

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting sebagai faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai kesuksesan perusahaan. Hal ini menandakan bahwa diperlukan adanya proses pengelolaan sumber daya manusia yang baik di dalam suatu perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Sukses, seimbang dan berjalan dengan selaras didalam pekerjaan, kehidupan pribadi dan sosial merupakan tujuan utama seseorang dalam meraih aktualisasi diri terhadap potensi yang dimiliki (Hasibuan, 2010). Perusahaan yang sukses memerlukan karyawan yang mampu dan mau mengerjakan tugas yang bukan termasuk tugas formal mereka. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja memiliki konsep akan hasil, perlakuan, dan prosedur yang adil, sehingga perlu adanya kepercayaan antara karyawan dan atasan, maka karyawan akan dengan sukarela bertindak melebihi harapan organisasi (Sutanto & Tania, 2013). Secara sederhana kepuasan kerja dapat disimpulkan sebagai apa yang membuat orang-orang menginginkan dan menyenangi pekerjaan karena mereka merasa bahagia dalam melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan pegawai rendah. Berdasarkan pendapat di atas kepuasan kerja merupakan sikap puas pegawai terhadap beban kerja, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja dan kebebasan dalam mengembangkan karir. Ketika seseorang karyawan merasa puas akan suatu pekerjaannya, maka ia akan melakukan segala hal yang terbaik untuk menyelesaikan suatu pekerjaannya, oleh karena itu pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tersebut akan segera terselesaikan dan performa karyawan akan meningkat (Hasibuan, 2008)

Bahwa sukses sebuah perusahaan karena memiliki kepandaian khusus untuk mempekerjakan orang yang tepat untuk pekerjaan-pekerjaan yang tepat serta memotivasi, menilai, dan mengembangkan mereka (Dessler, 2006). Dalam proses pengembangan karyawan, aspek komitmen perlu mendapat perhatian yang lebih. Karena dengan adanya komitmen dalam diri karyawan terhadap perusahaan diharapkan karyawan-karyawan berkualitas yang dimiliki perusahaan akan dapat tetap bertahan walaupun ada kesempatan untuk meninggalkan perusahaan. Dengan demikian, kondisi perusahaan akan tetap stabil karena karyawan yang berkualitas akan terus bekerja dengan baik dalam mengembangkan perusahaan.

Disiplin kerja dalam suatu organisasi bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati

setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawannya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku. Motivasi dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Untuk itu, selain disiplin alangkah baiknya jika motivasi kerja karyawan perlu juga dibangkitkan dan ditingkatkan agar karyawan dapat menghasilkan kedisiplinan dalam pekerjaan sehingga kinerja akan semakin baik untuk meningkatkan tujuan perusahaan (Mohammad, 2014). Seperti yang kita ketahui bahwa, untuk dapat mendisiplinkan karyawan tidaklah mudah. Perlu adanya berbagai macam motivasi dari perusahaan yang harus dilakukan. Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk berbuat dan memproduksi. Seorang yang memiliki motivasi yang rendah mereka cenderung untuk menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Semakin besar motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri (Murty dan Hudiwinarsih, 2012).

Komitmen organisasional sangat dipengaruhi oleh sejauh mana pekerjaannya dapat memberikan kepuasan terhadap dirinya hal ini di perkuat dengan pernyataan Gunlu *et al.* (2009), menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional, artinya semakin besar ia yakin perusahaan akan memberikan pemuasan bagi keinginannya sebagai imbalan atas usaha yang dilakukannya maka ia akan bekerja keras dan berkomitmen tinggi kepada perusahaan dan begitu juga sebaliknya. Salah satu bentuk tindakan yang menunjukan rendahnya tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan adalah bentuk perlawanan atau pembangkangan yang dilakukan oleh tingkat perputaran karyawan dan aksi mogok kerja yang di lakukan oleh karyawan.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan Amran (2009), Zesbendri dan Aryanti (2009) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasional. Di samping itu hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Prabasari (2013) yang menyimpulkan bahwa tersapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap komitmen organisasional.

Berdasarkan uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa rendahnya motivasi kerja yang dimiliki karyawan dan kepuasan kerja yang diterima karyawan berpengaruh terhadap tingkat komitmen organisasional karyawan. Adanya pengaruh tersebut dikuatkan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tania dan Susanto (2013) tentang “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI Knife di Surabaya” yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional baik secara parsial maupun secara simultan. Motivasi kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dengan tingkat signifikansi 0,04%; kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dengan tingkat signifikansi 0,00%; dan secara simultan motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan tingkat signifikansi 0,00%.

Maka dari berdasarkan apa yang dikemukakan beberapa ahli tentang perlunya dalam menjaga komitmen organisasional perusahaan, peneliti melihat fenomena yang ada di perusahaan ini bahwa karyawan memiliki kemauan untuk bertahan dalam perusahaan yang sangat tinggi. Dari beberapa penelitian sebelumnya, yang menjadi objek penelitian diantaranya adalah karyawan swasta. Karyawan memiliki peranan sangat penting bagi keberlangsungan perusahaan. Karyawan merupakan aset terpenting yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan sebuah perusahaan. Tanpa mesin canggih, perusahaan dapat terus beroperasi secara manual, akan tetapi tanpa karyawan, perusahaan tidak akan dapat berjalan sama sekali. Demi tujuan perusahaan dalam menjalankan operasinya dengan maksimal, perusahaan harus mampu memperhatikan kedisiplinan, motivasi kerja karyawan serta kepuasan kerja karyawan agar terciptanya komitmen organisasional pada karyawan. Karyawan yang berkomitmen akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan untuk jangka panjang. Hal ini menunjukkan bahwa indeks komitmen organisasional karyawan dapat dijadikan tolak ukur untuk melakukan tindakan korektif yang diperlukan.

Jika dilihat dari kehidupan orang yang bekerja di kota-kota besar seperti Jakarta, terlihat bahwa bekerja sampai malam hari sudah merupakan bagian dari gaya hidup. Bahkan ada sebagian karyawan yang rela untuk bekerja menyelesaikan tugas di kantor dengan tidak memperdulikan kehidupan sosialnya. Oleh karena terlalu banyak bekerja sampai dengan larut malam membuat pekerja kadang kehilangan momen atau peristiwa yang menyenangkan untuk kehidupan pribadi serta keluarga. Hal ini terlihat tidak baik dan kita perlu untuk dapat mengetahui bahwa kebanyakan orang dapat sukses dalam karirnya adalah karena didorong oleh kemampuan untuk dapat menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan juga pekerjaannya (Workshered, 2014).

Penulis memilih karyawan swasta bekerja yang sudah berkeluarga maupun yang belum di wilayah Jakarta barat sebagai populasi yang akan diteliti. Dasar pemilihan karyawan swasta yang sudah berkeluarga maupun yang belum sebagai sampel karena memiliki kehidupan yang menuntut dirinya untuk berperan dalam ekonomi dan sosial. Pekerja karyawan swasta yang sudah berkeluarga maupun yang belum, tidak hanya memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya, mereka juga memiliki peran penting bagi keluarganya. Oleh karena itu, dalam penelitian ini

penulis mengangkat judul **Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kedisiplinan terhadap komitmen organisasional pekerja karyawan swasta di wilayah Jakarta Barat ?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasional pekerja karyawan swasta di wilayah Jakarta Barat ?
3. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pekerja karyawan swasta di wilayah Jakarta Barat ?
4. Apakah terdapat pengaruh serempak antara kedisiplinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pekerja karyawan swasta di wilayah Jakarta Barat ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka adanya tujuan dari penulisan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap komitmen organisasional pekerja karyawan swasta di wilayah Jakarta Barat
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasional pekerja karyawan swasta di wilayah Jakarta Barat
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pekerja karyawan swasta di wilayah Jakarta Barat
4. Untuk mengetahui pengaruh serempak antara kedisiplinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pekerja karyawan swasta di wilayah Jakarta Barat

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan atau sumber informasi yang berhubungan dengan kedisiplinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional,
2. Bagi Penulis, merupakan kesempatan untuk dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam hasil penelitian mengenai kedisiplinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai makhluk sosial guna meningkatkan komitmen organisasional.
3. Bagi Pembaca, agar dapat menjadi referensi bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan dengan pengetahuan sumber daya

manusia dan penelitian tentang pengaruh kedisiplinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti lain yang mengadakan penelitian dengan bidang kajian yang sama, sebagai bahan pembandingan dalam melakukan penelitian.