

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoritik dan Praktik untuk Organisasi Publik menyebutkan bahwa Sumber Daya Manusia ialah peran yang sangat penting dan strategis didalam suatu organisasi. Artinya tenaga kerja berperan sangat penting dalam mengerjakan semua kegiatan untuk menjangkau tujuan organisasi atau perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia ialah suatu ilmu maupun seni yang mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja efektif, tepat guna membantu mewujudkan suatu tujuan di perusahaan, karyawan, maupun masyarakat (Hasibuan, 2014). Sumber Daya Manusia merupakan karyawan atau tenaga kerja yang berada di dalam suatu perusahaan. Karyawan ialah suatu aset penggerak perusahaan yang berkualitas untuk bisa mencapai suatu tujuan perusahaan. Setiap perusahaan harus bisa memastikan semua karyawannya bekerja dengan baik sesuai dengan bidangnya masing-masing. Tidak asing bagi semuanya, di era sekarang ini didalam sebuah perusahaan karyawan yang bekerja diharuskan memiliki komitmen yang tinggi dan disiplin kerja yang tinggi pula untuk menghasilkan kinerja yang baik. Jika komitmen yang dimiliki seorang karyawan tinggi maka hasil kerjanya juga akan tinggi, atau sebaliknya jika komitmen karyawan rendah maka hasil kerjanya juga akan ikut menurun. Begitu pula juga dengan disiplin

kerja. Jika disiplin kerja karyawan tinggi maka hasil kerja karyawan juga akan tinggi, dan juga sebaliknya jika disiplin kerja karyawan rendah maka hasil kerjanya juga akan ikut menurun.

Berkaitan dengan hal tersebut, perusahaan khususnya yang bergerak pada bidang perdagangan dapat menuntut dan mengandalkan kinerja karyawan di perusahaannya agar kinerja karyawan secara optimal. Berdasarkan pengertian menurut Mangkunegara (2000) adalah suatu hasil kerja secara kuantitas dan kualitas bisa dicapai seorang tenaga kerja yang melakukan semua tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang sudah diberikan oleh perusahaan. Jadi hasil dari kerja karyawan disebut dengan kinerja karyawan. Untuk bisa mencapai tujuan perusahaan membutuhkan karyawan yang berkualitas. Pentingnya proses kinerja karyawan yang berkualitas bisa memengaruhi hasil kerja karyawan.

Menurut Mangkuprawira (2007) terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja seorang karyawan, antara lain ialah faktor personal yang akan muncul dari diri individu itu sendiri, faktor kepemimpinan yang dimana seorang pimpinan akan memberikan semangat untuk karyawan, faktor tim meliputi dukungan, motivasi dan semangat yang akan diberikan oleh rekan satu tim, budaya organisasi, kompensasi, insentif, motivasi, lingkungan kerja, dan lain sebagainya. Suatu kinerja dapat dipengaruhi oleh tingkat komitmen yang dimiliki karyawan didalam perusahaan.

Komitmen Karyawan merupakan tindakan seseorang dalam menyelaraskan perilakunya terhadap tujuan organisasi. Komitmen karyawan

sangat penting dalam perusahaan. Komitmen dijadikan patokan karyawan dalam bekerja secara bersungguh-sungguh untuk mencapai hasil kerja yang baik. Menurut Spencer & Spencer (1993), Komitmen ialah kemampuan dan keinginan atau kemauan individu yang menyelaraskan perilakunya dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan suatu organisasi dan bertindak untuk tujuan atau kebutuhan organisasi. Tidak hanya komitmen yang diperlukan, tapi juga harus memiliki tingkat disiplin yang tinggi pula.

Kedisiplinan merupakan kesadaran seseorang atau karyawan dalam menaati semua peraturan yang sudah ditetapkan di perusahaan, dan jika dilanggar maka akan mendapatkan sanksi dari pimpinan perusahaan. Berdasarkan pengertian dari Hasibuan (2014) kedisiplinan ialah fungsi operatif MSDM yang sangat penting dikarenakan semakin baik tingkat disiplin karyawan, semakin tinggi pula prestasi kerja yang bisa dicapainya.

Komitmen karyawan dan Kedisiplinan dapat mempengaruhi Kinerja karyawan. Jika komitmen karyawan baik maka kinerjanya juga akan baik dan sebaliknya. Jika kedisiplinan dalam bekerja baik maka kinerjanya juga akan baik dan sebaliknya.

CV. Aneka Sport merupakan perusahaan dagang alat-alat olahraga. Terdapat 40 karyawan di dalam CV. Aneka Sport. Alasan melakukan penelitian di CV. Aneka Sport karena dari sekian banyaknya perusahaan dagang alat-alat olahraga di Surabaya yang mengalami penurunan kinerja, yang paling menurun secara drastis adalah perusahaan dagang CV. Aneka Sport. CV. Aneka Sport mengalami penurunan dalam kinerja karyawan dan

penurunan kinerja akan berdampak ke kemajuan toko. Di dalam CV. Aneka Sport terdapat standar penilaian kinerja karyawan. Berikut data informasi standar penilaian kinerja yang diperoleh dari CV. Aneka Sport:

Tabel 1. 1
Standar Penilaian Kinerja

No.	Kategori	Presentase (%)
1.	Sangat Baik	86%-100%
2.	Baik	71%-85%
3.	Sedang	56%-70%
4.	Buruk	31%-55%
5.	Sangat Buruk	$\leq 30\%$

Sumber: CV. Aneka Sport Surabaya

Berdasarkan informasi dari CV. Aneka Sport penurunan kinerja dilihat dari standar penilaian kinerja. Berikut data penilaian kinerja yang diperoleh dari CV. Aneka Sport pada bulan Januari-April 2019 yang ada di dalam tabel dibawah ini:

Tabel 1. 2

Penilaian Kinerja Karyawan

Bulan	Devisi				Rata-Rata Persentase
	Pramuniaga	Gudang	Pemasaran Online	Ekspor & Impor	
Januari	75%	73%	75%	75%	74,5%
Februari	72%	71%	73%	72%	72%
Maret	62%	60%	68%	70%	65%
April	52%	50%	55%	53%	52,5%

Sumber: Data penilaian Kinerja Karyawan CV. Aneka Sport tahun 2019

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat kinerja mengalami penurunan. Pada bulan Januari terdapat rata-rata 74,5% yang termasuk kategori baik, di bulan Februari terdapat rata-rata 72% termasuk dalam kategori baik, di

bulan Maret terdapat rata-rata 65% termasuk dalam kategori sedang, dan di bulan April terdapat rata-rata 52,5% yang termasuk dalam kategori buruk. Jadi dari bulan ke bulan kinerja di CV. Aneka Sport mengalami penurunan. Kinerja karyawan dinilai berdasarkan kuantitas yaitu terhitungnya karyawan yang dilayaninya dan pekerjaan yang sudah diselesaikan, kualitas yaitu kualitas seorang karyawan dalam melayani konsumen dan menata barang, ketepatan waktu yaitu penyelesaian pekerjaan secara cepat dan tepat.

Penurunan penilaian tersebut diduga disebabkan oleh karyawan yang tidak mempunyai kemauan untuk tetap tinggal di dalam perusahaan dan kurang nyamannya terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di dalam perusahaan. Berikut data keluar masuk karyawan di CV. Aneka Sport tahun 2019:

Tabel 1. 3
Keluar masuknya karyawan CV. Aneka Sport

Bulan	Karyawan yang masuk	Karyawan yang keluar
Januari	1	1
Februari	1	2
Maret	2	2
April	2	2
Persentase	15%	18%

Sumber : Data keluar masuknya karyawan CV. Aneka Sport 2019

Dari data diatas dapat dijelaskan dari bulan Januari sampai April tahun 2019 terdapat karyawan yang keluar dan masuk. Persentase karyawan yang keluar lebih besar daripada karyawan yang masuk. Berdasarkan informasi dari perusahaan, karyawan yang keluar dari pekerjaannya tersebut rata-rata

karena urusan pribadi seperti kurang nyamanya bekerja karena tuntutan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan tidak adanya keinginan kuat untuk berada dalam perusahaan.

Untuk menghasilkan kinerja yang baik tingkat disiplin juga harus ditegakkan. Akan tetapi terdapat beberapa karyawan yang tidak mematuhi semua peraturan yang ada di dalam CV. Aneka Sport sehingga karyawan tersebut disebut sebagai karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja dan membuat kinerjanya tidak efektif atau mengalami penurunan. Kedisiplinan dalam bekerja sangat diperlukan oleh karyawan untuk mencapai hasil kerja yang baik. Tingkat kedisiplinan bisa dilihat dari absensi kehadiran karyawan. Berikut data absensi kehadiran karyawan di CV. Aneka Sport tahun 2019:

Tabel 1. 4

Absensi Kehadiran Karyawan CV. Aneka Sport

Bulan	Absensi dengan keterangan	Absensi tanpa keterangan
Januari	4	2
Februari	3	3
Maret	4	3
April	7	2
Persentase	45%	25%

Sumber : Data Absensi CV. Aneka Sport

Dari data diatas terdapat karyawan yang absensi kehadirannya tanpa keterangan. Karyawan yang termasuk absensi tanpa keterangan disebut karyawan yang tidak disiplin. Karyawan yang tidak disiplin dapat diberi

sebuah sanksi berupa mutasi karena jika disiplin kerjanya menurun maka kinerja karyawan tersebut menurun, sehingga kinerja karyawan yang lain akan ikut menurun dan mengakibatkan perusahaan mengalami penurunan kinerja. Berdasarkan informasi dari perusahaan karyawan yang absensi kehadirannya dengan keterangan, rata-rata karyawan tersebut izin sakit atau terdapat urusan pribadi. Sedangkan karyawan yang absensinya tanpa keterangan dikarenakan karyawan tersebut terdapat urusan pribadi dan tidak mengikuti semua aturan didalam perusahaan dengan izin kepada pimpinan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas komitmen yang rendah maka kinerja karyawan akan rendah dan jika komitmen tinggi maka kinerja karyawan juga akan ikut meningkat atau tinggi. Jika disiplin kerja rendah maka kinerja akan rendah dan jika disiplin kerja tinggi maka kinerja yang dimiliki karyawan juga akan tinggi.

Berdasarkan latar belakang di atas penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komitmen dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Aneka Sport Surabaya”**

1.2 Rumusan Masalah

- 1.2.1 Apakah terdapat pengaruh antara komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan?
- 1.2.2 Apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan.

1.3.2 Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat antara lain:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini bisa digunakan untuk menambah pengetahuan Sumber Daya Manusia terkait Pengaruh Komitmen Karyawan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara luas.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini bisa digunakan untuk acuan perusahaan dalam memperbaiki Sumber Daya Manusia terkait dengan Pengaruh Komitmen Karyawan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Di dalam penelitian ini hanya berfokus membahas pengaruh komitmen karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Aneka Sport Surabaya.