

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia kerja, organisasi atau perusahaan membutuhkan kemampuan handal dan profesional dari sumber daya manusia yang dimiliki. Hal tersebut disebabkan oleh kendala internal maupun eksternal terhadap tugas pokok serta fungsi karyawan dalam melakukan beberapa pembenahan dan perbaikan kualitas sumber daya manusia dari diri karyawan, khususnya peningkatan kompetensi kerja. Aset berharga perusahaan adalah karyawan, maka perusahaan harus mempertahankan karyawan untuk tetap bertahan pada perusahaan. Perusahaan/organisasi harus paham tentang bagaimana komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Dengan semakin ketatnya persaingan dan tuntutan akan kualitas dari masyarakat, mengharuskan semua perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan daya saing agar mampu memenuhi keinginan masyarakat atau konsumen. Oleh karena itu, dibutuhkan komitmen yang kuat dari organisasi dan semua elemen yang terkait didalamnya yaitu sumber daya manusia atau karyawan. Dengan komitmen yang kuat, organisasi dapat menciptakan keunggulan dan kemampuan dalam memberikan sesuatu yang melebihi persepsi konsumen untuk memenuhi kebutuhannya. Selain itu, karyawan dengan komitmen yang kuat akan lebih berorientasi pada kerja dan cenderung dapat bekerja sama dengan karyawan lain.

Salah satu pendekatan pada komitmen organisasional adalah berdasarkan komitmen afektif karyawan terhadap organisasi. Komitmen afektif merupakan perasaan emosional terikat untuk organisasi dan keyakinan atas nilai-nilai organisasi (Robbins, 2008). Menurut Rhoades, Eisenberger, & Armeli (2001) menyatakan bahwa kecenderungan seorang karyawan yang memiliki komitmen afektif tinggi, dapat menunjukkan rasa memiliki atas perusahaan, meningkatnya keterlibatan dalam aktivitas organisasi, keinginan untuk mencapai tujuan organisasi, dan keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Komitmen afektif juga dapat dikatakan sebagai penentu yang penting atas dedikasi dan loyalnya seorang karyawan. Dengan kuatnya rasa memiliki karyawan terhadap organisasi/perusahaan, karyawan akan bekerja maksimal serta karyawan juga akan memiliki rasa loyal yang tinggi terhadap organisasi/perusahaan dengan tujuan agar organisasi/perusahaan mampu mencapai tujuan yang diharapkan.

Kompetensi atau kompeten yang memiliki arti cakap, mampu dan atau terampil (Hasanati, 2017). Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas, yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan, serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Aprilda, 2012). Dengan demikian, karakteristik dasar kompetensi bisa diartikan sebagai gambaran karakteristik pengetahuan, keterampilan dan perilaku untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif. Perusahaan perlu meningkatkan kompetensi pada karyawan, dengan tujuan supaya karyawan memiliki

pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam bekerja secara baik dan kompetitif. Perusahaan akan mempertahankan karyawan yang memiliki kompetensi baik, yaitu dengan memberikan gaji, tunjangan dan lainnya sesuai dengan kompetensi yang dimiliki karyawan. Adanya kesesuaian timbal balik antara perusahaan maupun karyawan, maka karyawan akan memiliki komitmen afektif yang tinggi terhadap perusahaan dan dapat mendukung pencapaian perusahaan serta kemajuan perusahaan.

Selain kompetensi, terdapat faktor berikutnya yang dapat meningkatkan komitmen afektif yaitu *self-efficacy* yang dimiliki karyawan. Bandura (1994) menyatakan bahwa *Self-efficacy* merupakan penilaian individu terhadap keyakinan diri akan kemampuannya dalam menjalankan tugas sehingga memperoleh hasil sesuai dengan yang diharapkan. Seseorang yang memiliki *self-efficacy* tinggi, akan melakukan seluruh kemampuannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan, sebaliknya orang yang memiliki *self-efficacy* rendah akan mengurangi usaha mereka untuk bekerja dalam situasi yang sulit. Dengan demikian, *self-efficacy* merupakan karakteristik paling penting bagi karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan komunikasi dan keyakinan dalam mengerjakan semua tugas yang diberikan. Tingginya *self-efficacy* karyawan terhadap tugas yang dikerjakan, maka kegiatan perusahaan akan berjalan secara optimal dan dapat meningkatkan komitmen afektif dalam organisasi.

Kompetensi dan *self-efficacy* yang dimiliki karyawan guna meningkatkan komitmen afektif, juga diperlukannya disiplin kerja dari karyawan. Sutrisno (2014)

mengungkapkan bahwa disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin adalah hal yang mutlak, sebab salah satu faktor yang dapat mencapai tujuan perusahaan agar karyawan memiliki komitmen afektif adalah disiplin kerja. Karyawan yang disiplin akan menunjukkan komitmen afektif yang tinggi dalam bekerja dengan tingkat kehadiran yang tinggi, ketepatan waktu kehadiran serta menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Oleh karena itu, disiplin dapat mempengaruhi komitmen afektif pada karyawan.

Penelitian ini mengambil obyek pada PT. Dwiwahan Delta Megah yaitu Perusahaan Pengembang Perumahan Subsidi di Jawa Tengah. Terdapat 7 Perumahan yang telah dibangun oleh PT. Dwiwahana Delta Megah, yaitu Puri Delta 1,2,3,5,6,7 dan 8. Dari ke tujuh proyek tersebut memiliki lokasi yang berbeda-beda dan semua berlokasi di Jawa Tengah, di antaranya berlokasi di Kota Semarang, Kendal, Kabupaten Semarang dan Batang. PT. Dwiwahana Delta Megah berdiri pada tahun 2005, sampai sekarang telah membangun lebih dari 4.000 unit rumah sejahtera guna mensukseskan program pemerintah.

PT. Dwiwahan Delta Megah selalu melakukan inovasi bahkan juga dihadapkan pada tingkat permintaan yang tinggi dari konsumen. Untuk mengembangkan visi dan misi Perusahaan, maka pihak Perusahaan harus mempertahankan semua karyawan,

sebab hal tersebut adalah salah satu aspek penting dalam organisasi agar mampu bekerja dengan baik. Namun pada kenyataannya masih terdapat beberapa karyawan belum memiliki komitmen dan tanggung jawab terhadap perusahaan. Hal tersebut bisa dilihat dari data absensi karyawan sebagai berikut:

Tabel 1.1

**Data Absensi Karyawan PT. Dwiwahana Delta Megah
Bulan Januari Sampai Juni Tahun 2020**

No	Departemen	Jml	Bln	Jumlah Ketidakhadiran Karyawan	Jml Hari Kerja
1	Accounting	12	Jan – Jun	111	158
2	Finance	8	Jan – Jun	69	158
3	HR & GA	12	Jan – Jun	93	158
4	Legal	3	Jan – Jun	24	158
5	Project Control	5	Jan – Jun	43	158
6	PE	23	Jan – Jun	127	158
7	PP	11	Jan – Jun	73	158
8	Property Agent	12	Jan – Jun	82	158
9	Purchasing	7	Jan – Jun	63	158
10	Strategic Manager	5	Jan – Jun	55	158

11	IT Support	2	Jan – Jun	0	158
----	------------	---	-----------	---	-----

Sumber: PT. Dwiwahana Delta Megah (Data diolah oleh penulis)

Berdasarkan tabel tersebut, menunjukkan bahwa jumlah ketidakhadiran karyawan PT. Dwiwahana Delta Megah dari masing-masing Departemen masih cukup tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Dwiwahana Delta Megah masih kurang disiplin dalam bekerja, sehingga tanggung jawab serta komitmen kerja dari karyawan masih kurang maksimal.

Komitmen yang masih kurang maksimal juga dapat dilihat dari keterlambatan datang karyawan. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2

**Data Keterlambatan Datang Karyawan PT. Dwiwahana Delta Megah
Bulan Januari Sampai Juni Tahun 2020**

No	Departemen	Jumlah Karyawan	Bulan	Jumlah Keterlambatan Karyawan
1	Accounting	12	Jan – Jun	5
2	Finance	8	Jan – Jun	6
3	HR & GA	12	Jan – Jun	13
4	Legal	3	Jan – Jun	1
5	Project Control	5	Jan – Jun	0
6	PE	23	Jan – Jun	56
7	PP	11	Jan – Jun	6
8	Property	12	Jan – Jun	2

	Agent			
9	Purchasing	7	Jan – Jun	3
10	Strategic Manager	5	Jan – Jun	1
11	IT Support	2	Jan – Jun	0
Total		100		93

Sumber : PT. Dwiwahana Delta Megah

Berdasarkan tabel tersebut, menunjukkan bahwa keterlambatan karyawan pada PT. Dwiwahana Delta Megah masih cukup tinggi. Hal ini menjadi salah satu masalah bagi perusahaan, karena adanya keterlambatan karyawan menjadikan suatu tolok ukur bagi perusahaan dalam melihat komitmen karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan tindakan bagi karyawan yang datang terlambat, agar mereka mampu menggunakan waktu kerja lebih efektif dan efisien serta mengoptimalkan kerja mereka untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.

PT. Dwiwahana Delta Megah harus mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi dan juga meningkatkan faktor-faktor tersebut agar lebih baik seperti kompetensi karyawan, *self-efficacy*, serta disiplin kerja karyawan. Jika perusahaan mampu meningkatkan tiga faktor tersebut, kemungkinan besar komitmen karyawan terhadap perusahaan akan lebih meningkat yang berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan.

Hal ini juga telah didukung dengan penelitian sebelumnya yang mengenai pengaruh kompetensi, *self-efficacy* dan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi.

Seperti dari penelitian Afrilyan (2017), dengan hasil penelitian menyatakan kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (PT. Wahana Meta Riau Pekanbaru), sedangkan penelitian dari Asnora, Fitria dan Indra (2021) kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi (PT. Barokah Utama Karya Medan).

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Yulan dan Bernarto (2017) dengan hasil penelitian *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi (Yayasan TMAP). Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Rosidi (2018), dengan hasil penelitian efikasi diri tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

Sementara penelitian yang dilakukan oleh Fadhilah (2016) dengan hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (PT. Supernova). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan dkk (2020) dengan hasil penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi (Bidang Cipta Karya Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur).

Berdasarkan hasil review penelitian yang telah diuraikan, masih terdapat beberapa perbedaan temuan hasil penelitian antara kompetensi terhadap komitmen organisasi, *self-efficacy* terhadap komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi. Oleh sebab itu, maka peneliti tertarik ingin mengkaji lanjut mengenai kompetensi, *self-efficacy* dan disiplin kerja terhadap komitmen afektif pada PT. Dwiwahana Delta Megah.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan paparan latar belakang tersebut, maka peneliti merumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap komitmen afektif?
2. Bagaimana pengaruh *self-efficacy* terhadap komitmen afektif?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen afektif?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap komitmen afektif.
2. Untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy* terhadap komitmen afektif.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen afektif.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan atau teori-teori yang bersangkutan dengan kompetensi, *self-efficacy*, disiplin kerja dan komitmen afektif.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Peneliti

Penelitian memberikan kesempatan bagi penulis untuk berlatih dalam penerapan teori MSDM yang diperoleh di bangku kuliah, khususnya yang

berhubungan dengan kompetensi, *self-efficacy*, disiplin kerja dan komitmen afektif dengan kenyataan di lapangan/ dunia kerja.

b. Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan sebagai masukan, pertimbangan dan pengembangan bagi pihak manajemen sebagai sumber informasi untuk menciptakan komitmen afektif melalui peningkatan kompetensi, *self-efficacy* serta disiplin kerja.

c. Bagi Lembaga Pendidikan

Penelitian ini bisa dijadikan inspirasi untuk mengembangkan lebih lanjut penelitian yang sejenis dan bisa dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya tentang kompetensi, *self-efficacy*, disiplin kerja serta komitmen afektif.