

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Organisasi perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila didalamnya terdapat manusia-manusia dengan satu tujuan yang sama yaitu berkeinginan untuk menjadikan organisasi tempat dia bekerja dan mencari nafkah mengalami peningkatan keuntungan serta perkembangan dari tahun ke tahun. Apabila tujuan dan keinginan itu dapat terwujud, maka sumber daya manusia tersebut tentu berharap hasil jerih payahnya mendapatkan balasan dengan nilai yang sesuai dari organisasi yang telah diperjuangkannya selama ini.

Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Organisasi yang berhasil mempengaruhi pasar jika dapat menarik perhatian atau kelebihan yang dimiliki dalam berbagai hal dibandingkan dengan organisasi lain.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling menentukan dalam setiap organisasi karena disamping sumber daya manusia sebagai kekuatan juga merupakan faktor penentu utama dalam tercapainya tujuan organisasi

Oleh karena itu, sumber daya manusia harus memiliki kompetensi yang tinggi dan profesional. Hal tersebut akan tercapai melalui peningkatan dalam berbagai aspek yang mencakup aspek ekonomi, aspek budaya dan aspek intelektual. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia (karyawan).

Karyawan merupakan unsur mencapai tujuan perusahaan dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan didalam perusahaan dan juga mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal sesuai dengan standar yang diinginkan perusahaan. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Sehingga kinerja karyawan terbaik akan terbentuk apabila para pekerjanya mempunyai faktor-faktor yang mendukung perusahaan dan akan dinilai terbaik apabila hal tersebut bisa tercapai.

Salah satu tercapainya kinerja karyawan yang dilakukan seseorang juga didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja dalam suatu organisasi dapat

dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Motivasi memberikan suatu proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Apabila kondisi ini tidak terjadi, maka akan menurunkan motivasi kerja karyawan dan akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun.

Pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentkan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi, apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang ditentukan.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh juga terhadap kinerja karyawan perusahaan guna menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan, sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja menjelaskan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu kinerja

karyawan yang lebih tinggi. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah diruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga keputusan kerja akan terbentuk dan dari kinerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Lingkungan kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kinerja. Lingkungan kerja mengarah kepada beberapa aspek diantaranya manajemen, struktur organisasi, dan deskripsi kerja, kebebasan, lingkungan fisik yang memuaskan, seperti tersedianya tempat ibadah, ruangan yang cukup nyaman untuk bekerja, ventilasi yang baik keamanan, jam kerja yang sesuai dan tugas-tugas yang bermakna. Kondisi lingkungan dalam variasi-variasi yang relative sederhana dalam suhu, kebisingan, penernagan, atau mutu daerah dapat mendorong efek-efek yang berarti terhadap sikap dan kinerja karyawan. Selain itu rancangan yang memperhatikan jumlah ruang kerja, pengaturan atau tata letaknya dan tingkat kekuasaan pribadi yang diberikan mempengaruhi kinerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah fasilitas kerja yang disediakan oleh kantor pemerintahan yang merupakan sarana dan prasarana untuk memudahkan pekerjaan. Fasilitas kerja yang memadai dengan kondisi yang layak pakai dan terpelihara dengan baik akan membantu kelancaran proses kerja dalam suatu organisasi. Pemberian fasilitas yang lengkap juga dijadikan salah satu pendorong untuk bekerja. Fasilitas kerja harus menjadi

perhatian dari pada setiap organisasi karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan.

Fasilitas kerja juga merupakan suatu bentuk pelayanan bagi instansi terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Fasilitas kerja diperlukan untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja. Fasilitas kerja ini suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan.

Perusahaan mempunyai peraturannya yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan, termasuk diantaranya yaitu tingkat disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja adalah salah satu cara yang dapat ditempuh untuk meningkatkan mutu karyawan sehingga menjadi tenaga kerja yang berkualitas. Faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja yaitu kemampuan karyawan, ketepatan waktu, tanggung jawab yang tinggi, ketaatan terhadap aturan perusahaan dan sanksi terhadap pelanggaran disiplin. Pengawasan yang lebih ketat dalam upaya meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.

Hal tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja merupakan faktor terpenting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai. Dan kinerja dapat diukur

dari sikap disiplin yang dimiliki masing-masing karyawan. Seperti perusahaan PT Supra Primatama Nusantara yang mempunyai hasil disiplin kerja yaitu, dilihat dengan cara peneliti melakukan observasi dan wawancara dengan beberapa karyawan PT Supra Primatama Nusantara (Biznet) dijabarkan dalam tabel.

Tabel 1.1
Tingkat absensi kehadiran karyawan (%) sepanjang tahun 2017 pada PT Supra Primatama Nusantara (Biznet)

Bulan	Kriteria			
	Terlambat	Izin	Alpha	Pulang Awal
Januari	25	20	26	21
Februari	26	24	20	25
Maret	25	22	21	22
April	23	23	21	21
Mei	29	24	24	22
Juni	29	25	22	25

Sumber: data internal PT Supra Primatama Nusantara (Biznet) pada Januari – Juni 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat kecenderungan ketidakhadiran bervariasi selama bulan Januari sampai Juni 2017. Melihat banyaknya kriteria PT Supra Primatama Nusantara (Biznet) pada tingkat ketidakhadiran selama tahun 2017. Maka dalam kenyataannya tingkat kehadiran yang terendah adalah bulan April, sementara tingkat ketidakhadiran yang tertinggi adalah bulan Juni. Jumlah rata-rata ketidakhadiran pada PT Supra Primata Nusantara mencapai 40%. Hal ini menunjukkan bahwa adanya indikasi tidak disiplinnya karyawan dalam bekerja di perusahaan tersebut dan diperlihatkan dengan tidak tercapainya tingkat kehadiran yang diharapkan oleh perusahaan sebanyak 100%.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Budaya organisasi dapat menjadi instrument kompetitif yang utama yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan tepat dan cepat.

Budaya organisasi di PT Supra Primatama Nusantara (Biznet) akan menunjukkan aturan main yang berlaku dalam suatu kelompok atau organisasi. Budaya organisasi memungkinkan adanya perubahan dikarenakan adanya penyesaian dengan keadaan terhadap aturan main yang berlaku. Aturan main tersebut terbentuk secara berbeda-beda yang kemudian bila dirasa memiliki kecocokan untuk dijalankan maka akan diwariskan pada generasi selanjutnya.

Hasil observasi dan wawancara pada karyawan tentang budaya organisasi yang ada pada PT Supra Primatama Nusantara (Biznet). “Bagaimana budaya organisasi yang ada di PT Supra Primatama Nusantara (Biznet)?” Narasumber menjawab masih kurang diperdulikan atau dilaksanakan oleh karyawan karena masih banyak perubahan-perubahan yang terjadi. Dan belum ada pakem tersendiri yang dibuat oleh pemimpin perusahaan terkait budaya organisasi tersebut. Jadi masih banyak karyawan yang acuh terhadap budaya yang ada di perusahaan. Seharusnya dengan sudah lamanya perusahaan PT Supra Primatama Nusantara (Biznet) dibangun, maka budaya yang terjadi di

perusahaan sudah semakin baik dilakukan tapi kenyataannya masih belum baik.

Suatu organisasi dirasa perlu memperhitungkan budaya organisasi yang kuat dan sejalan dengan beberapa batasan-batasan yang berlaku. Selama memiliki budaya organisasi yang kuat, berdampak baik dan dapat diterapkan dengan baik oleh karyawan organisasi tersebut maka dapat memperlancar aktivitas organisasi yang kuat tidak serta merta akan berjalan dengan mudah, sehingga perlu penyesuaian didalamnya. Kinerja karyawan akan berjalan sesuai dengan budaya yang dianutnya dalam organisasi tersebut. Serta penerapan budaya dalam suatu perusahaan akan membentuk karakter karyawannya dengan sendirinya dalam menjalankan tugasnya dan mencapai tujuan dari perusahaan.

Seperti yang dijelaskan sebelumnya PT Supra Primatama Nusantara (Biznet) masih kurang memiliki disiplin kerja serta budaya organisasi yang dilakukan oleh karyawan pada perusahaan tersebut. Dengan demikian, peneliti tertarik untuk meneliti “Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Supra Primatama Nusantara (Biznet).

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut;

1. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan?

3. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah yang telah dirumuskan peneliti, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan yang tepat (sahih, benar, *valid*) dan dapat dipercaya (dapat diandalkan dan realibel) tentang:

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Supra Primatama Nusantara (Biznet).
2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Supra Primatama Nusantara (Biznet).
3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Supra Primatama Nusantara (Biznet).

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian tentang pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Supra Primatama Nusantara (Biznet) diharapkan dapat berguna bagi:

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berharga berupa disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan referensi, serta masukan konseptual bagi penelitian yang sejenis dalam rangka pengembangan ilmu dan pengetahuan terutama pada kinerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat dalam menambah pengetahuan mengenai permasalahan karyawan, dan dapat menambah pengalaman serta memperluas wawasan mengenai disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sehingga dapat dijadikan bekal tersendiri dalam menghadapi dunia kerja.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi PT Supra Primatama Nusantara (Biznet) mengenai pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Hasil penelitian ini sebagai tambahan referensi kepustakaan pada perpustakaan Universitas Negeri Jakarta dan Fakultas Ekonomi.