

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Karyawan dapat diartikan salah satu aset berharga yang dimiliki perusahaan dalam menjalankan operasionalnya. Sebuah perusahaan mungkin memiliki berbagai aset seperti tanah, gedung, kendaraan atau mesin produksi, peralatan kantor, dan lain-lain namun semua aset tersebut tidak akan berarti apa-apa dan tidak akan menghasilkan apa-apa bila tidak digerakkan oleh karyawan. Agar perusahaan dapat memperoleh pendapatan dari operasinya, maka perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mampu melaksanakan aktivitas sesuai dengan tugasnya masing-masing. Untuk menjamin agar aktivitas tersebut dapat mencapai hasil yang diharapkan, diperlukan upaya manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu [1]. Tujuan perusahaan dapat diimplementasikan dengan baik jika didukung oleh kinerja karyawan yang baik, karena kinerja karyawan merupakan salah satu alat meningkatkan keberhasilan perusahaan dalam menjalankan usahanya. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengupayakan agar kinerja karyawan dapat meningkat seperti membentuk komitmen organisasi yang baik dalam diri karyawan dan meningkatkan disiplin kerja.

PT. Central Bearindo International Medan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan/distributor lahar mesin dengan berbagai merek, seperti *Sweden bearings*, *SKF bearings*, *German INA bearings*, dan lainnya. Salah satu tujuan yang ingin dicapai perusahaan adalah usaha yang semakin maju dengan peningkatan laba yang diperoleh dari penjualan. Akan tetapi tujuan perusahaan belum terealisasi dengan baik yang dikarenakan belum optimalnya karyawan dalam bekerja sehingga realisasi penjualan yang dicapai perusahaan tidak mencapai target dan mengalami penurunan. Berikut ini akan ditampilkan data penjualan lahar mesin tahun 2012 sampai dengan 2016 seperti Tabel 1.1.

Tabel 1.1. Data Penjualan Lahar Mesin PT. Central Bearindo International Medan Tahun 2012 - 2016

No.	Tahun	Total Penjualan (Rp.)
1	2012	3,310,100,000
2	2013	3,227,000,000
3	2014	3,167,100,000
4	2015	3,098,000,000
5	2016	3,057,000,000

Sumber: PT. Central Bearindo International Medan

Dari Tabel 1.1 di atas terlihat bahwa penjualan lahar mesin cenderung mengalami penurunan. Penurunan penjualan lahar mesin ini dikarenakan karyawan tidak bekerja dengan baik dan optimal sehingga karyawan tidak mampu meningkatkan penjualan. Hal ini disebabkan oleh faktor komitmen organisasi dan disiplin kerja.

Komitmen organisasi merupakan kesediaan seseorang untuk mengikatkan diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasa dirinya terlibat dalam organisasi [2]. Karyawan yang mempunyai tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasinya cenderung akan bertahan sebagai anggota dalam waktu yang relatif panjang, merasa perusahaan adalah bagian dari hidupnya sehingga akan bekerja dengan optimal guna meningkatkan kinerjanya di perusahaan. Pada PT. Central Bearindo International Medan, diketahui karyawan belum memiliki komitmen yang baik pada organisasi yang disebabkan oleh frekuensi masuk dan keluarnya karyawan cukup tinggi karena ketidaksesuaian harapan karyawan dengan realitas yang diperoleh. Untuk memperjelas masalah ini akan ditampilkan data perputaran karyawan tahun 2016 seperti Tabel 1.2.

Tabel 1.2 Data Perputaran Karyawan PT. Central Bearindo International Medan Tahun 2016

No	Bulan	Perputaran Karyawan	
		Masuk	Keluar
1.	Januari	0	1
2.	Februari	1	0
3.	Maret	1	3
4.	April	2	5
5.	Mei	0	3
6.	Juni	3	4
7.	Juli	0	4
8.	Agustus	2	3
9.	September	3	4
10.	Oktober	2	5
11.	Nopember	2	1
12.	Desember	1	0

Sumber: PT. Central Bearindo International Medan

Dari Tabel 1.2 di atas terlihat bahwa frekuensi masuk dan keluarnya karyawan cukup tinggi. Hal ini disebabkan oleh berbagai alasan seperti jabatan tidak sesuai harapan, karyawan merasa perannya di perusahaan tidak begitu maksimal, perusahaan kurang menghargai kinerja yang dicapai karyawan, adanya konflik peran, dan lainnya. Pengunduran diri karyawan mencerminkan rendahnya komitmen karyawan pada perusahaan sehingga tidak berkenan untuk bekerja lebih lama di perusahaan dan hal ini berdampak negatif pada perusahaan yaitu perusahaan kehilangan karyawan yang memiliki kinerja yang baik.

Disiplin diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak [3]. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung akan bekerja dengan baik, konsentrasi, dan penuh tanggung jawab, sehingga kinerjanya dapat meningkat. Sebaliknya karyawan yang tidak memiliki disiplin kerja yang baik cenderung tidak bertanggung jawab, tidak menaati peraturan perusahaan, dan bekerja dengan asal-asalan, sehingga kinerjanya akan menurun. Disiplin kerja pada PT. Central Bearindo International Medan diketahui belum terbentuk dengan baik yang terlihat dari cukup banyaknya karyawan yang absen. Untuk

memperjelas masalah ini akan ditampilkan data absensi karyawan tahun 2016 seperti Tabel 1.3.

Tabel 1.3 Data Absensi Karyawan PT. Central Bearindo International Medan Tahun 2016

No	Bulan	Sakit	Izin	Absen	Jumlah Karyawan
1.	Januari	2	2	5	67
2.	Februari	3	1	5	67
3.	Maret	2	2	4	68
4.	April	1	3	6	68
5.	Mei	4	5	7	67
6.	Juni	4	4	5	66
7.	Juli	3	5	8	67
8.	Agustus	2	3	7	65
9.	September	4	6	9	65
10.	Oktober	5	5	7	63
11.	Nopember	4	4	8	62
12.	Desember	6	7	10	62

Sumber: PT. Central Bearindo International Medan

Dari Tabel 1.3 di atas terlihat bahwa pada tahun 2016 cukup banyak karyawan absen yang mencerminkan ketidakdisiplinan karyawan dalam bekerja sehingga karyawan tidak mematuhi peraturan perusahaan. Rendahnya disiplin dalam diri karyawan mengakibatkan pekerjaan dan tanggung jawabnya tidak dapat dilakukan dengan baik sehingga kinerjanya menjadi menurun.

Berdasarkan fenomena permasalahan yang terjadi pada perusahaan, maka peneliti melakukan penelitian pada perusahaan ini dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Central Bearindo International Medan”**.

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Bearindo International Medan ?

2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Bearindo International Medan ?
3. Apakah komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Bearindo International Medan ?

1.3. Ruang Lingkup Penelitian

Mempertimbangkan bahwa kinerja karyawan mempunyai ruang lingkup yang cukup luas, maka ruang lingkup pada penelitian ini penulis hanya membatasi pada:

1. Variabel bebas yaitu komitmen organisasi, disiplin kerja.
2. Variabel terikat yaitu kinerja karyawan.
3. Objek penelitiannya yaitu PT. Central Bearindo International Medan.
4. Periode pengamatan dari bulan September 2017 sampai dengan Desember tahun 2017.

1.4. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan oleh penulis dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Bearindo International Medan.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Bearindo International Medan.
3. Pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Bearindo International Medan.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat praktis:
Sebagai dasar masukan untuk perusahaan dalam meningkatkan komitmen organisasi dalam diri karyawan dan disiplin kerja.
2. Manfaat teoritis:
Sebagai dasar peningkatan pengetahuan mengenai pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan dan bahan acuan bagi

peneliti selanjutnya yang akan meneliti masalah yang sama maupun yang berkaitan dengan masalah peneliti ini.

1.6 Originalitas

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Ratna Ekawati (2013) yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Atri Distribusindo Bandung)”. Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada:

1. Variabel penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel bebas dan 1 (satu) variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan penelitian terdahulu adalah Komitmen Organisasi, sedangkan variabel bebas yang digunakan peneliti adalah Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja. Alasan penambahan variabel disiplin kerja dalam penelitian ini adalah kualitas kinerja yang baik tidak dapat diperoleh dengan hanya membalik telapak tangan, namun itu harus dilakukan dengan kerja keras dan kedisiplinan yang tinggi baik secara jangka pendek maupun jangka panjang [4]. Dengan demikian, karyawan yang tidak memiliki disiplin kerja yang baik tidak dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik sehingga mengakibatkan kinerjanya menurun.
2. Objek penelitian yang digunakan pada penelitian terdahulu adalah PT. Atri Distribusindo Bandung sedangkan objek penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah PT. Central Bearindo International Medan.
3. Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2013 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2017.