

Bab 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebuah perusahaan atau organisasi pastinya membutuhkan sumber daya yang menjalankan peran perusahaan atau organisasi yakni berupa sumber daya manusia yang kompetitif. Adanya peran sdm cukup membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Persaingan antar perusahaan sering kali terasa maka dari itu diperlukan sdm yang unggul untuk memajukan sebuah perusahaan. Faktor penentu keberhasilan perusahaan bisa dilihat dari bagaimana peran sdm dalam meningkatkan kinerjanya. Meskipun di era globalisasi sekarang ini sudah banyak terjadi kemajuan teknologi yang pesat, jika tanpa dibantu oleh sdm yang berkualitas maka kinerja perusahaan tidak bisa maksimal. Sebuah perusahaan harus selektif dalam memilih sdm untuk masa depan perusahaan. Selain harus selektif dalam proses perekrutan, juga perlu dilakukan proses pengembangan supaya kinerja mereka bagus sehingga memudahkan dalam mencapai tujuan dari perusahaan. Tak hanya itu, jika sdm sudah ditingkatkan kualitasnya dan kinerjanya cukup bagus juga perlu dijaga supaya mereka totalitas dalam bekerja dan mempunyai loyalitas terhadap perusahaan.

Sumber Daya Manusia yang unggul sangat dibutuhkan untuk masa depan perusahaan dan harus dikelola dengan baik. Banyak faktor yang menentukan dan berpengaruh demi meningkatkan kualitas dan efektivitas dari perusahaan. Dalam penelitian kali ini terdapat beberapa faktor yang menentukan mulai dari kompetensi , self efficacy , disiplin kerja dan juga komitmen organisasi supaya terciptanya sebuah perusahaan yang berdaya saing tinggi dan bercita cita mencapai kemajuan. Kompetensi merupakan hal yang harus dimiliki oleh setiap individu karena dengan kompetensi membantu sdm dalam menyelesaikan pekerjaannya dan itu semua tergantung kemampuan setiap individu mengingat kompetensi merupakan hal yang bisa ditingkatkan kapanpun tergantung kemauan setiap sdm. Selain itu, self efficacy juga berperang penting dalam membangun kepercayaan setiap individu. Seorang

individu yang mempunyai keyakinan tinggi biasanya memiliki tingkat keberhasilan yang tinggi dan self efficacy dapat ditingkatkan melalui banyak hal tergantung setiap individu mau belajar atau tidak dalam meningkatkannya. Adapun tingkat disiplin kerja juga berpengaruh penting terhadap perusahaan karena kedisiplinan sdm perlu diterapkan dalam setiap individu agar stabilitas perusahaan tetap terjaga dan setiap sdm tertib dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya selama melakukan pekerjaan. Selain itu, komitmen organisasi juga perlu ditanamkan bagi setiap sdm di tempat bekerja supaya seorang sdm mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap sebuah perusahaan karena dengan itu biasanya setiap sdm yang berkomitmen tinggi akan memberikan hal yang terbaik bagi tempatnya bekerja.

Menurut Werther dan Davis (1996), menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia adalah “pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumberdaya adalah kontribusinya terhadap organisasi. Sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya. Kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan. Karakteristik dasar kompetensi berarti adalah sesuatu yang kronis dan dalam bagian dari kepribadian seseorang dan dapat diramalkan perilaku di dalam suatu tugas pekerjaan (Spencer dan Spencer, 1993). Menurut Bandura (dalam Ghufro dan Risnawati, 2012) mendefinisikan Self Efficacy atau Efikasi diri adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugasnya atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan (Singodimedjo, 2002). Menurut Steve M. Jex dan Thomas M. Britt (2008) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai “*the extent to which employees are dedicated to their employing organizations and are willing to work on their behalf, and likelihood that they will maintain membership*”. Definisi ini menyatakan

bahwa komitmen organisasi. dapat dianggap sebagai tingkat dedikasi pegawai terhadap organisasi tempat dia bekerja dan kemauan keras atas nama atau untuk kepentingan organisasi, dan kemungkinannya mempertahankan keanggotaannya.

Sumber Daya Manusia yang mumpuni harus mempunyai kompetensi untuk mendukung kinerja dari organisasi atau perusahaan. Kompetensi SDM biasanya berkaitan dengan ketrampilan atau kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan kompetensi yang unggul pekerjaan akan mudah terkontrol karena sdm yang mempunyai kemampuan yang lebih untuk menjalankan peran perusahaan. Selain itu, self. efficacy juga berpengaruh penting dalam perusahaan karena sdm yang unggul harus punya keyakinan dan percaya diri yang lebih dalam menyelesaikan pekerjaannya maupun memecahkan masalah yang dihadapinya. Tak bisa dipungkiri, sdm yang unggul harus punya efikasi diri supaya mampu mengerjakan tugasnya dengan baik dengan kepercayaan dirinya yang baik. Adapun juga disiplin kerja, sdm yang unggul harus mempunyai disiplin kerja yang baik karena tentu perusahaan menginginkan sdm yang taat terhadap peraturan dan tertib dalam melakukan pekerjaan supaya pekerjaan yang ada di perusahaan mudah terkontrol karena sdm nya cukup patuh aturan dan mementingkan tujuan perusahaan. Selain itu juga perlu sebuah komitmen organisasi yang tinggi yang biasanya orang yang berkomitmen terhadap kepentingan organisasi mempunyai loyalitas atau rasa senang bisa bekerja sama dengan organisasi atau perusahaan yang dipilihnya. Sumber Daya Manusia yang mempunyai komitmen organisasi ini cukup dibutuhkan perusahaan karena biasanya mengerahkan seluruh kemampuannya untuk kepentingan organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja.

Tabel 1.1

Presensi Kehadiran Karyawan Perumda Tirta Moedal

Januari- Oktober 2020

No	Bulan	Sakit	Izin	Dinas LK/ Dispensasi
1	Januari	38	62	0
2	Februari	24	52	0
3	Maret	27	34	0
4	April	19	24	0
5	Mei	8	3	0
6	Juni	26	20	0
7	Juli	34	40	1
8	Agustus	10	35	0
9	September	18	37	0
10	Oktober	25	26	0

Sumber : Bagian penelitian dan pengembangan

Berdasarkan tabel diatas, absensi ketidakhadiran pegawai di Perumda Tirta Moedal pada tahun 2020 pada bulan januari hingga oktober terdapat kenaikan dan penurunan di setiap bulannya. Di Perumda Tirta Moedal terdapat 420 pegawai yang terdiri dari 304 Laki-laki dan 116 perempuan yang tersebar di berbagai cabang. Tingkat ketidakhadiran tertinggi karena sakit terjadi pada bulan januari dengan 38 pegawai tidak hadir karena sakit sedangkan tingkat ketidakhadiran terendah terjadi pada bulan mei dengan 8 pegawai tidak hadir karena sakit. Sedangkan tingkat ketidakhadiran karena izin tertinggi terjadi pada bulan januari dengan 62 pegawai tidak hadir karena izin sedangkan tingkat ketidakhadiran terendah terjadi pada bulan mei dengan 3 pegawai tidak hadir karena izin. Sedangkan tingkat ketidakhadiran karena dinas LK / dispensasi tertinggi pada bulan Juli dengan 1 pegawai tidak hadir karena dinas dan selain bulan juli tidak ada pegawai yang tidak hadir karena dinas. Tingkat kehadiran yang tinggi dapat membantu perusahaan

dalam mencapai tujuannya dengan kedisiplinan yang tinggi sangatlah perlu karena jika tidak di kinerja perusahaan kurang optimal.

Perumda Tirta Moedal merupakan perusahaan yang menyediakan kebutuhan air minum yang bisa dikonsumsi oleh masyarakat untuk kebutuhan sehari-hari yang mempunyai misi untuk membantu dan menunjang kebijakan umum pemerintah Kota Semarang dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat dengan memberikan jasa pelayanan air minum di Kota Semarang.

Dalam mencapai tujuan dari Perumda Tirta Moedal sangat diperlukan kerjasama antar pegawai supaya mampu memberikan pelayanan yang maksimal terhadap persediaan air yang ada di lingkungannya. Maka dari itu peningkatan kualitas layanan dapat digerakan melalui sdm yang unggul supaya tetap dikenal dengan pelayanan yang terbaik untuk masyarakat. Jika ada faktor yang menjadi keluhan-keluhan yang terjadi masyarakat harus didengar dan perlu dievaluasi supaya konsumen merasa puas dan tetap mementingkan kepentingan masyarakat dalam hal persediaan air minum.

Dari hasil penelitian tersebut, ada banyak faktor yang perlu dan mendukung penulis dalam penelitian ini, maka dapat diajukan sebuah penelitian yang berjudul **“PENGARUH KOMPETENSI, SELF EFFICACY, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA PERUMDA TIRTA MOEDAL KOTA SEMARANG”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasional Perumda Tirta Moedal ?
2. Bagaimana pengaruh self efficacy terhadap komitmen organisasional Perumda Tirta Moedal?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasional Perumda Tirta Moedal?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasional Perumda Tirta Moedal
2. Untuk mengetahui pengaruh self efficacy terhadap komitmen organisasional Perumda Tirta Moedal
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasional Perumda Tirta Moedal
4. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi, self efficacy, dan disiplin kerja terhadap komitmen organisasional Perumda Tirta Moedal.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta menambah wawasan dan penelitian dan penelitian ini diharapkan mampu mengaplikasikannya di dunia kerja nantinya.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan bisa sebagai sumber informasi dan masukan untuk meningkatkan kinerja pegawai dari Perumda Tirta Moedal dan untuk sumber referensi lain yang bisa dilihat supaya kualitas layanan meningkat.

3. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan bisa sebagai sarana informasi bacaan bagi peneliti lain yang membutuhkan. referensi penelitian yang sejenis.