

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan memegang peranan vital dalam melaksanakan visi dan misinya. Aspek yang penting adalah Sumber Daya Manusia (SDM), yang merupakan elemen yang perlu diperhatikan dan memiliki berbagai peran penting dalam organisasi. (Suhardi; Ratih, Brahma, Ida Aju; Wasiman; Putra, Udayana, Ida Bagus; Cempena, Ida Bagus; Svinarky, 2022)

Kualitas sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Menurut (Karim, 2023), sumber daya manusia adalah aset terpenting suatu organisasi, baik dalam sektor jasa, perdagangan, maupun manufaktur. Kualitas sumber daya manusia yang tinggi akan berkontribusi pada hasil yang optimal untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Suhardi; Nainggolan, Nora, 2021). Dengan demikian, penelitian ini akan memusatkan perhatian pada pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja. Jika hal tersebut berjalan dengan baik dan lancar, kinerja karyawan di perusahaan akan semakin berkembang dan membaik (Sulastri & Suhardi, 2017).

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh individu, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, yang diperoleh melalui pelaksanaan tugas sesuai dengan kemampuan, pengalaman, dan keahlian (Sanusi Sugiono, 2024). Oleh karena itu, kinerja berkaitan dengan tanggung jawab berupa sasaran, target, dan aturan. Jika kinerja terus meningkat dan memenuhi standar organisasi, hal ini akan mendukung pencapaian tujuan.

Faktor pertama dari pengaruh kinerja karyawan yaitu Budaya organisasi, dikarenakan budaya organisasi merupakan sekumpulan nilai, kepercayaan, norma, dan praktik yang mendasari perilaku anggota organisasi dalam mencapai tujuan bersama. Budaya ini mencerminkan identitas organisasi dan secara signifikan mempengaruhi cara kerja serta interaksi di dalamnya. Dalam perspektif manajerial, budaya organisasi tidak hanya berfungsi sebagai fondasi operasional, tetapi juga sebagai faktor strategis yang esensial dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. (Korda & Rachmawati, 2022)

Selain budaya organisasi, Kinerja karyawan sendiri dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah disiplin kerja dan motivasi kerja. Disiplin kerja mencakup kepatuhan karyawan terhadap aturan dan prosedur yang berlaku, sedangkan motivasi kerja merujuk pada dorongan internal yang memacu karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka (Hustia, 2020). Menurut (Korda & Rachmawati, 2022) suatu perusahaan bisa dikatakan gagal dalam meningkatkan kinerja karyawannya dikarenakan penerapan budaya organisasi, disiplin kerja yang buruk dan tidak konsisten, serta motivasi kerja yang kurang.

Dalam konteks persaingan bisnis yang semakin ketat, pencapaian kesuksesan sebuah organisasi sangat tergantung pada kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan strategis perusahaan, karyawan tidak hanya perlu memiliki keterampilan teknis yang memadai, tetapi juga harus didorong oleh motivasi yang tinggi, memiliki disiplin kerja yang solid, dan beroperasi dalam lingkungan budaya kerja yang mendukung (Oupen et al., 2020). Tiga elemen utama yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan tersebut adalah budaya organisasi,

disiplin kerja dan motivasi kerja. Budaya kerja yang positif membentuk suasana yang kondusif dan memotivasi karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Disiplin kerja berperan dalam memastikan kepatuhan terhadap aturan dan prosedur perusahaan, sementara motivasi kerja berfungsi sebagai pendorong utama bagi karyawan untuk meningkatkan upaya mereka dalam melaksanakan pekerjaan. Ketiga faktor ini saling berinteraksi dan memberikan kontribusi signifikan terhadap efektivitas karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Penelitian ini dilakukan di PT Bangunan Tangguh Makmur dengan berlokasi di Ruko Mitra Raya blok A no.28, Kota Batam, Kepulauan Riau, Indonesia. PT Bangunan Tangguh Makmur merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang distribusi semen yang berfokus kepada merek semen Tiga Roda dan semen Rajawali. Saat ini jumlah karyawan di PT Bangunan Tangguh Makmur ada 110 orang.

Tabel 1. 1 Daftar Jumlah Karyawan

No	Departemen	Jumlah
1	Direktur	1
2	Manajer	2
3	<i>Accounting</i>	3
4	Supir	30
5	Admin logistik	2
6	HRD	1
7	Sales	9
8	<i>Collector</i>	9
9	Operator Gudang	51
10	<i>Purchasing</i>	2
	Total	110

Sumber: HRD PT Bangunan Tangguh Makmur, 2024

Hasil observasi menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT. Bangunan Tangguh Makmur masih belum optimal, disebabkan oleh beberapa hambatan yang memengaruhi kinerja mereka.

Tabel 1.2 budaya organisasi

NO	Budaya Organisasi
1	Budaya kerja yang tidak mendukung inovasi
2	Kurangnya sanksi dan tidak tegasnya peraturan menyebabkan karyawan menjadi tidak terlalu peduli melanggar peraturan yang detail
3	Budaya kerja yang lebih menekankan kepada hasil dibandingkan proses
4	Budaya karyawan yang suka menunda pekerjaan atau tidak bekerja dengan maksimal
5	komunikasi yang terbuka dan transparan tidak dipraktikkan secara konsisten

Faktor yang menjadi kendala di perusahaan tersebut adalah budaya organisasi. Terutama, budaya kerja yang tidak mendukung inovasi ,terdapat banyak kasus di mana divisi atau tim tidak berkolaborasi secara efektif dikarenakan komunikasi yang terbuka dan transparan tidak dipraktikkan secara konsisten, yang mengakibatkan pekerjaan menjadi terhambat. Selain itu, masalah budaya organisasi yang ada adalah minimnya kerja sama antar tim dalam setiap departemen, yang mengarah pada persaingan di antara rekan kerja.

Masalah lainnya yaitu budaya yang berupa kebiasaan para karyawan yang suka menunda pekerjaan atau tidak bekerja dengan maksimal dikarenakan kurangnya ketegasan dari penerapan peraturan perusahaan yang sudah di tentukan. Kurangnya sanksi dan tidak tegasnya peraturan menyebabkan karyawan menjadi tidak terlalu peduli dengan konsekuensi atau dampak dari melanggar peraturan yang dianggap tidak terlalu fatal, sehingga pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang seharusnya diharapkan oleh Perusahaan.

Tabel 1. 3 Data Absensi Karyawan PT Bangunan Tangguh Makmur
Periode Januari 2024 – Juni 2024

Bulan	Jumlah Kehadiran Karyawan/bulan (26 hari kerja)	Karyawan Terlambat /bulan	Presentase Keterlambatan /bulan	Persentase Karyawan Tidak Terlambat/Bulan
Januari 2024	2.860	24	0,83%	99,17%
Februari 2024	2.860	27	0,94%	99,06%
Maret 2024	2.860	33	1,15%	98,82%
April 2024	2.860	25	0,87%	99,13%
Mei 2024	2.860	34	1,18%	98,82%
Juni 2024	2.860	39	1,36%	98,64%

Sumber: PT Bangunan Tangguh Makmur (2024)

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, data absensi karyawan PT Bangunan Tangguh Makmur menunjukkan bahwa pada bulan Januari, persentase keterlambatan mencapai 0,83% dengan 24 karyawan terlambat. Pada bulan Februari, terjadi peningkatan menjadi 0,94% dengan 27 karyawan terlambat. Kemudian, pada bulan Maret, angka keterlambatan semakin naik menjadi 1,15% atau 33 orang. Namun, pada bulan April terjadi penurunan menjadi 0,87% atau 25 orang terlambat. Selanjutnya, pada bulan Mei, angka keterlambatan meningkat signifikan menjadi 1,18% atau 34 orang, dan pada bulan Juni meningkat lagi sebesar 0,18%, mencapai 1,36% atau 39 orang terlambat.

Dapat disimpulkan bahwa PT Bangunan Tangguh Makmur masih menghadapi masalah dalam menjaga disiplin kerja karyawan selama periode Januari hingga Juni 2024, terlihat dari tingginya tingkat keterlambatan yang terus meningkat setiap bulannya. Selain keterlambatan, terdapat juga masalah lain seperti kurangnya rasa tanggung jawab, ketidakhadiran tanpa keterangan, dan pelanggaran terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Hal ini disebabkan oleh kurangnya

kepatuhan terhadap aturan yang ada, yang mengakibatkan sistem kerja menjadi tidak teratur dan menghambat kelancaran pekerjaan.

Tabel 1. 4 Pencapaian Penjualan & Penagihan PT Bangunan Tangguh Makmur periode Januari 2024- Juni 2024

No	Keterangan	Jumlah Faktur	Bulan					
			Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni
1	Penjualan	2000	1800	1720	1730	1750	1700	1690
2	Penagihan	1800	1600	1590	1630	1600	1580	1570

Sumber: PT Bangunan Tangguh Makmur (2024)

Dapat dilihat dari tabel 1.3 diatas bahwa setiap divisi mulai dari penjualan mengalami penurunan dan hasil yang cenderung mulai menurun, dapat di lihat dari jumlah faktur yang di capai menandakan seberapa banyak penjualan dan penagihan yang telah di lakukan. Dari tabel pencapaian penjualan dan penagihan dapat di lihat menurunnya omset serta menurunnya jumlah faktur yang tertagih sehingga menyebabkan cash flow Perusahaan terganggu yang diakibatkan kurangnya budaya dalam disiplin karyawan sehingga dapat berdampak pada hasil akhir kinerja dan tujuan Perusahaan.

Masalah lain yang muncul berkaitan dengan motivasi kerja, di mana terdapat beberapa kendala seperti kurangnya semangat dalam bekerja. Hal ini disebabkan oleh tekanan kerja yang diberikan oleh atasan serta gaji atau komisi yang dirasa tidak sebanding dengan pekerjaan yang telah dilakukan, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan permasalahan yang ada, penulis memutuskan untuk mengangkat judul penelitian yaitu "**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANGUNAN TANGGUH MAKMUR**".

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang sebelumnya dapat diperoleh identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Budaya kerja di mana divisi atau tim tidak berkolaborasi secara efektif dikarenakan komunikasi yang terbuka dan transparan tidak dipraktikkan secara konsisten, yang mengakibatkan pekerjaan terhambat;
2. Budaya kerja yang tidak mendukung inovasi;
3. Kurangnya sanksi dan tidak tegasnya peraturan menyebabkan karyawan menjadi tidak terlalu peduli melanggar peraturan yang detail;
4. Budaya karyawan yang suka menunda pekerjaan atau tidak bekerja dengan maksimal;
5. Budaya kerja yang lebih menekankan kepada hasil dibandingkan proses;
6. Disiplin kerja menurun;
7. Kurangnya rasa tanggung jawab;
8. Pelanggaran terhadap peraturan yang telah ditetapkan;
9. Menurunnya omset serta menurunnya jumlah faktur yang tertagih sehingga menyebabkan cash flow Perusahaan terganggu;
10. Gaji tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan;

11. Tekanan kerja yang diberikan oleh atasan yang dirasa tidak sebanding dengan insentif yang diberikan;
12. Motivasi menurun sehingga mempengaruhi kinerja.

1.3 Batasan Masalah

Agar pembahasan tetap relevan dengan topik dan tidak meluas, peneliti membatasi ruang lingkup penelitian ini dengan fokus pada objek yang meliputi budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja dalam kaitannya dengan kinerja karyawan di PT Bangunan Tangguh Makmur.

1.4 Rumusan Masalah

Setelah melakukan analisis mendalam terhadap latar belakang permasalahan, mengidentifikasi permasalahan secara spesifik, dan membatasi ruang lingkup penelitian, peneliti merumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial dan signifikan pada kinerja karyawan PT Bangunan Tangguh Makmur?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan pada kinerja karyawan PT Bangunan Tangguh Makmur?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan pada kinerja karyawan PT Bangunan Tangguh Makmur?
4. Apakah budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan pada kinerja karyawan PT Bangunan Tangguh Makmur?

1.5 Tujuan Penelitian

Melalui penelitian ini, peneliti bertujuan untuk menguji dan menganalisis secara mendalam mengenai:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi pada kinerja karyawan PT Bangunan Tangguh Makmur.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja pada kinerja karyawan PT Bangunan Tangguh Makmur.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja pada kinerja karyawan PT Bangunan Tangguh Makmur.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja pada kinerja karyawan PT Bangunan Tangguh Makmur.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil dari pelaksanaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi pihak-pihak yang terkait. Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini dapat dibahas dalam dua aspek utama, yaitu:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Untuk memperluas referensi dalam bidang ilmu manajemen, khususnya manajemen bisnis, serta menjadi acuan yang berguna bagi penelitian-penelitian selanjutnya, penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu dan praktik dalam disiplin tersebut.

1.6.2 Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat, antara lain:

1. Bagi Perusahaan

- a. Sebagai bahan masukan untuk memajukan ataupun meningkatkan kinerja karyawan PT Bangunan Tangguh Makmur yang berada di tempat kerja.
- b. Dapat dijadikan acuan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan PT Bangunan Tangguh Makmur.
- c. Menambah referensi perusahaan dalam memberikan motivasi dan menerapkan disiplin kerja kepada karyawan PT Bangunan Tangguh Makmur.

2. Bagi Penulis

Untuk dapat mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan yang telah diperoleh selama masa perkuliahan secara efektif dalam lingkungan kerja di masa mendatang.

3. Bagi Kampus Universitas Putera Batam

Untuk memperluas referensi dalam bidang ilmu manajemen, khususnya manajemen bisnis, serta menjadi acuan yang berguna bagi penelitian-penelitian selanjutnya, penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pengembangan ilmu dan praktik dalam disiplin tersebut.