BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Didalam sebuah perusahaan, terdapat sumber daya manusia yang merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah perusahaan, bahkan maju mundurnya sebuah perusahaan. Perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur karyawan, antara perusahaan dan karyawan harus dapat menjalin kerjasama yang baik dan dapat saling mengerti tentang kepentingan masing-masing dalam perusahaan. Karyawan harus mempunyai tujuan sehingga diperlukan suatu integrasi antara tujuan perusahaan dengan tujuan karyawan. Untuk mengusahakan integrasi antara tujuan perusahaan dan tujuan karyawan, perlu diketahui apa yang menjadi kebutuhan masing-masing pihak. Kebutuhan karyawan diusahakan dapat terpenuhi melalui pekerjaannya, apabila seorang karyawan sudah terpenuhi segala kebutuhannya maka dia akan mencapai kepuasan kerja dan memiliki komitmen terhadap perusahaannya. Setiap orang yang bekerja di suatu perusahaan atau organisasi, harus mempunyai komitmen dalam bekerja karena apabila suatu perusahaan karyawannya tidak mempunyai suatu komitmen dalam bekerja, maka tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut tidak akan tercapai. Namun terkadang suatu perusahaan atau organisasi kurang memperhatikan komitmen yang ada terhadap karyawannya, sehingga berdampak pada penurunan kinerja terhadap

karyawan ataupun loyalitas karyawan menjadi berkurang. Komitmen pada setiap karyawan sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen. Biasanya karyawan yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaanya, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Senada dengan komitmen organisasi, disiplin kerja juga perlu diperhatikan. Karena disiplin merupakan suatu hal yang sangat penting bagi organisasi atau perusahaan untuk mempertahankan atau melangsungkan kehidupannya. Hal ini disebabkan hanya dengan disiplin yang tinggi suatu organisasi dapat berprestasi tinggi. Menurut Widjaja (1986:29) dengan kata lain disiplin adalah unsur yang penting yang mempengaruhi prestasi dalam organisasi. Tidak ada organisasi yang berprestasi lebih tinggi tanpa melaksanakan disiplin dalam derajat yang lebih tinggi. . Menurut Fathoni (2006:172) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin merupakan fungsi operatif dari Manajemen Sumber Daya Manusia, yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Dalam perusahaan, seorang pemimpin harus memberikan kedisiplinan kepada karyawannya sesuai dengan kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki seorang pemimpin. Menurut Maryoto (2001:98)

pimpinan dalam pembinaan disiplin terhadap bawahan harus memperhatikan: pengawasan yang berkelanjutan, mengetahui organisasi yang dipimpinnya, intruksi harus jelas dan tegas tidak membingungkan bawahan dengan mengikuti prosedur yang sederhana dan mudah dipahami. Disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisplin yang akan membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja, dengan begitu akan menciptakan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka.

Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawainya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Menurut Mangkunegara (2004:67) kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh sebab itu, perusahan harus mengetahui seberapa besar kinerja yang dihasilkan oleh karyawannya melalui penilaian kinerja. Penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan standard an kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan.

Dengan adanya pengaruh antara komitmen organisasi dengan disiplin dan kinerja mampu menjadi motivasi dan mampu meningkatkan kinerja pada setiap karyawan pada Akademi Kebidanan Ummi Khasanah Yogyakarta. Dengan adanya komitmen organsasi dapat menjadi salah satu motivasi karyawan dalam bekerja,

apalagi perusahaan yang bekerja pada bidang sekolah kesehatan ini harus mampu menghasilkkan individu-individu yang berkompeten dapat membantu masyarakat banyak dalam bidang kesehatan. Disiplin dan kinerja yang diberikan setiap karyawannya sangat penting, sehingga dapat memberikan kepuasan tersendiri kepada pelanggan atau konsumen. Semoga dengan adanya faktor dari disiplin dan kinerja dapat menjadi motivasi bagi karyawan Akademi Kebidanan Ummi Khasanah Yogyakarta dan dapat membentuk komitmen pada diri karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **"Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan pada Akademi Kebidanan Ummi Khasanah Bantul Yogyakarta".** Yang dimana penelitian ini dapat dijadikan sebagai landasan dalam meningkatkan disiplin dan kinerja karyawan dari segi komitmen organisasi.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi afektif, berkelanjutan, normatif secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan Akbid Ummi Khasannah Bantul Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi afektif, berkelanjutan, normatif secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan Akbid Ummi Khasannah Bantul Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan Akbid Ummi Khasannah Bantul Yogyakarta?

4. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi afektif, berkelanjutan, normatif secara parsial terhadap kinerja Akbid Ummi Khasannah Bantul Yogyakarta?
5. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi afektif, berkelanjutan, normatif secara simultan terhadap kinerja karyawan Akbid Ummi Khasannah Bantul Yogyakarta?
6. Lebih besar mana pengaruh langsung komitmen organisasi afektif, berkelanjutan, normatif terhadap kinerja dengan pengaruh tidak langsung komitmen organisasi afektif, berkelanjutan, normatif terhadap kinerja melalui disiplin kerja pada karyawan Akbid Ummi Khasannah Bantul Yogyakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi afektif, berkelanjutan, normatif secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan Akbid Ummi Khasannah Bantul Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi afektif, berkelanjutan, normatif secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan Akbid Ummi Khasannah Bantul Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan Akbid Ummi Khasannah Bantul Yogyakarta.
4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi afektif, berkelanjutan, normatif secara parsial terhadap kinerja Akbid Ummi Khasannah Bantul Yogyakarta.

5. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi afektif, berkelanjutan, normatif secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan Akbid Ummi Khasannah Bantul Yogyakarta.
6. Untuk mengetahui lebih besar mana antara pengaruh langsung komitmen organisasi afektif, berkelanjutan, normatif terhadap kinerja dengan pengaruh tidak langsung komitmen organisasi afektif, berkelanjutan, normatif terhadap kinerja melalui disiplin kerja pada karyawan Akbid Ummi Khasannah Bantul Yogyakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari tujuan yang telah diuraikan di atas, penelitian ini juga bermanfaat bagi:

1. Bagi Peneliti

   Merupakan langkah pengaplikasian dari teori-teori yang telah didapat dalam sebuah pendidikan formal ke dalam suatu dunia kerja yang rill. Dari penelitian ini juga member gambaran kepada penulis tentang permasalahan-permasalahan yang dihadapi perusahaan yang terkait dengan komitmen organisasi terhadap disiplin dan kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

   Mendapat masukan dalam hal pemikiran, yang akan berguna untuk pembuatan keputusan dimasa sekarang maupun masa akan datang serta sebagai pembelajaran tentang pentingnya suatu komitmen organisasi terhadap disiplin dan kinerja karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

Menjadi bahan informasi mengenai perusahaan serta mendapat pengetahuan dari hasil penelitian dalam hal yang berhubungan dengan komitmen organisasi terhadap disiplin dan kinerja karyawan.