

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin maju, pengembangan sumber daya manusia telah menjadi salah satu fokus utama bagi perusahaan di seluruh dunia termasuk di Indonesia. Perusahaan dituntut memperhatikan pengembangan sumber daya manusia dan kualitas guna menjaga daya saing mereka. Bisnis saat ini menghadapi persaingan yang beragam dan lingkungan teknologi dan bisnis yang selalu berubah. Globalisasi dan perubahan kebutuhan konsumen menghadapi tantangan yang lebih besar bagi dunia usaha. Untuk mengatasi tantangan tersebut, perusahaan harus melatih dan mengembangkan karyawannya (Charles & Kristiawati, 2022). Pengembangan sumber daya manusia menjadi prioritas utama atau investasi penting untuk diperhatikan dalam menjalankan segala aktivitas organisasi pada sebuah perusahaan karena akan membuat karyawan lebih adaptif dan fleksibilitas. Maka dari itu, menjadi sebuah kewajiban bagi perusahaan untuk memperhatikan kebutuhan karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka dengan lebih baik.

*Output* dari pengembangan sumber daya manusia ialah kinerja karyawan yang berproduktivitas. Produktivitas merupakan ukuran efisiensi dalam menghitung hasil yang diperoleh dari input yang digunakan dengan membandingkan input yang digunakan dan output yang dihasilkan (Septiady & Padilah, 2022). Setiap perusahaan menginginkan karyawan dengan produktivitas kerja yang tinggi karena karyawan yang produktif memberikan dampak positif bagi perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan strategi yang harus diterapkan adalah dengan memperhatikan produktivitas kerja karyawan. Secara umum produktivitas karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan dan biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan dalam menilai kinerja mereka dalam suatu organisasi.

Hasil dari produktivitas yang dicapai oleh PT. Dimensi Citra Semesta yakni mampu membuka cabang dalam setiap tahun. Terbukti dalam 10 tahun berkarya

perusahaan ini memiliki 10 cabang pada kota besar yang tersebar di seluruh Indonesia yaitu Malang, Makassar, Madiun, Samarinda, Solo, Semarang, Bali, Balikpapan, Banjarmasin, dan Mataram. Penulis memperoleh data saat melakukan observasi langsung di lapangan dan informasi juga diperoleh di website resmi PT. Dimensi Citra Semesta.

Menurut (Septiady & Padilah, 2022) semakin produktif karyawan dalam suatu perusahaan, maka semakin mudah perusahaan mencapai tujuannya. Sebaliknya jika produktivitas karyawan rendah maka perusahaan akan sulit mencapai tujuannya. Produktivitas karyawan mencerminkan seberapa baik seorang karyawan memenuhi persyaratan yang ditentukan. Banyak faktor yang mempengaruhi peningkatan produktivitas karyawan, antara lain penulis mengamati beberapa faktor yakni komitmen organisasi dalam sebuah perusahaan, fasilitas kerja guna untuk mempermudah dalam menuju tujuan dan disiplin kerja.

Dalam mencapai produktivitas dibutuhkan komitmen yang kuat pada perusahaan untuk memperoleh hasil yang maksimal. Karyawan dengan tingkat keterlibatan yang tinggi diharapkan dapat memberikan kinerja terbaiknya. Partisipasi dalam suatu organisasi memerlukan komitmen pribadi yang kuat. Menurut (Angraini et al., 2021) Komitmen organisasi merupakan suatu sikap yang mengungkapkan kesetiaan pegawai dan melibatkan proses berkelanjutan dimana individu mengungkapkan komitmennya terhadap keberhasilan organisasi. Kurangnya komitmen dapat menimbulkan masalah bagi pihak-pihak yang terlibat. PT Dimensi Citra Semesta mempunyai komitmen menjadi global, berkarakter dan bermanfaat.

Dalam mempermudah menuju tujuan juga dibutuhkan fasilitas kerja yang menjadi peranan penting dalam lingkungan kerja yang mempengaruhi produktivitas. Menurut (Pratiwi & Pemasari, 2022) Sarana kerja adalah suatu fasilitas atau alat yang dirancang untuk memperlancar kegiatan usaha dan meningkatkan kesehatan pegawai agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Letak kualitas fasilitas di sebuah perusahaan diperlukan pemeliharaan, perawatan, dan pengembangan. Tujuan memberikan fasilitas kerja oleh perusahaan guna mendukung kinerja dan kesejahteraan karyawan saat menjalankan tugas-tugasnya.

Ini mencakup segala hal dari ruang kerja hingga program kesehatan, keselamatan dan dapat mencapai target perusahaan.

Untuk mencapai target perusahaan yang tinggi diperlukan kedisiplinan dalam mendidik karyawan dan mematuhi peraturan yang ditetapkan perusahaan. Salah satu cara untuk meningkatkan kedisiplinan di lingkungan kerja adalah dengan mendistribusikan pekerjaan secara menyeluruh kepada karyawan dengan peringkat terbawah sehingga setiap orang mengetahui apa pekerjaannya, bagaimana cara menyelesaikannya dan kapan harus diselesaikan. Menurut (Septiady & Padilah, 2022) tentang disiplin kerja yakni hasil pekerjaan seperti apa yang dibutuhkan dan siapa yang bertanggung jawab atas hasil pekerjaan tersebut. Dapat disimpulkan disiplin kerja yaitu fokus pada pekerjaan yang diemban dengan tujuan hasil yang diinginkan oleh perusahaan.

Penelitian ini juga merupakan replikasi dan modifikasi, dengan menyilangkan atau menambahkan variabel dan obyek penelitian yang baru dengan tujuan pengembangan teori dan mendapatkan hasil penelitian yang baru. Merujuk pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Septiady & Padilah, 2022) dengan judul “Pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Haleyora Power Area” dan oleh (Angraini et al., 2021) dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang”.

Penelitian yang dilakukan oleh (Wiratama et al., 2022), menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Angraini et al., 2021) juga menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Juga menurut (Pratiwi & Pemasari, 2022) fasilitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Purwanto et al., 2022) menyatakan hal yang berbeda dengan peneliti lain bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut didukung oleh (Masrurroh et al., 2018) yang menyatakan terdapat pengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena masalah tersebut diatas, maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh komitmen organisasi, fasilitas kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Dimensi Citra Semesta”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT DCS Surabaya?
2. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan PT DCS Surabaya?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan PT DCS Surabaya?
4. Apakah komitmen organisasi, fasilitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT DCS Surabaya?

## **1.3 Batasan Masalah**

Masalah identifikasi tidak akan dibahas secara menyeluruh karena beberapa keterbatasan dan untuk mencegah permasalahan menjadi terlalu kompleks. Dalam penelitian ini penulis akan membatasi pembahasan terhadap masalah yang diteliti agar lebih mudah dipahami dan diuraikan. Oleh karena itu penelitian ini berjudul pengaruh komitmen organisasi, fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Dimensi Citra Semesta Surabaya.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan diatas, adapun tujuan diadakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT DCS Surabaya
2. Untuk mengetahui apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT DCS Surabaya

3. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT DCS Surabaya
4. Untuk mengetahui komitmen organisasi, fasilitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT DCS Surabaya

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Pada penulisan ini diharapkan memiliki manfaat penelitian antara lain sebagai berikut:

#### **1. Bagi Perusahaan**

Penelitian yang dibuat ini berharap dapat memberikan kualitas dan relevan dalam pengembangan sumber daya manusia. Juga mampu dapat memperkuat reputasi mereka sebagai pimpinan dalam indsutri atau sebagai perusahaan yang peduli terhadap kebutuhan pelanggan dan masyarakat

#### **2. Bagi STIAMAK Barunawati**

Peneliti berharap dari hasil penelitian mendapatkan sebuah pengembangan teori baru dan bermanfaat dengan tujuan dapat memberikan kontribusi dengan meningkatkan citra baik kampus

#### **3. Bagi Peneliti**

Peneliti berharap dari hasil penelitian dapat menambah pemahaman dan dapat dimanfaatkan dalam dunia pengembangan sumber daya manusia bagi pembaca

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah pengertian dan pemahaman penulisan ini, maka penulis menyusun dalam suatu sistematikan penulisan sebagai berikut :

#### **1. BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini berisi mengenai latar belakang masalah yang menjadi acuan penelitian dan landasan penelitian. Adanya rumusan masalah yang menjadi fokus orientasi penelitian. Selain itu terdapat batasan masalah agar penelitian yang dilakukan tidak menyimpang dari rumusan masalah. Serta terdapat tujuan dan manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini. Dan sistematika

penulisan yang berisi uraian singkat proses penelitian tugas akhir ini lebih terarah.

## **2. BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini berisi tentang teori-teori yang berhubungan dengan pembahasan penelitian yang diperkuat dengan menunjukkan hasil penelitian sebelumnya. Teori-teori tersebut diperoleh dari buku-buku referensi serta sumber informasi lain yang terkait dengan pembahasan penelitian.

## **3. BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi mengenai langkah-langkah yang dilakukan oleh penulis dalam melakukan penelitian dan penulisan laporan penelitian. Agar hasil yang dicapai tepat, maka diperlukan langkah-langkah penelitian yang terstruktur dan terarah, sehingga hasil yang diperoleh tidak menyimpang dari tujuan awal penelitian.

## **4. BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang analisis dari hasil pengamatan, pengumpulan dan pengelolaan data sehingga hasil yang dicapai selama penelitian dan pembuatan laporan penelitian.

## **5. BAB V PENUTUP**

Bab ini berisi kesimpulan dari pokok-pokok bahasan yang disertai dengan saran-saran bagi pihak terkait sebagai objek penelitian untuk memperbaiki kekurangan yang ada dan untuk perkembangan dimasa yang akan datang.