

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan yang berkomitmen pada organisasi mereka menunjukkannya dengan dedikasi mereka pada pekerjaan mereka dan identitas mereka dengan nilai-nilai dan misi perusahaan. Keterikatan karyawan dengan perusahaan bisa diukur dari tingkat komitmen organisasi mereka. Komitmen dari pekerja sangat penting dalam lingkungan bisnis karena memotivasi mereka untuk memberikan segalanya dan mendidik rekan kerja demi kepentingan terbaik perusahaan. Ketika orang-orang peduli dengan perusahaan pada tingkat pribadi, mereka cenderung berkomitmen pada perusahaan secara keseluruhan. Kepedulian ini meluas ke memberikan dukungan moral, menerima cita-cita organisasi, dan punya dorongan batin untuk melayani perusahaan.

Windy Aprilia Murty & Gunasti Hudi Winarsih (2012) mengemukakan Ketika pekerja puas dalam pekerjaan mereka, mereka cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan, yang menumbuhkan loyalitas dan, pada gilirannya, membuat mereka merasa bergantung dan punya kewajiban terhadap perusahaan. Untuk mengevaluasi kecenderungan karyawan untuk tinggal di perusahaan, komitmen organisasi termasuk karakteristik perilaku yang penting. Berbeda dengan pekerja yang kurang berinvestasi di perusahaannya, mereka yang punya komitmen tinggi terhadap perusahaan punya pandangan yang lebih positif terhadap pekerjaannya. Karyawan akan selalu bertanggung jawab atas pekerjaannya, tetapi komitmen yang dijalankan dengan baik dari organisasi

bisa membantu mereka menjadi lebih produktif dan disiplin dalam bekerja. Selain komitmen organisasi, untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal adapun juga disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan, hal ini sejalan dengan pendapat Setiawan dan Waridin (2006) (dalam Suwandika *et al.*, 2019), yang mengatakan bahwasanya Kurangnya disiplin pekerja di tempat kerja yakni kontributor lain untuk output yang rendah.

Disiplin kerja yakni suatu pendekatan untuk memaksimalkan produktivitas yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi pekerja. Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada tenaga kerja disiplin yang punya motivasi diri dan kooperatif. Prestasi kerja seorang karyawan meningkat dalam proporsi langsung dengan tingkat disiplin yang dia bawa ke pekerjaan. Begitu pula sebaliknya, tidak mungkin organisasi menghasilkan outcome yang ideal bila tingkat pengetahuan pegawai terhadap disiplin kerja rendah, sehingga disiplin kerja termasuk hal yang wajib mendarah daging pada setiap pegawai.

Salah satu definisi disiplin yakni disposisi untuk mengetahui dan mengikuti hukum dan kebiasaan yang mengatur perilaku seseorang. Seseorang dengan tingkat kesadaran yang tinggi mengetahui apa yang diharapkan dari mereka dan bertindak sesuai dengan itu. Kemauan, di sisi lain, mengacu pada sikap, perilaku, dan tindakan karyawan yang sejalan dengan aturan bisnis, apakah undang-undang itu tertulis ataupun tidak (Hasibuan, 2017). (dalam Putri dkk 2021). Karyawan yang kebiasaan kerjanya disiplin lebih mungkin berkontribusi pada keberhasilan bisnis secara keseluruhan.

Kinerja mengacu pada hasil akhir dari upaya karyawan dalam pekerjaan

mereka yang diukur terhadap standar objektif. Perilaku yang bertanggung jawab, kepatuhan, kejujuran, dan kerja sama dalam pekerjaan termasuk indikator keberhasilan. Kinerja karyawan bisa punya dampak yang signifikan terhadap keberhasilan bisnis, dan tingkat kinerja yang lebih tinggi umumnya bermanfaat bagi pertumbuhan perusahaan mana pun. bila HRM bekerja untuk mewujudkan tujuan perusahaan yang dinyatakan, maka bisnis tersebut bisa dianggap berhasil.

Menurut Bangun (2012:321) (dalam Negeri *et al.*, 2021), Keluaran dari usaha seorang pegawai dalam memenuhi tugasnya dikenal dengan kinerja (persyaratan pekerjaan). Standar pekerjaan menggambarkan kondisi di mana suatu pekerjaan bisa ataupun tidak bisa dilakukan untuk kepuasan majikannya. Kinerja seseorang yakni hasil akhir dari upaya mereka, Berlandaskan keterampilan dan tindakan mereka dalam konteks tertentu. Kinerja bisa diartikan sebagai pendekatan karyawan untuk pekerjaan mereka, yang pada gilirannya menghasilkan hasil, yang mungkin positif ataupun negatif tergantung pada tingkat dedikasi karyawan terhadap pekerjaan Samsuddin (2018:77).

PLN yakni singkatan dari Perusahaan Listrik Negara. PLN yakni perusahaan milik pemerintah yang memastikan bahwasanya seluruh Indonesia punya akses ke layanan listrik yang andal. Dalam hal kelistrikan di Indonesia, PLN termasuk entitas yang punya kewenangan yang diperlukan. Kota Samarinda menjadi tuan rumah salah satu dari beberapa kantor wilayah PLN di Indonesia. Menurut situs resmi, mereka yakni satu-satunya penyedia listrik

di daerah tersebut, PLN punya visi “Menjadi Perusahaan Listrik Terkemuka se-Asia Tenggara dan Pilihan Pelanggan untuk Solusi Energi”, dan salah satu misinya yakni “Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham”. Kinerja staf yang baik tentunya sangat dibutuhkan PLN Area Samarinda untuk mewujudkan visi dan tujuannya. Dedikasi dan disiplin organisasi yakni dua dari banyak variable yang mungkin memengaruhi output. Ada kemungkinan bahwasanya PT. Komitmen organisasi dan disiplin kerja PLN (Persero) Area Samarinda berdampak pada kinerja pegawai terhadap tujuan perusahaan. Melihat pentingnya kinerja karyawan bagi keberhasilan perusahaan secara keseluruhan, PT PLN (Persero) Area Samarinda menyadari perlunya mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan output pekerja.

Para penulis cukup tertarik dengan deskripsi dan penjelasan yang diusulkan untuk ingin melakukan studi di bawah judul: **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Samarinda”**.

B. Rumusan masalah

Penulis telah memberikan konteks yang cukup bagi kami untuk mengidentifikasi pertanyaan penelitian berikut:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Samarinda?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Samarinda?
3. Apakah komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Samarinda?

C. Tujuan penelitian

Mempertimbangkan konteks dan rumusan masalah yang diberikan, tujuan penelitian ini yakni untuk:

1. Membuktikan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Samarinda.
2. Membuktikan pengaruh sikap disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Samarinda.
3. Mengetahui komitmen organisasi dan disiplin kerja yang berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Samarinda.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

- a. Sebagai tambahan informasi ilmiah bagi penulis serta pembaca guna memperluas wawasan pengetahuan mengenai pentingnya pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
- b. Dijadikan bahan acuan bagi penelitian berikutnya dengan objek yang berbeda.

2. Manfaat praktis

- a. Menjadi bahan informasi bagi manajemen PT. PLN (Persero) Area Samarinda mengenai pentingnya pengaruh komitmen dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Sebagai informasi bagi manajemen PT. PLN (Persero) Area Samarinda saat pengambilan kebijakan bagi masa depan guna meningkatkan kinerja karyawan perusahaan.