketidakhadiran	13	11.81%	2 hari
	Keterlambatan	42	38.18%	30 menit
Desember	Ketidakhadiran	10	09.09%	2 hari
	Keterlambatan	34	30.91%	30 menit

Sumber data: Sanggar Azalea Surabaya

Berdasarkan tabel 1.2 tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa, pada bulan Januari tingkat ketidakhadirankaryawan 15 orang atau 13.65% dan tingkat keterlambatan 38 orang atau 34.55%. Bulan Pebruari tingkat ketidakhadiran karyawan 12 orang atau 10.91% dan tingkat keterlambatan 55 orang atau 50.00%. Bulan Maret tingkatketidakhadiran karyawan 19 orang atau 17.28% dan tingkat keterlambatan 30 orang atau 27.28%. Bulan April tingkat ketidakhadiran karyawan 20 orang atau 18.19% dan tingkat keterlambatan 34 orang atau 30.91 %. Bulan Mei tingkat ketidakhadiran karyawan.19 orang atau 17.28% dan tingkat keterlambatan 30 orang atau 27.28 %.Bulan Juni tingkat ketidakhadiran karyawan 10 orang atau 09.09 % dan tingkat keterlambatan 28 orang atau 25.46 %.Bulan Juli tingkat ketidakhadiran karyawan 12 orang atau 10.91 % dan tingkat keterlambatan 33 orang atau 30.00 %. Bulan Agustus tingkat ketidakhadiran karyawan 15 orang atau 13.65 % dan tingkat keterlambatan 30 orang atau 27.28 %. Bulan September tingkat ketidakhadiran karyawan 15 orang atau 13.65 % dan tingkat keterlambatan 34 orang atau 30.91 %. Bulan Oktober tingkat ketidakhadiran karyawan 18 orang atau 16.36 % dan tingkat keterlambatan 44 orang atau 40.00 %. Bulan Nopember tingkat ketidakhadiran karyawan 13 orang atau 11.81 % dan tingkat keterlambatan 42 orang atau 38.18 %. Bulan Desember tingkat ketidakhadiran karyawan 10 orang atau 09.09 % dan tingkat keterlambatan 34 orang atau 30.91 %.

Faktor disiplin sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin biasanya berbanding lurus terhadap produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan, bila tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan baik, maka tingkat produktivitas perusahaan akan meningkat dengan baik, penegakkan disiplin yang terlalu tinggi juga akan memicu stress kerja karyawan atau bisa

juga memicu motivasi karyawan karena karyawan cenderung malas bekerja bila tidak ada penegakkan disiplin yang tegas (Hasibuan, 2012: 42)

Karyawan yang memiliki rasa disiplin yang tinggi maka karyawan tersebut tidak akan mudah dalam menyepelekan pekerjaannya, namun sebaliknya tatkala karyawan tersebut tidak punya rasa disiplin maka karyawan tersebut meninggalkan pekerjaan tersebut dengan mudah tanpa adanya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Hal inilah yang melandasi pentingnya disiplin dalam kinerja karyawan. Menurut (Hasibuan, 2013: 35) seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila memenuhi kriteria berdasarkan sikap, norma serta tanggung jawab. Hal ini menjadikan kriteria tersebut dapat diacukan pada mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran serta kerelaan dalam melakukan tugas serta aturan perusahaan

Sejalan dengan uraian latar belakang, maka penulis tertarik dalam melakukan penelitian ini dengan judul **“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada UKM Sanggar Azalea Surabaya)”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang sudah dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UKM Sanggar Azalea Surabaya?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UKM Sanggar Azalea Surabaya?

3. Apakah komitmen organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UKM Sanggar Azalea Surabaya?
4. Manakah diantara variabel komitmen organisasi dan disiplin kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di UKM Sanggar Azalea Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang serta perumusan masalah diatas maka penelitian ini mempunyai tujuan masalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UKM Sanggar Azalea Surabaya.
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UKM Sanggar Azalea Surabaya
3. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UKM Sanggar Azalea Surabaya.
4. Untuk mengetahui manakah diantara variabel komitmen organisasi dan disiplin kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di UKM Sanggar Azalea Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut di atas, maka penelitian ini memiliki manfaat sebagai berikut:

a. Bagi Instansi

Sebagai bahan untuk mengetahui kondisi yang ada di lingkungan instansi, serta sebagai bahan untuk memberikan masukan khususnya tentang komitmen organisasi dan disiplin kerja sebagai bahan rujukan untuk meningkatkan kinerja karyawan di UKM Sanggar Azalea Surabaya.

a. Bagi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan keilmuan dan sebagai masukan bagi pengembangan kurikulum khususnya di bidang ilmu ekonomi dan bisnis khususnya konsentrasi manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi peneliti

Sebagai wacana dan memperluas wawasan bagi kegiatan ilmu manajemen dalam rangka mengelola sumber daya manusia, sehingga teori yang telah diperoleh selama perkuliahan dapat diaplikasikan ke dalam instansi yang menjadi rujukan peneliti sebagai bahan kajian ini.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menjadi wahana pengetahuan dan referensi mengenai pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja, terhadap kinerja karyawan, dan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti lebih dalam lagi.