

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Saat ini perkembangan perekonomian, dimana yang akan ditandai dengan adanya perubahan yang begitu cepat dengan permasalahan sumber daya manusia yang masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk dapat tetap bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin medesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah Suparyanto dan Rosad (2015).

Industri kertas dan pulp memiliki potensi yang sangat luar biasa untuk terus dikembangkan dan menjadi andalan Indonesia untuk meraih devisa negara yang tinggi. Melimpahnya bahan baku yang tersedia menjadikan Indonesia sebagai produsen terbesar di ASEAN dan ketiga di ASIA.

Berikut tercantum data impor kertas tahun 2019-2021, di negara Cina ada peningkatan nilai ekspor yaitu pada bulan Januari 2019 dengan nilai 668,5. Data impor kertas cina ada peningkatan nilai ekspor yaitu pada bulan Januari 2020 dengan nilai 766,3. Data impor kertas dari Cina ada peningkatan nilai

ekspor yaitu pada bulan Januari 2021 dengan nilai 1047,8. (Statistik, 2020).

Salah satu fenomena masalah yang terjadi kerap mencuat di PT. Adiprima Suraprinta yaitu merupakan permasalahan karyawan yang mempunyai perilaku individu untuk mengidentifikasi dirinya sebagai bagian organisasi. Dalam pendisiplinan karyawan masih ada yang telat masuk kerja, dan tidak mentaati peraturan dari ketentuan jam kerja pada perusahaan. Oleh karena itu, pendisiplinan pada kerja harus ditingkatkan kembali dengan memberikan motivasi kerja. Agar karyawan dapat melaksanakan kinerja dengan baik dalam menjalankan tugasnya. Sebagaimana, permasalahan yang terjadi di PT. Adiprima Suraprinta yang selama ini ditunjukkan dengan hasil yang kurang baik dikarenakan adanya karyawan yang kurang disiplin dalam melakukan pekerjaan, dan kurangnya komitmen dalam bekerja.

Faktor utama dalam permasalahan yaitu komitmen organisasi. Komitmen organisasi menurut Darmawan (2013), upaya membangun komitmen digambarkan sebagai usaha untuk menjalani usaha untuk menjalin hubungan jangka panjang. komitmen organisasional adalah perasaan, sikap, dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Individu-individu yang memiliki komitmen terhadap organisasi memiliki kemungkinan untuk tetap bertahan di organisasi lebih penting ketimbang individu-individu yang tidak memiliki komitmen. Mereka yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan keterlibatan yang tinggi yang diwujudkan dalam bentuk sikap

dan perilaku. Kemudian, menurut (Wibowo, 2016) mengatakan bahwa komitmen organisasional merupakan identifikasi rasa, keterlibatan, dan loyalitas yang ditampakkan oleh karyawan terhadap organisasi yang menjadi tempatnya untuk mengabdikan dan bekerja Prinsa Donni, (2014). Kemudian, menurut Kasmir (2017) dalam Sinaga dan Saragih (2019) menjelaskan komitmen organisasi merupakan kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, keinginan untuk menjadi anggota dan suatu keyakinan dan penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi. Tidak hanya komitmen yang memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja tetapi disiplin kerja juga memiliki pengaruh.

Menurut (Harlire, 2010). Disiplin kerja adalah suatu cara untuk menumbuhkan kesadaran para pekerja dalam melaksanakan tugas yang diemban dan hal tersebut muncul melalui proses. Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan pada pegawai agar para pegawai dapat mengembangkan kontrol diri agar dapat menjadi efektif dalam bekerja. Dengan demikian tindakan pendisiplinan juga hendaknya mempunyai saran yang positif, sifatnya mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negative yang menjatuhkan pegawai atau bawahan yang indiscipliner dengan maksud tindakan pendisiplinan untuk memperbaiki efektifitas dalam tugas dan pergaulan sehari-hari dimasa yang akan datang bukan menghukum kegiatan masalah. Disiplin adalah salah satu kunci utama keberhasilan suatu manajemen sumber daya manusia, karena sebuah hubungan yang sebanding lurus antara disiplin dengan prestasi kerja, yaitu semakin tinggi disiplin maka

prestasi kerja juga tinggi (Hisbuan, 2013) kemudian, menurut sutriyanto (2012) dalam rizal & Pasigai (2017) menerangkan bahwa disiplin adalah perbuatan taat pada ketentuan yang masih berjalan pada perusahaan.

Selain Disiplin kerja, dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai terhadap motivasi kerja harus perlu diperhatikan. Motivasi kerja sangat berpengaruh kinerja dalam instansi. Menurut Siagan (2001: 44) Motivasi yang rendah dapat berpengaruh pada kinerja karyawan yang tidak maksimal. Oleh karena itu motivasi karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat melaksanakan kinerja yang terbaik dalam menjalankan tugas dan fungsi kerjanya. Seorang karyawan yang professional tidak dapat melepaskan diri dari kenyataan bawa mereka juga mempunyai kebutuhan, keinginan dan harapan dari tempat bekerja. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat mempengaruhi motivasi kerja di dalam melakukan kegiatan untuk mencapai kinerja yang optimal.

Motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang mampu menyerahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu (Mahmud, 2008:28). (Wibowo, 2016b) "Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan". Kemudian, menurut (Nurnaningsih dan wahyono, 2017:366)Pentingnya motivasi kerja bagi karyawan untuk mencapai tujuan perlu diperhatikan, ketika perusahaan memberikan motivasi, karyawan akan lebih bersemangat bekerja dan lebih terdorong untuk melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga akan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja perusahaan.

PT. Adiprima Suraprinta didirikan di Surabaya, Jawa Timur tahun 1994 oleh Eric F.H Samola dan Drs. Haji Dahlan Iskan. Seluruh saham perusahaan ini dikendalikan oleh PT. Jawa Pos dan Tan Endro Bintoro. pada bulan Desember 2004 Tan Endro Bintoro mengundurkan diri dan kemudian seluruh saham perusahaan ini dimiliki oleh PT. Temprina Media Grafika. PT. AS adalah anggota dari Jawa Pos Group, group bisnis besar dibidang media publikasi yang dimiliki oleh Drs. Haji Dahlan Iskan. PT. AS beroperasi dengan fasilitas penanaman modal dalam negeri (PMDN). Perusahaan ini bergerak dalam industri kertas koran dengan pabriknya yang berlokasi diatas lahan seluas 8 ha di Desa Sumengko, Wringinanom, Gresik, Jawa Timur.

Berdasarkan fenomena permasalahan yang dihadapi oleh PT. Adiprima Suraprinta dalam permasalahan di atas yaitu berhubungan dengan komitmen organisasi dimana mereka masih mempunyai tujuan yang berbeda-beda, maka hal ini pengelolaan sumber daya disebuah organisasi dan perusahaan sangat diperlukan agar tujuan individu dan organisasi dapat tercapai secara maksimal. Dimana disiplin kerja karyawan juga berpengaruh masih adanya karyawan yang tidak disiplin dalam waktu kerja, masih adanya karyawan yang masih menunda-nunda pekerjaan tidak menyelesaikan dengan standard dan waktu yang ditentukan pada perusahaan. Masalah disiplin dan komitmen organisasi berpengaruh dalam kinerja karyawan. Oleh karena itu, penerapan disiplin dan komitmen organisasi kepada karyawan mampu menumbuhkan rasa puas karyawan dalam bekerja.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang permasalahan diatas maka rumusan masalah yang penelitian ajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Adiprima Suraprinta Gresik
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Adiprima Suraprinta Gresik
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Adiprima Suraprinta Gresik

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Adiprima Suraprinta Gresik
2. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Adiprima Suraprinta Gresik
3. Untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Adiprima Suraprinta Gresik

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi peneliti

Diharapkan dapat lebih mengembangkan ilmu manajemen sumber daya manusia terutama yang mencakup tentang pendidikan, pengalaman kerja, dan komitmen organisasi.

2. Bagi perusahaan

Diharapkan sebagai bahan masukan, pertimbangan dan pengambilan keputusan yang berkaitan dengan komitmen organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja guna meningkatkan motivasi kerja karyawan PT. Adiprima Suraprinta.

3. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Bahwasanya hasil dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pngaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

4. Bagi mahasiswa peneliti

Penelitian ini menambah wawasan dan kemampuan cara berpikir mengenai penerapan teori yang telah didapat dari mata kuliah yang telah diterima kedalam penelitian yang sebenarnya.