

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan bisnis saat ini semakin pesat dan persaingan semakin ketat seiring dengan kemajuan teknologi sehingga perusahaan dituntut untuk terus melakukan beberapa upaya dalam meningkatkan dan mengembangkan kualitas perusahaannya. Setiap perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya memerlukan suatu strategi yang tepat untuk menghadapi persaingan yang semakin tinggi dan dapat bertahan dalam jangka waktu panjang. Selain teknologi dan infrastruktur yang membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya, sumber daya manusia juga menjadi salah satu faktor penting yang dimiliki perusahaan. Tujuan perusahaan dapat terwujud dengan adanya sumber daya manusia yang berperan aktif dalam menjalankan kegiatan perusahaan.

Manusia memiliki peran aktif dalam menjalankan kegiatan suatu organisasi. Pada dasarnya perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, melainkan yang terpenting mereka memiliki rasa loyalitas yang tinggi di tempat kerja. Karyawan dan perusahaan merupakan hubungan dua pihak yang saling membutuhkan. Karyawan menjual jasa yang mereka miliki dan perusahaan membutuhkan tenaga mereka agar perusahaan dapat berjalan dengan baik. Selain itu, manusia mempunyai keterampilan,

kecerdasan, kemauan harapan, pengetahuan, kepercayaan, dan kesetiaan yang dapat membantu jalannya perusahaan (Fajrianto et al., 2022).

Keberhasilan dan keberlanjutan sebuah organisasi dapat ditentukan melalui salah satu faktornya yaitu kinerja karyawan. Fauzi & Hidayat dalam Ircham & Iryanti (2022) mengatakan bahwa kinerja merupakan tindakan melakukan tugas yang telah diselesaikan oleh individu selama periode waktu tertentu dan dapat diukur. Tingginya kinerja karyawan dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, serta daya saing perusahaan di pasar. Dalam mencapai kinerja yang tinggi diperlukan peningkatan kerja yang optimal dengan memanfaatkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki untuk mewujudkan tujuan organisasi (Sembiring, 2020).

PT Tunggal Djaja Indah merupakan perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang manufaktur. Awalnya perusahaan ini hanya memproduksi Cat Damar dan Thiner. Didirikan sejak tahun 1963 hingga saat ini, PT Tunggal Djaja Indah telah memproduksi beragam jenis cat mulai dari *Decorative Coating*, *Automotive Coating*, *Industrial Coating* dan *Heavy Duty Coating*. Seiring berkembangnya perusahaan, PT Tunggal Djaja Indah terus berupaya untuk menghasilkan produk yang berkualitas terbaik dan sesuai dengan standar internasional. Perusahaan juga terus berinovasi untuk memenuhi kebutuhan pelanggannya.

Dalam menghasilkan berbagai produk yang berkualitas, PT Tunggal Djaja Indah telah didukung oleh para karyawan yang ahli dalam bidangnya. Namun berdasarkan data yang diperoleh sejauh ini, diketahui bahwa kinerja karyawan

perusahaan sedang mengalami penurunan. Hal tersebut terbukti dari adanya persentase produksi yang tidak sesuai dengan target yang telah diberikan.

**Tabel 1.1 Data Target Produksi PT Tunggal Djaja Indah**

Tahun	Target	Realisasi	Persentase
2021	24500	23299	95,1%
2022	29400	27430	93,3%
2023	29400	26607	90,5%

*Sumber : PT Tunggal Djaja Tahun 2023 (diolah)*

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan target dan hasil produksi perusahaan selama tiga tahun tidak mengalami ketercapaian. Perusahaan berupaya meningkatkan target sesuai standar setiap tahunnya, namun terpenuhinya target tergantung pada kinerja karyawannya. Perbandingan antara target dan realisasinya pada tahun 2021 hanya tercapai 95,1%, tahun 2022 tercapai sebesar 93,3%, serta tahun 2023 tercapai sebesar 90,5%. Sehingga menurut data yang tersedia, diketahui bahwa PT Tunggal Djaja sedang mengalami kendala kinerja karyawannya yang menurun.

Pengukuran dan peningkatan kinerja karyawan sering kali menjadi fokus utama dalam manajemen sumber daya manusia (SDM). Hal ini karena kinerja karyawan tidak hanya mencerminkan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, tetapi juga mencerminkan seberapa baik organisasi mengelola, memotivasi, dan mengembangkan tenaga kerjanya. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan agar dapat merancang strategi yang efektif untuk peningkatan kinerja.

Salah satu faktor yang dapat meningkatnya kinerja karyawan adalah disiplin kerja.

Disiplin kerja merujuk pada kepatuhan karyawan terhadap aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin dapat diartikan sebagai sikap menghargai, taat terhadap peraturan yang berlaku, dan mampu melaksanakannya, serta tidak menghindar jika menerima sanksi saat melanggar tugas dan wewenang yang diberikan (Fajrianto et al. 2022). Karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi cenderung lebih terikat pada tugas-tugas mereka, menghormati aturan dan prosedur perusahaan, serta menunjukkan tingkat kepatuhan yang tinggi dan menjaga kualitas kerjanya. Perusahaan harus menjunjung tinggi disiplin kerja karyawan agar dapat mewujudkan tujuannya. Kedisiplinan yang kuat dapat membentuk peningkatan efektivitas kerja. Dengan disiplin yang baik memungkinkan terciptanya suasana lingkungan kerja yang lebih teratur dan efisien.

Turangan, et al dalam Charisma & Irbayuni (2022) menyebutkan bahwa tingkat disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mendominasi kinerja. Ketika karyawan sudah terbiasa dengan disiplin kerja yang tinggi maka dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga akan berdampak positif pada aktivitas kerjanya. Penerapan peraturan yang adil menjadi dasar untuk perlindungan baik secara individu maupun kelompok, sebab tanpa peraturan yang jelas dapat dipastikan bagian dalam organisasi akan terganggu. Adanya disiplin kerja yang baik juga dapat mencerminkan bagaimana seseorang bertanggung jawab atas pekerjaan dan tugasnya.

Disiplin yang baik merupakan cerminan dari perasaan karyawan tentang kepemilikan atas pekerjaan mereka. Setelah melakukan wawancara singkat diperoleh fakta bahwa masih banyak karyawan PT Tunggal Djaja Indah yang belum memperhatikan aspek kedisiplinannya. Indikasi tingginya ketidakdisiplinan karyawan perusahaan berasal dari data keterlambatan masuk saat jam kerja. Hal ini dapat dilihat dari data tabel berikut:

**Tabel 1.2 Keterlambatan Karyawan PT Tunggal Djaja Indah**

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Keterlambatan	Persentase
2021	110	245	952	3,53%
2022	121	245	1078	3,64%
2023	127	245	1263	4,60%

*Sumber : PT Tunggal Djaja Tahun 2023 (diolah)*

PT Tunggal Djaja Indah menetapkan aturan jam masuk kerja bagi karyawannya setiap hari adalah pukul 07.30 WIB, dengan maksimal terlambat tidak lebih dari lima menit. Selain aturan jam, perusahaan juga mengatur standar keterlambatan maksimal tiga kali dengan persentase sebesar 0,77%. Berdasarkan hasil tabel 1.2 diketahui bahwa pada tahun 2021 persentase keterlambatan sebesar 3,53% dengan jumlah karyawan 110 orang, sedangkan pada tahun 2022 persentase keterlambatan menurun menjadi 3,64% dengan total karyawan 121 orang, namun pada tahun 2023 persentase keterlambatan kembali naik menjadi 4,60% dengan jumlah karyawan sebanyak 127 orang. Dalam jangka waktu tiga tahun persentase keterlambatan selalu melebihi

standar yang telah ditetapkan. Hal ini dapat diartikan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan perusahaan masih jauh dari persentase maksimal. Data ini membuktikan kurangnya kedisiplinan karyawan terhadap aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Adanya peningkatan persentase keterlambatan karyawan dapat terjadi dikarenakan kurangnya kesadaran karyawan akan peraturan yang berlaku pada perusahaan. Beberapa faktor seperti masalah kesehatan kerap menjadi alasan karyawan datang terlambat. Hal ini dikarenakan adanya peraturan perusahaan yang mewajibkan karyawannya untuk tetap memberikan kabar apabila hendak tidak masuk, sebab keterangan alpa tidak berlaku dalam sistem absensi PT Tunggal Djaja Indah. Sehingga karyawan lebih memilih datang terlambat dibanding tidak datang sama sekali. Selain itu, faktor eksternal seperti lingkungan kerja yang tidak kondusif, kurangnya pengakuan terhadap karyawan oleh perusahaan, serta kondisi kerja yang kurang nyaman kerap juga menjadi penyebab turunnya disiplin kerja.

Disiplin kerja bukanlah satu-satunya variabel yang dapat mempengaruhi kinerja. Selain disiplin kerja, komitmen organisasi merupakan variabel yang memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi mencerminkan tingkat kesetiaan dan ketertarikan emosional setiap karyawannya terhadap perusahaan.

Juanna & Bokingo dalam Putri & Iryanti (2022) mengatakan bahwa *labor turnover* dapat dijadikan sebagai tolak ukur perusahaan untuk mengetahui stabil atau tidaknya kinerja pada perusahaan. Tinggi rendahnya komitmen organisasi

seorang karyawan salah satunya dapat dilihat dari adanya data *turnover* karyawan PT Tunggal Djaja Indah seperti berikut:

**Tabel 1.3 Data *Turnover* Karyawan PT Tunggal Djaja Indah**

Tahun	Awal Tahun	Masuk	Keluar	Persentase
2021	110	27	16	13,85%
2022	121	25	19	15,32%
2023	127	38	25	18,72%

*Sumber : PT Tunggal Djaja Indah Tahun 2023 (diolah)*

Dari data yang terlihat pada Tabel 1.3 ditemukan bahwa terdapat peningkatan angka karyawan yang mengambil keputusan untuk mengundurkan diri dari PT Tunggal Djaja Indah. Selama tiga tahun tingkat persentase *turnover* karyawan semakin bertambah jumlahnya. Hal tersebut disebabkan karena karyawan merasa tidak adanya peluang pengembangan karir, kurang terhubung dengan tujuan organisasi, serta adanya tekanan kerja yang berlebih dari beban yang diberikan. Selain itu, masih ada beberapa karyawan yang sering datang terlambat hal ini menjadi salah satu bukti karyawan kurang terdorong untuk bekerja secara optimal. Rangkaian permasalahan tersebut tentu mempengaruhi aktivitas operasional harian perusahaan seperti terhambatnya pengiriman barang ke konsumen, serta pelayanan kepada konsumen yang kurang maksimal.

Keberlangsungan sumber daya manusia harus diperhatikan selama bekerja untuk perusahaan, agar dapat memberikan kemampuan terbaiknya dan bekerja dengan semangat hingga memiliki rasa komitmennya tinggi terhadap perusahaan. Komitmen organisasi adalah gambaran sikap yang mencerminkan

kesetiaan karyawan dan merupakan proses keberlanjutan seseorang menunjukkan perhatiannya terhadap pencapaian organisasi (Luthan dalam Anggraini et al, 2021). Komitmen organisasi merujuk pada situasi seorang karyawan berkeinginan menjaga keterlibatannya dalam organisasi demi mencapai tujuan perusahaan. Pada dasarnya perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, melainkan yang terpenting mereka memiliki rasa komitmen yang tinggi di tempat kerja. Perusahaan dapat melakukan beberapa hal untuk mempertahankan karyawannya yaitu dengan menumbuhkan dan meningkatkan rasa kesetiaan pekerja terhadap perusahaan.

Tingkat *turnover* yang tinggi sering kali menjadi indikasi adanya masalah dengan komitmen karyawan terhadap organisasi. Karyawan sering kali merasa tidak memiliki keterlibatan pada perusahaan sehingga cenderung memilih untuk keluar. Seorang karyawan yang memiliki komitmen kuat cenderung mendedikasikan dirinya untuk mencapai tujuan perusahaan. Berbeda dengan ketika seorang karyawan kurang berkomitmen maka akhirnya dirinya akan kurang termotivasi, disiplin kerja menurun dan performa kinerjanya pun juga menurun yang akhirnya dapat mengganggu keberlangsungan perusahaan. Sehingga perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mencapai kinerja karyawan yang optimal perlu menjaga disiplin kerja dengan serta membangun komitmen organisasi yang tinggi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan komitmen organisasi merupakan faktor penting yang sangat mempengaruhi



kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Sehingga berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi pada PT Tunggal Djaja Indah, penulis tertarik untuk melakukan penelitian menggunakan variabel disiplin kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Penulis mengambil judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tunggal Djaja Indah”**.

### **1.1 Perumusan Masalah**

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Tunggal Djaja Indah?
2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Tunggal Djaja Indah?

### **1.2 Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Tunggal Djaja Indah
2. Mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Tunggal Djaja Indah

### **1.3 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Penulis

Adanya penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan pengetahuan dan wawasan penulis yang berkaitan dengan disiplin kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Serta dapat menambah pengalaman dan menerapkan ilmu yang diperoleh di bangku perkuliahan sebagai persiapan diri memasuki dunia kerja.

## 2. Bagi Akademis

Hasil penelitian dapat menjadi tambahan wawasan pemikiran serta sebagai bahan pertimbangan yang bermanfaat dalam bidang manajemen khususnya mengenai disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan terutama bagi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

## 3. Bagi Perusahaan

- a. Menambah pengetahuan terutama dalam ilmu Disiplin kerja, Kinerja Karyawan, dan Loyalitas karyawan
- b. Menerapkan kedisiplinan, memperbaiki kekurangan yang ada, meningkatkan kualitas, serta mempertahankan prestasi yang telah diraih pada peraturan yang dijalankan perusahaan.