

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan kunci operasional suatu organisasi yang mana semua system, manajemen dan kinerja dalam organisasi pada dasarnya dikelola oleh sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki peran penting sebagai penggerak aktivitas serta produktivitas untuk dapat menentukan perkembangan perusahaan dan mencapai tujuan suatu organisasi. Oleh karena itu organisasi harus memberdayakan karyawan dengan baik agar organisasi dapat bisa beroperasi sesuai dengan target organisasi.

Dalam rangka mencapai tujuan, setiap organisasi memerlukan manajemen yang berkaitan dengan upaya-upaya untuk mendayagunakan sumber daya organisasi secara efektif dan efisien. Keefektifan berarti jika sasaran atau tujuan telah tercapai sesuai dengan sumber yang telah direncanakan dan ditetapkan sebelumnya baik dalam mutu maupun hasilnya dapat disebut efektif dan efisien (Syam 2020:130). Untuk itu diperlukan manajemen sumber daya manusia yang baik guna mendukung tercapainya tujuan dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan penting agar dapat mewujudkan tujuan organisasi. Menurut Hadi & Rajiani (2022:16) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, pengendalian seluruh aktivitas yang terkait dengan perekrutan tenaga kerja, pengembangan karyawan, pemberian kompensasi, upaya pemeliharaan karyawan, serta pemutusan hubungan kerja dilakukan sesuai dengan peraturan dan hukum yang berlaku, dengan tujuan mencapai keberhasilan baik bagi karyawan, perusahaan, maupun masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia diperuntukan juga harus mampu menumbuhkan suatu komitmen antar karyawan dengan organisasi. Komitmen karyawan dengan organisasi sangat dibutuhkan agar dapat menunjang pencapaian tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Menurut Widyana (2021:34) mendefinisikan “komitmen

organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (aktif dalam mencapai tujuan organisasi sebaik mungkin), dan loyalitas terhadap peran mereka dalam organisasi”. Komitmen organisasi merupakan aspek penting dalam mencapai keberhasilan organisasi, karena ketika karyawan memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap perusahaan cenderung bersedia untuk memberikan usaha dan potensi kepada organisasi serta selalu menjunjung sikap kedisiplinan untuk selalu menaati peraturan-peraturan yang berlaku di Perusahaan (Norhayati 2021:238). Menurut Wibowo (2016:433) ada tiga komponen komitmen organisasi, yaitu *affective commitment* yaitu berkaitan dengan keterikatan emosional karyawan, *continuance commitment* yaitu berkaitan dengan kebutuhan karyawan berada dalam organisasi, dan *normative commitment* berkaitan dengan kewajiban karyawan terhadap nilai-nilai suatu organisasi. Dari ketiga komponen komitmen organisasi tersebut dapat dipandang bahwa komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi.

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian di PT. Indoporlen Refractories yang berlokasi di Jalan Setia Mekar, Tambun Selatan, Kabupaten Bekasi. PT. Indoporlen Refractories adalah salah satu Perusahaan yang bergerak dibidang industri manufaktur dan sudah berdiri sejak tahun 1975. Produk yang dihasilkan PT. Indoporlen Refractories ada berbagai macam, seperti semen, besi dan baja, logam non-ferrous (timah, nikel, tembaga dll), keramik, minyak dan gas, petrokimia, pupuk, oven batubara, ketel uap dan lain-lain. Perusahaan ini telah berdiri selama lebih dari 40 tahun. PT Indoporlen Refractories merupakan salah satu penyedia solusi refraktori yang memanfaatkan jaringan global dengan keahlian lokal, memiliki luas pabrik 69,233 m²; luas bangunan 19,542 m². Perusahaan ini telah mendapatkan sertifikasi ISO 9001 pada tahun 2012 lalu kembali dianugerahi sertifikasi ISO 45001 dan SMK3 (Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja) pada tahun 2021.

Berdasarkan pengamatan peneliti yang dilakukan di PT Indoporlen Refractories, peneliti menemukan fenomena permasalahan yaitu komitmen organisasi dimana

pegawai memiliki komitmen organisasi cukup rendah terlihat dari adanya *turnover* yang cukup tinggi. Berikut data *turnover* dari PT Indoporlen Refractories dari tahun 2018 hingga tahun 2022.

Tabel 1. 1
Data Turnover Periode 2018 - 2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Masuk	Keluar	Presentase turnover (%)
2018	371	15	43	11,59%
2019	343	12	106	30,90%
2020	249	10	18	7,23%
2021	241	2	91	37,76%
2022	151	9	15	9,93%

Sumber : PT Indoporlen, 2023

Berdasarkan tabel data diatas diketahui terjadinya kecenderungan tingkat *turnover* selama periode 2018-2022. Tingkat turnover tertinggi terjadi pada tahun 2019 yaitu sebanyak 106 karyawan dengan presentase sebesar 30,90%. Tingkat turnover terendah terjadi pada tahun 2020 yaitu sebanyak 18 karyawan dengan presentase 7,23%. Menurut Gillis dalam Antari (2019:32) turnover karyawan dikatakan normal berkisar 5 – 10 persen, dan tergolong tinggi apabila lebih dari 10 persen pertahun. Dari data diatas terlihat presentase setiap tahunnya melebihi batas ambang turnover perusahaan sebesar 10% yang berarti tingkat turnover dalam perusahaan tergolong cukup tinggi. Hal ini menandakan rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki karyawan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Farida & Melinda, 2019:61) komitmen yang rendah terhadap organisasi berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi tinggi. Untuk memperkuat data yang telah didapatkan, peneliti juga melakukan pra survey mengenai komitmen organisasi yang dilakukan kepada 30 responden dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 1. 2
Pra Survey Komitmen Organisasi

Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
Saya bersedia bekerja hingga akhir masa kerja	11	36,7%	19	63,3%

Sumber : Peneliti, 2023

Berdasarkan hasil tabel survey sebanyak 30 responden, dapat dilihat indikasi permasalahan bahwa hanya 11 orang dari 30 responden yang bersedia bekerja hingga akhir masa kerja dan sebanyak 19 orang tidak bersedia bekerja hingga akhir masa kerja dengan presentase sebesar 63,3%. Hal ini membuktikan komitmen organisasi karyawan PT. Indoporlen Refractories masih kurang karena masih banyak karyawan yang tidak memiliki kemauan untuk tetap tinggal dan kurangnya ketersediaan karyawan untuk bekerja hingga akhir masa kerja.

Faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi salah satunya disiplin kerja seperti pada penelitian (Utami dkk. 2019:61) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa disiplin kerja dapat memberikan kontribusi pada peningkatan komitmen organisasi, dimana semakin baik disiplin kerja maka komitmen organisasi akan semakin baik. Menurut Rastana dkk. (2021:835) mendefinisikan disiplin kerja adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti dan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Tujuan utama disiplin itu sendiri adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi, tanpa adanya disiplin segala kegiatan yang dilakukan dalam perusahaan akan menjadi tidak terarah dan berdampak pada tujuan pencapaian perusahaan. Disiplin kerja dapat membentuk pegawai sehingga memiliki komitmen organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Pada penelitian langsung yang dilakukan di PT Indoporlen Refractories, peneliti melakukan observasi ditemani dengan Bapak Dera selaku Manager HSE (*Health, Safety and Environment*) dan ditemukan permasalahan yaitu disiplin kerja. Hal ini

terlihat dari absensi ketidakhadiran pegawai setiap tahunnya serta pelanggaran-pelanggaran karyawan. Seorang karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi akan mematuhi peraturan yang berlaku diperusahaan diantaranya masuk kerja tepat waktu dan jika tidak masuk kerja karyawan dapat memberikan keterangan sebelumnya sehingga tidak akan mendapat keterangan Alpa. Berikut ini adalah data absensi ketidakhadiran karyawan PT Indoporlen Refractories periode 2018 - 2022.

Tabel 1. 3

Data Absensi Ketidakhadiran Karyawan Periode 2018 - 2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Absensi				Jumlah absensi	
		Alpha		Ada Keterangan			
2018	334	20	6%	52	16%	72	22%
2019	248	15	6%	22	9%	37	15%
2020	242	18	7%	34	14%	52	21%
2021	165	10	6%	45	27%	55	33%
2022	150	11	7%	18	13%	29	19%
Rata-rata per tahun						9,8	4,40%

Sumber : PT Indoporlen, 2023

Dari data diatas menunjukkan jumlah absensi ketidakhadiran karyawan berdasarkan periode lima tahun terakhir mengalami *fluktuatif*. Tingkat absensi tertinggi terjadi pada tahun 2018 yaitu sebanyak 72 orang dengan presentase sebesar 22% dengan jumlah karyawan sebanyak 334 dan tingkat absensi terendah terjadi pada tahun 2022 yaitu sebanyak 29 orang dengan presentase sebesar 19% dari jumlah karyawan sebanyak 150 orang dengan nilai rata-rata ketidakhadiran karyawan sebesar 4,4% pertahun. Dari data diatas menunjukkan rata-rata absensi ketidakhadiran pertahun yaitu sebesar 4,4% yang dapat dikategorikan melebihi batas toleransi perusahaan yaitu sebesar 2%. Menurut Flipppo dalam Diputra dan Surya (2019:7990) mengatakan tingkat absensi karyawan dikatakan baik jika berada pada kisaran 0 hingga 2%, kisaran 3% memiliki tingkat absensi yang rendah dan jika diatas 10% maka dikatan tidak wajar. Hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan mengindikasikan rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki karyawan. Selain tingkat kedisiplinan

absensi karyawan yang tinggi, dapat ditunjukkan dengan masih banyaknya pelanggaran yang dilakukan karyawan tiap tahunnya. Berikut adalah data pelanggaran kedisiplinan karyawan periode 2018 – 2022.

Table 1.4
Data Pelanggaran Karyawan Periode 2018 - 2022

Tahun	Jenis pelanggaran			Jumlah	%
	Mangkir	Tidak memakai APD	Merokok		
2018	20	2	8	30	9%
2019	15	6	1	22	9%
2020	18	5	1	24	10%
2021	10	3	4	17	10%
2022	12	6	5	23	15%

Sumber : PT. Indoporlen Refractories, 2023

Berdasarkan tabel pelanggaran diatas, diketahui pelanggaran yang paling sering dilakukan karyawan antara lain; mangkir (Alpa/ tanpa keterangan), Tidak menggunakan APD lengkap dan Karyawan Merokok. Pada tahun 2018 total pelanggaran karyawan sebanyak 30 orang dengan presentase sebesar 9%. Pada tahun 2019, pelanggaran karyawan sebanyak 22 orang dengan presentase sebesar 9%. Pada tahun 2020 pelanggaran sebanyak 24 orang dengan presentase sebesar 10%. Pada tahun 2021 pelanggaran karyawan sebanyak 17 orang dengan presentase sebesar 10%. Dan meningkat pada tahun 2022, pelanggaran karyawan sebanyak 23 orang dengan presentase sebesar 15%. Dapat disimpulkan Pelanggaran karyawan paling tinggi terjadi pada tahun 2022 sebanyak 23 orang dengan presentase sebesar 15%. Hal ini membuktikan masih banyaknya karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan-peraturan perusahaan tiap tahunnya. Selain itu peneliti juga melakukan prasurvey kepada 30 responden dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. 5
Pra Survey Disiplin Kerja

Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
Saya hadir tepat waktu disetiap hari kerja	11	36,7%	19	63,3%

Sumber : Peneliti, 2023

Berdasarkan hasil tabel survey yang dilakukan sebanyak 30 responden, dapat dilihat bahwa hanya 11 orang dari 30 responden yang dapat hadir tepat waktu disetiap hari kerja dan sebanyak 19 orang dengan presentase sebesar 63,3% tidak selalu hadir tepat waktu dalam bekerja. Hal ini membuktikan bahwa kedisiplinan yang dimiliki karyawan PT Indoporlen Refractories masih terbilang rendah karena banyaknya karyawan yang masih kurang sadar dalam mematuhi peraturan perusahaan seperti datang tidak tepat waktu, tidak menggunakan APD lengkap saat jam kerja dan terlihat juga karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Disiplin kerja yang rendah menandakan rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki karyawan. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mujib and Indartono 2019:60) yang menyatakan bahwa semakin rendah komitmen seorang pegawai maka semakin rendah juga kesadaran untuk bertindak disiplin dalam bekerja.

Selain disiplin kerja, faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja menurut Kristin dkk. (2022:100) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan perusahaan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses pekerjaan dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses pekerjaan tersebut. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman (Sedarmayanti, 2011:28). Karena bagaimanapun untuk setiap harinya karyawan akan

merasakan langsung dengan apa yang ada disekitarnya. Untuk itu diperlukannya lingkungan kerja yang kondusif agar para karyawan merasa nyaman bekerja dan tentu akan mempengaruhi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasinya. Untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja, peneliti melakukan prasurvey kepada 30 responden dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 1. 6
Pra Survey Lingkungan Kerja

Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
Saya merasa terganggu dengan suara bising mesin di tempat kerja	24	80%	6	20%

Sumber : Peneliti, 2023

Berdasarkan hasil tabel survey yang dilakukan sebanyak 30 responden, dapat dilihat indikasi permasalahan bahwa sebanyak 24 orang dengan presentase sebesar 80% menyatakan merasa terganggu dengan kebisingan suara mesin ditempat kerja. Hal ini dikarenakan kondisi lingkungan kerja pada PT Indoporlen dikatakan berdebu akibat dari proses produksi bahan baku berupa bongkahan batu besar yang kemudian dihancurkan hingga menjadi bahan jadi berupa semen. Proses penghancuran batu ini yang menimbulkan debu yang sangat banyak serta suara bising yang kencang hingga mampu terdengar sampai jarak 150 meter. Kebisingan ini dapat mengganggu karyawan lain yang sedang bekerja serta pemukiman warga yang berada disekitar lokasi PT Indoporlen Refractories. Untuk itu dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada PT. Indoporlen masih belum kondusif.

Kenyamanan lingkungan kerja sangat mempengaruhi tingkat komitmen pegawai dalam organisasinya, jika lingkungan kondusif maka pegawai akan merasa nyaman dan betah bekerja diperusahaan tersebut. Hal ini menunjukkan lingkungan kerja dapat mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasinya. Pengakuan ini di dukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Baru dkk. 2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, maka keadaan tersebut mendorong peneliti untuk memilih judul **”Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT Indoporlen Refractories”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah terurai , maka rumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT Indoporlen Refractories?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT Indoporlen Refractories?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui beberapa hal, diantaranya :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi di PT Indoporlen Refractories.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi di PT Indoporlen Refractories.

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi *Stakeholder* Internal
Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi internal PT Indoporlen Refractories dalam upaya meningkatkan komitmen organisasi
2. Bagi *Stakeholder* Eksternal
Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi *stakeholder* eksternal yang berkaitan dengan perusahaan namun bukan inti bagian dari perusahaan sebagai bahan evaluasi dan mempererat hubungan dengan perusahaan agar saling menguntungkan satu sama lain.
3. Bagi Penelitian Berikutnya

Penelitian ini dapat diharapkan dapat menjadi salah satu acuan dalam melakukan penelitian selanjutnya dan menambah wawasan.

1.4 Ruang Lingkup dan Batasan Masalah

Agar penelitian lebih fokus dan terarah dalam menjawab rumusan tujuan penelitian, maka peneliti membatasi ruang lingkup masalah sebagai berikut :

1. Pembahasan difokuskan pada pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi PT Indoporlen Refractories.
2. Analisis data penelitian difokuskan pada karyawan PT Indoporlen Refractories sejumlah 109 karyawan dengan hasil perhitungan rumus slovin.

1.5 Sistematika Penelitian

Untuk dapat memudahkan gambaran secara umum dalam penelitian ini maka pembahasan dilakukan secara kompherensif dan sistematika meliputi :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini memuat latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta ruang lingkup dan batasan masalah

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Bab ini memuat tentang landasan teori yang melandasi pembahasan penelitian ini, hipotesis serta variabel penelitian

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai lokasi dan waktu penelitian, sumber data dan jenis data, populasi dan sampel, definisi operasional, instrument penelitian, teknik pengumpulan data serta metode analisis data yang digunakan.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan bab yang memaparkan tentang pembahasan dari hasil penelitian yang dilakukan

BAB V : KESIMPULAN

Bab ini mengemukakan tentang kesimpulan dari hasil penelitian terhadap masalah yang diteliti saran yang diberikan sebagai masukan dari hasil penelitian.