

BAB 1

PENDAHULUAN

I.I Latar Belakang

Karena orang adalah satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya, sumber daya manusia adalah salah satu aset terpenting yang dapat dimiliki perusahaan. Produktivitas karyawan, pertimbangan keuangan, dinamika organisasi, manajemen pemasaran dan komponen teknologi administrasi, dan keadaan eksternal semuanya memiliki dampak yang signifikan terhadap kesuksesan organisasi. Setiap usaha bisnis untuk meningkatkan produktivitas staf dengan harapan bahwa tujuan organisasi akan terpenuhi. Seperti terlihat pada tabel di bawah ini, PT. Permata Berkat Jaya kini menggunakan penilaian kinerja karyawan untuk menilai kinerja karyawan:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan
Pada PT. Permata Berkat Jaya

No.	Unsur-Unsur	Tahun	
		Nilai	Keterangan
1.	Kesetiaan	85	Baik
2.	Prestasi Kerja	74	Cukup Baik
3.	Tanggung Jawab	72	Cukup Baik
4.	Ketaatan	70	Cukup Baik
5.	Kejujuran	74	Cukup Baik
6.	Kerjasama	71	Cukup Baik
7.	Kepemimpinan	72	Cukup Baik
Jumlah		518	
Rata-Rata		74%	Cukup Baik

(Sumber : Hasil Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Karyawan PT. Permata Berkat Jaya).

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan di PT. Permata Berkat Jaya, ditemukan sejumlah permasalahan pada kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan masih banyaknya pegawai yang memiliki kepatuhan kerja di bawah standar, seperti terjadinya penumpukan pekerjaan yang mengakibatkan pekerjaan di bawah standar. Ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, yang dibuktikan dengan dedikasi organisasi, suasana organisasi, dan etos kerja pegawai..

Identitas, loyalitas, dan hubungan karyawan dengan perusahaan ditunjukkan melalui komitmen. Karyawan yang berdedikasi pada perusahaan akan berperilaku baik dan memiliki sikap yang baik terhadap perusahaan, yang akan membuat mereka senang dalam bekerja. Mereka juga akan menjalankan tanggung jawab dan tugasnya dengan baik, yang pada akhirnya diharapkan dapat memuaskan dan melayani pelanggan eksternal. Menurut temuan survei komitmen organisasi, masih terdapat sejumlah PT. Insan Permata Berkat Jaya yang ceroboh dalam memanfaatkan waktu sehingga pekerjaan menjadi tertunda. Hal ini terlihat ketika pekerja diberikan instruksi untuk melakukan suatu tugas tetapi malah terlibat dalam aktivitas lain di media sosial dan media lainnya. Tujuan yang disepakati sekarang tidak terpenuhi karena kejadian ini. Kurangnya kepuasan kerja adalah kejadian lain, dan beberapa karyawan sering mengungkapkan ketidakpuasan mereka dengan posisi mereka dengan mengeluh tentang pekerjaan yang terus berkembang dan

tidak selesai. sehingga membuatnya merasa bosan dan mengurungkan niatnya untuk menghargai pekerjaannya

Meskipun mungkin tidak selalu demikian, suasana tempat kerja adalah apa yang dirasakan karyawan, dan persepsi ini adalah elemen utama dalam menentukan bagaimana karyawan berperilaku. Menurut hasil survei iklim organisasi, lingkungan kerja di PT. Permata Berkat Jaya tidak menguntungkan dan tidak nyaman bagi karyawan, yang melaporkan banyak konflik di tempat kerja dan karyawan bersaing satu sama lain dalam lingkungan kerja yang tidak bersahabat..

Disiplin tempat kerja digunakan dalam upaya untuk membantu individu mengubah sikap dan perilaku mereka sehingga perilaku mereka secara alami berkolaborasi untuk meningkatkan prestasi kerja. Karyawan PT. Permata Berkat Jaya mengalami fenomena terkait kedisiplinan yang terlihat dari ketidakpatuhan terhadap aturan yang membuat pekerjaan menjadi kurang produktif karena masih ada karyawan yang terlihat pulang kerja lebih awal atau datang terlambat..

Penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul. **“Pengaruh Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Permata Berkat Jaya”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Permata Berkat Jaya?
2. Bagaimana iklim organisasi dapat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan PT. Permata Berkat Jaya?
3. Bagaimana disiplin kerja dapat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan PT. Permata Berkat Jaya?
4. Bagaimana komitmen organisasi, iklim organisasi, dan disiplin kerja dapat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan PT. Permata Berkat Jaya?

1.3 TINJAUAN PUSTAKA

1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut (Sutrisno, 2018) adalah hasil dari upaya individu, yang ditentukan oleh kualitas pribadinya dan bagaimana ia mempersepsikan fungsinya di tempat kerja. Kinerja seorang pekerja (prestasi kerja) merupakan hasil akhir dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikannya selama menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya (Mangkunegara, 2019). Menurut Rivai (2015), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan individu selama periode tertentu dalam melakukan aktivitas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, tujuan, sasaran, atau kriteria yang telah ditetapkan. di muka dan dibagi oleh kedua belah pihak..

1.3.2 Indikator Kinerja Karyawan

Berikut indikator kinerja bagi karyawan menurut (Sutrisno, 2018):

1. Quality, yang berkaitan dengan kualitas output dalam hal kerapian dan kebenaran pekerjaan atau frekuensi kesalahan karyawan.
2. Quantity, yaitu seberapa banyak yang harus dicapai atau dikerjakan.
3. Hasil temuan disampaikan tepat waktu dan sesuai jadwal..

1.3.3 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menurut (Darmadi, 2018) adalah kapasitas dan kemauan seseorang untuk menyelaraskan perilakunya dengan tujuan, prioritas, dan tujuan organisasi dan untuk bertindak dalam mendukung tujuan atau persyaratan tersebut. Komitmen organisasi menurut Yusuf dan Syarif (2018) adalah sikap pengabdian

karyawan terhadap perusahaan yang ditunjukkan dengan tetap tinggal, memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi, dan tidak memiliki keinginan untuk keluar dari organisasi dengan alasan apapun. Komitmen organisasi adalah ikatan psikologis antara karyawan dan organisasi yang ditandai dengan keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk bekerja untuk memajukan kepentingan tersebut, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan organisasi pada posisinya saat ini. seorang anggota komunitas organisasi. (Putra, 2020).

1.3.4 Indikator Komitmen Organisasi

Berikut contoh indikator komitmen organisasi menurut Yusuf dan Syarif (2018):

1. Komitmen afektif, yang mengacu pada situasi ketika ikatan emosional karyawan dengan perusahaan terjalin. Sehingga mereka tidak terbebani oleh kesulitan-kesulitan yang muncul melainkan dihadapi dan diinvestasikan sepenuhnya pada perusahaan, indikator ini terlihat dari kesan responden terhadap rasa bangga memiliki organisasi.
2. Dalam hal ini, komitmen berkelanjutan mengacu pada personel yang akan rugi jika harus keluar dari perusahaan. Pola sudut pandang responden yang sulit keluar dari perusahaan dan tidak memiliki pilihan lain digunakan untuk mengukur indikator ini.
3. Komitmen normatif, yang mengacu pada rasa kesetiaan kepada perusahaan dan diukur dari sudut pandang responden dengan cara yang membuat perpindahan atau keluar dari perusahaan tampak tidak bermoral..

1.3.5 Pengertian Iklim Organisasi

Karyawan, yang dianggap sebagai faktor kunci yang mempengaruhi perilaku, secara langsung atau tidak langsung mengevaluasi sejumlah aspek tempat kerja yang membentuk iklim organisasi (Gibson, 2016). Iklim organisasi menurut (Haryanti, 2016) adalah kumpulan aspek terukur dari tempat kerja yang hidup individu yang bekerja di sana melihat secara langsung atau tidak langsung dan diduga mempengaruhi motivasi dan perilaku mereka. Menurut Wirawan (2014), iklim organisasi adalah karakteristik lingkungan internal yang relatif konstan, dirasakan oleh anggota organisasi, dan mempengaruhi perilaku mereka.

1.3.5 Indikator Iklim Organisasi

Indikator lingkungan organisasi dapat mempengaruhi motivasi anggota dan bagaimana mereka bertindak. Indikator iklim organisasi antara lain (Gibson, 2016):

1. Struktur. Struktur memberikan kesan kepada pekerja bahwa mereka terorganisasi dengan baik dan bahwa tugas dan tanggung jawab mereka dipahami.
2. Standar, yang mengukur kesenangan karyawan dalam pekerjaan yang dilakukan dengan baik dan tekanan emosi untuk meningkatkan kinerja. termasuk keadaan kerja yang dihadapi karyawan di bisnis.
3. Tanggungjawab, yang mencerminkan persepsi pekerja bahwa mereka bertindak sebagai “pemimpin diri sendiri” dan tidak pernah meminta masukan sebelum mengambil keputusan.

1.3.7 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin di tempat kerja juga berfungsi sebagai pengingat dan panduan untuk berperilaku sesuai aturan di lingkungan yang tidak bersahabat, klaim Augustini (2019). Disiplin adalah kemampuan atau komitmen seseorang untuk mematuhi semua norma organisasi, bisnis, dan sosial yang berlaku, menurut Hasibuan (2017). Menurut Davis

dalam (Mangkunegara, 2019), “Disiplin kerja adalah alat manajemen yang digunakan untuk menantang norma-norma organisasi. Disiplin adalah strategi manajerial untuk menegakkan standar struktur organisasi.”.

1.3.8 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Augustini (2019), indikatornya:

- a. Kehadiran, perilaku berikut menunjukkan apakah karyawan sudah datang atau belum untuk melakukan aktivitas pekerja
- b. Prosedur, atau pedoman yang harus diikuti oleh pemberi kerja dan karyawan saat melakukan pekerjaan mereka dan menjaga hubungan kerja yang positif
- c. Ketaatan, yaitu menaati atasan dan mengikuti arahan dari hirarki perusahaan agar dapat bekerja dengan baik..
- d. Kesadaran kerja, yaitu sikap seseorang yang dengan bebas menaati peraturan serta sadar dan bertanggung jawab atas perbuatannya, untuk menjamin agar pekerja melaksanakan tugasnya secara efektif dan tidak tunduk pada paksaan.
- e. Menerima tanggung jawab atas peraturan kerja yang mengatur pekerjaannya, sarana dan prasarannya.

1.3.9 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh komitmen organisasi. Lingkungan kerja profesional akan dibentuk oleh jumlah komitmen bisnis baik untuk perusahaan maupun karyawannya. Komitmen organisasi menurut (Putrana, Fathoni, & Warsa, 2016), adalah tingkat dimana seorang karyawan mendukung organisasi dan tujuan-tujuannya, berniat menjunjung tinggi keanggotaan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi, bersedia dan mampu melakukan upaya untuk menjadi bagian dari organisasi, dan memiliki keinginan untuk tetap berada dalam organisasi. Komitmen organisasi berdampak pada kinerja karyawan, menurut penelitian Adhan et al. (2020), Saptri (2016,), Respatiningsih & Sudirjo (2015), Nadapdap (2017), dan Kristine (2017).

1.3.10 Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Suasana perusahaan yang mendukung merupakan salah satu dari beberapa unsur yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Dedikasi karyawan terhadap pekerjaannya akan meningkat dalam lingkungan yang mendukung pekerjaannya. Suasana organisasi berdampak pada kinerja organisasi, klaim (Wirawan, 2014). Kinerja individu dan kelompok dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh sikap dan perilaku para anggotanya, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja organisasi. Menurut (Kamalia & Raharja, 2022), budaya organisasi secara langsung mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan..

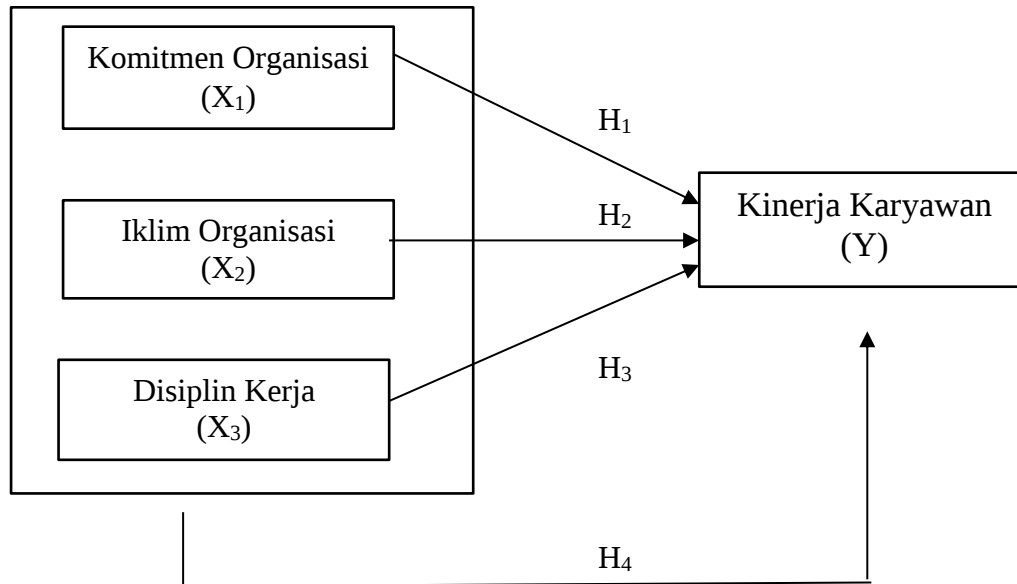
1.3.11 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin, menurut (Hasibuan, 2017), adalah kesadaran seseorang untuk mematuhi semua kebijakan tempat kerja dan standar masyarakat yang relevan. Fakta-fakta ini menunjukkan bahwa meningkatkan disiplin kerja membantu karyawan memiliki etika kerja yang lebih baik. Etos kerja para karyawan ini akan dapat diperkuat sehingga tujuan bisnis tercapai dengan disiplin kerja yang prima dari mereka, seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dan

mengikuti standar perusahaan. Menurut penelitian (Arda, 2017; Arianty, 2016; Afandi & Bahri, 2020), kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh disiplin kerja..

1.4 Kerangka Konseptual

Berikut ini skema gambar kerangka konseptual :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

1.5 Hipotesis Penelitian

- H₁ : Komitmen organisasi mempengaruhi kinerja PT. Permata Berkas Jaya
- H₂ : Iklim organisasi mempengaruhi kinerja PT. Permata Berkas Jaya
- H₃ : Disiplin kerja mempengaruhi kinerja PT. Permata Berkas Jaya
- H₄ : Komitmen organisasi, iklim organisasi, dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja PT. Permata Berkas Jaya