

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Untuk mencapai keberhasilan sebuah organisasi dibutuhkan sumber daya manusia, sebab sumber daya manusia memegang peranan penting sekaligus pemegang kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang direncanakan, sehingga maju mundurnya suatu organisasi akan sangat tergantung sampai seberapa jauh kualitas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut, yang dikemukakan oleh (Erpurini, 2019).

Pemusatan pada sumber daya manusia di dalam organisasi merupakan hal yang penting bagi organisasi baik bekerja secara individu maupun bekerja secara berkelompok dari hal ini akan mengarah kepada tingkat kinerja yang dapat di hasilkan yang akan membuat output dari kinerja yang baik, pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan individu-individu yang mampu menjadi aset penting dalam organisasi guna mencapai tujuannya.

Disiplin pegawai adalah perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang dalam mematuhi peraturan dan prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis, yang dikemukakan oleh (Erwansyah, Sulastini, & Hereyanto, 2018). Disiplin kerja memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan maupun karyawan, bagi perusahaan, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh

hasil yang optimal, sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja akan menciptakan suasana yang menyenangkan dan semangat kerja karyawan juga bertambah, ini membuat karyawan melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran. Dari hal tersebut masalah yang sering terjadi terkait dengan variabel disiplin dimana absen pagi, istirahat dan pulang, belum sesuai ketentuan jam datang, istirahat dan pulang, ketaatan terhadap peraturan yang perlu ditingkatkan sehingga dapat diminimalisir pelanggaran terhadap penggunaan pakaian seragam, penggunaan tanda pengenal, penyelesaian pekerjaan yang masih lamban, perawatan atas peralatan kantor yang masih kurang yang mengakibatkan cepat rusaknya peralatan tersebut, masih dijumpainya peralatan kantor yang digunakan untuk kepentingan pribadi.

Budaya organisasi atau budaya kerja merupakan suatu konsep dimana memiliki tujuan untuk mengubah atau pola kerja dari individu-individu yang berbeda menjadi satu budaya kerja yang sama, yang mana diharapkan dengan budaya organisasi atau budaya kerja yang sama dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam satu perusahaan, perusahaan yang tidak memiliki budaya organisasi yang baik akan membuat karyawan bekerja sesuai dengan karakternya sendiri, banyaknya kebiasaan yang dibawa oleh setiap individu akan menyebabkan tidak selarasnya karyawan dalam bekerja hal ini disebabkan karena ketidakmampuan perusahaan untuk mempengaruhi karyawan agar mengikuti budaya organisasi yang dimiliki perusahaan gagasan ini didukung oleh (Tambuwun, Tewal, & Dotulong, 2018) bahwa, budaya organisasi memiliki tujuan untuk

mempengaruhi latar belakang atau budaya dari individu-individu yang berbeda yang bertujuan untuk peningkatan kinerja dalam perusahaan.

Budaya organisasi yang baik dapat dijadikan sebagai landasan utama atau sebagai titik acuan dalam berbagai aspek, hal tersebut akan mendorong karyawan dalam peningkatan kinerja, ketidak mampuan perusahaan untuk membuat budaya organisasi yang dapat dijadikan sebagai titik acuan perusahaan hal-hal seperti tidak adanya seragam yang disediakan perusahaan, minimnya teguran akan keterlambatan, tidak adanya fasilitas seperti kantin yang membuat karyawan terbiasa istirahat di tempat-tempat yang jauh hal-hal seperti ini sering terjadi di setiap perusahaan yang mana akan membuat karyawan membudayakannya.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi, yang dikemukakan oleh (Pasaribu, 2019). Tingkat dan kualitas kinerja karyawan akan sangat ditentukan oleh karakteristik diri karyawan yang bersangkutan. Kinerja dapat dibedakan antara kinerja perorangan dan kinerja organisasi. Keduanya terdapat hubungan yang erat yaitu bila kinerja karyawan (perorangan) baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (organisasi) juga baik.

Dalam penelitian ini ditemukan beberapa masalah terkait dengan disiplin dan budaya organisasi pada PT Ekadi Trisakti Mas. Perusahaan yang bergerak dibidang Developer Perumahan yang ada di Batam yang berdiri pada tahun 2013 dan berlokasi di Jl Pembangunan Komplek Pantai Permata blok D 1-5. Masalah yang dapat dilihat dari perusahaan ini adalah pada peningkatan tingkat ketidak

hadiran karyawannya, yang mana hal tersebut tentunya akan berdampak hasil yang ingin dicapai perusahaan. **Tabel 1.1** merupakan data absensi karyawan selama 6 bulan pada tahun 2019 :

Tabel 1.1 Data Absensi PT Ekadi Trisakti Mas Maret-Agustus 2019

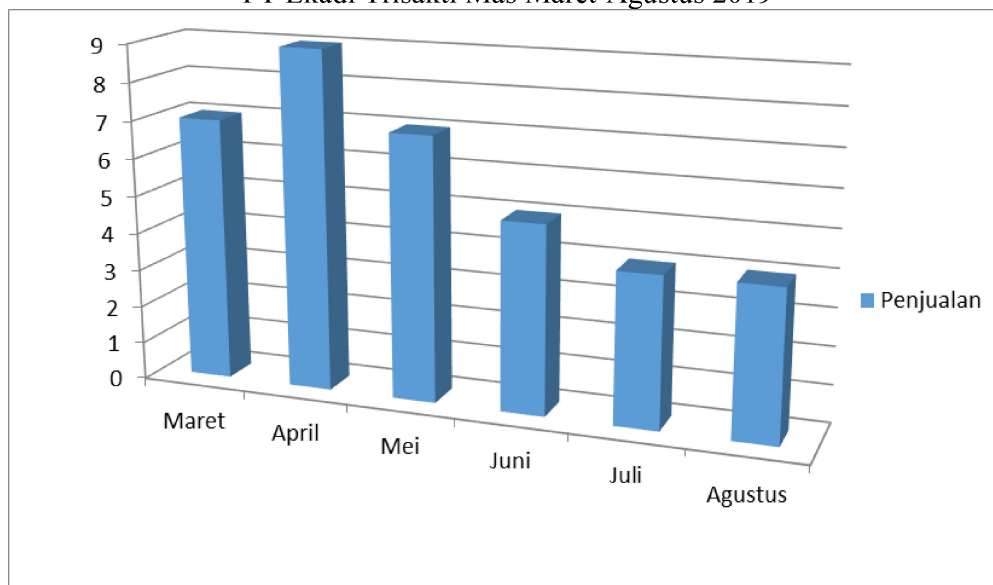
Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Absensi			Total
		Sakit	Izin	Alpha	
Maret	115	2	1	6	9
April	112	1	5	5	11
Mei	110	3	2	7	12
Juni	109	3	4	11	18
Juli	108	2	4	9	15
Agustus	108	2	3	9	14

Sumber: PT Ekadi Trisakti Mas 2019

Pada tabel diatas terjadi peningkatan jumlah ketidakhadiran pada bulan Maret-April yang mana pada bulan Maret sebanyak 9 orang diantaranya terdiri dari 2 sakit, 1 izin dan 6 alpha, sedangkan dibulan April meningkat menjadi 11 orang diantaranya 1 sakit, 5 izin dan 5 alpha. Lebih buruknya lagi terjadi peningkatan secara signifikan dari bulan Mei-Juni yang mana dibulan Mei sebanyak 12 orang diantaranya 3 sakit, 2 izin dan 7 alpha, lalu pada bulan juni sebanyak 18 orang terdiri dari 3 sakit, 4 izin dan 11 alpha. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kurangnya kedisiplinan pada karyawan dikarenakan seringnya melakukan izin dan membolos tanpa alasan terutama pada bulan Mei-Juni dengan alasan mengambil cuti pada hari keagamaan, menambah hari libur yang telah ditentukan tanpa konfirmasi pada perusahaan. Dan jika perusahaan memiliki acuan

untuk mengatur karyawannya agar berperilaku sesuai dengan budaya yang dimiliki perusahaan, akan membuat suatu budaya pekerjaan yang optimal tentunya berdampak pada peningkatan kinerja. Permasalahan kinerja yang terjadi di PT Ekadi Trisakti Mas ini juga dapat terlihat dari penurunan penjualan yang menjadikan menurunnya omset selama 6 bulan terakhir, berikut data penjualan PT Ekadi Trisakti Mas sebagai berikut:

Gambar 1.1 Data penjualan perunit rumah PT Ekadi Trisakti Mas Maret-Agustus 2019



Sumber: PT Ekadi Trisakti Mas 2019

Pada tabel diatas terjadi peningkatan penjualan pada bulan Maret dan April yaitu dari 7 unit rumah dan 9 unit, lalu terjadi penurunan secara bertahap dari bulan Mei sampai dengan Agustus diantaranya pada bulan Mei terjadi penurunan penjualan hingga 7 unit rumah lalu pada bulan Juni hanya terjual sebanyak 5 unit dan kembali mengalami penurunan pada bulan Juli sampai Agustus hanya terjual 4 unit.

Hal tersebut dikarenakan kurangnya disiplin yang berimbas pada lambatnya pembayaran gaji terhadap karyawan dan berdampak pada menurunnya kinerja, karena telatnya pembayaran gaji menjadikan karyawan enggan untuk mencapai target penjualan disetiap bulannya, belum lagi jika karyawan berhasil menggapai target yang ditentukan mereka tidak mendapatkan apresiasi lebih dari atasan.

Studi ini dilakukan meneliti lebih dalam mengenai faktor yang berdampak pada kinerja karyawan. Karena berkat disiplin kerja yang baik tentu menjadikan karyawan berkerja lebih terstruktur tetapi tanpa adanya budaya yang baik pula karyawan tidak mampu berkerja dengan baik jika karyawan mempunyai kompetensi namun tidak memiliki kemauan dalam berkerja, maka hasil dari kerja tersebut tidak maksimal. Jadi kemauan yang diimbangi dengan kemampuan akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik. Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik mengambil judul **“Pengaruh Disiplin dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ekadi Trisakti Mas di Kota Batam.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka identifikasi masalah penelitian adalah:

1. Kurangnya kedisiplinan pada karyawan dikarenakan seringnya melakukan izindan membolos tanpa alasan.
2. Buruknya budaya organisasi yang dimiliki perusahaan.
3. Menurunnya kinerja karyawan yang akan berdampak pada terhambatnya kegiatan perusahaan.

1.3 Batasan Masalah

Untuk menghindari terjadinya penyimpangan dalam memahami permasalahan yang di teliti, maka penelitian ini membatasi masalah hanya pada variabel disiplin, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasar identifikasi masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Ekadi Trisakti Mas diKota Batam?
2. Bagaimana pengaruh budaya oraganisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Ekadi Trisakti Masdi Kota Batam ?
3. Bagaimana pengaruh disiplin dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Ekadi Trisakti Mas di Kota Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Didasarkan pada rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Ekadi Trisakti Mas di Kota Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Ekadi Trisakti Mas di Kota Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Ekadi Trisakti Mas di Kota Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi berbagai pihak antara lain :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.
 - b. Bagi peneliti, diharapkan penelitian ini menjadi referensi untuk melakukan penelitian lanjutan dengan cara menambah variabel lainnya yang belum dibahas dalam penelitian ini.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi PT Ekadi Trisakti Mas di Kota Batam

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi pihak manajemen PT Ekadi Trisakti Mas di Kota Batam sebagai masukan tentang pengaruh disiplin dan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.
 - b. Bagi Universitas Putera Batam

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kepustakaan dan menambah referensi untuk mahasiswa dan adik-adik angkatan di Fakultas Ilmu Sosial & Humaniora Universitas Putera Batam.

c. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini mampu memperdalam pengetahuan dari dunia praktisi yang sangat berharga untuk disinkronkan dengan pengetahuan teoritis yang diperoleh di bangku kuliah.

d. Bagi peneliti selanjutnya

Agar hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dan acuan penelitian selanjutnya yang lebih baik.