

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Organisasi mempunyai tujuan tertentu yang struktur dan tujuannya saling berhubungan serta tergantung pada komunikasi manusia untuk mengkoordinasikan aktivitas dalam organisasi tersebut. Hal ini dapat dikatakan bahwa organisasi mempunyai tujuan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh sebab itu, organisasi mengharapkan para karyawan dapat berprestasi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif, sehingga karyawan tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan, dan malas bekerja yang mengakibatkan penurunan kinerja. Kinerja karyawan yang menurun akan mengakibatkan kerugian pada organisasi.

Sumber daya manusia adalah suatu komponen penting bagi perusahaan baik perusahaan swasta maupun pemerintah, karena sumber daya manusia menjadi pelaksana utama dalam aktivitas manajerial dan operasional di suatu perusahaan. Elemen pendukung lain di perusahaan, seperti uang, mesin, dan modal tidak akan dapat bermanfaat dengan sempurna tanpa adanya campur tangan dari sumber daya manusia yang mengelolanya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu dalam rangka mencapai tujuan perusahaan diperlukan adanya kemauan, kemampuan dan sikap karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil kerja karyawan yang dilakukan sesuai dengan apa yang ditargetkan oleh perusahaan. Dalam mengelola sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut berbagai cara harus ditempuh perusahaan agar kinerja para karyawannya meningkat. Berdasarkan pengamatan awal penelitian di PT. Sungai Budi Group diindikasikan ada beberapa masalah yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

**Tabel 1.1**  
**Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Sungai Budi Group Tahun 2014–2016**

Penilaian	Bobot (%)	Tahun					
		2014		2015		2016	
		Nilai Capaian	Skor (%)	Nilai Capaian	Skor (%)	Nilai Capaian	Skor (%)
Perilaku kerja							
1. Disiplin	10%	100	10	90	9	70	7
2. Tanggung Jawab	10%	95	9,5	90	9	80	8
3. Kerja sama	5%	95	4,75	90	4,5	75	3,75
4. Kepemimpinan	5%	100	5	95	4,75	80	4
5. Prakarsa	5%	90	4,5	95	4,75	80	4
6. Kejujuran	5%	90	4,5	95	4,74	80	4
Hasil Kerja							
1. Kualitas kerja	20%	75	15	65	13	55	11
2. Kuantitas Kerja	20%	70	14	60	12	55	11
3. Keterampilan Kerja	20%	70	14	60	12	60	12
Jumlah	100%		81,25		73,25		64,75

Sumber : PT. Sungai Budi Group (2014-2016)

Keterangan :

91 – 100 = SB (Sangat Baik)

71 – 80,99 = CB (Cukup Baik)

61 – 70,99 = B (Baik)

61 – 70,99 = KB (Kurang Baik)

Dari Tabel 1.1 menunjukkan bahwa terjadi penurunan kinerja para karyawan PT. Sungai Budi Group. Dimana hasil penilaian kinerja pada tahun 2014 dalam kategori baik, kemudian pada tahun 2015 mengalami penurunan sehingga kinerja menjadi kategori cukup baik dan untuk tahun 2016 kinerja karyawan mengalami penurunan kembali, dimana kinerja karyawan menjadi kategori kurang baik. Tentunya hal ini jauh dari harapan perusahaan yang menginginkan para karyawannya memiliki kinerja yang baik. Masih ada aspek kinerja karyawan yang masih rendah tentunya menjadi bahan bagi perusahaan untuk melakukan evaluasi atas faktor-faktor yang dapat mempengaruhi capaian kinerja.

Menurut Muhammad Imail Yusanto dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, (2002, p.199) Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang berarti prestasi atau hasil kerja yang dicapai oleh seseorang. Sedangkan Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. (2006:378) kinerja dipengaruhi beberapa faktor diantaranya adalah kuantitas pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam waktu satu hari kerja, kualitas dalam ketaatan dalam prosedur dan disiplin, keandalan dalam melakukan pekerjaan yang

diisyaratkan dengan supervisi minimum, kehadiran masuk kerja setiap hari dan sesuai jam kerja, dan kemampuan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.

Salah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja, disiplin kerja merupakan suatu kesadaran dan kesediaan seorang karyawan untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma yang ditetapkan oleh perusahaan yang harus ditaati oleh semua karyawan. Selain itu kedisiplinan merupakan salah satu fungsi operatif dari manajer karena semakin disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya dan akan menciptakan karyawan yang berkualitas. Menurut Hani Handoko, 2010, p. 208) Disiplin kerja merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Jadi setiap karyawan harus mempunyai kesadaran secara internal akan kedisiplinan terhadap pekerjaannya sebab rata-rata individu lebih memahami apa yang diharapkan dalam pekerjaannya.

Adanya disiplin kerja di dalam perusahaan akan membantu untuk mengarahkan dan mengontrol segala tindakan dan perilaku para karyawan untuk selalu ada dalam ketentuan-ketentuan yang berlaku serta menjadikan para karyawan untuk selalu bertanggung jawab, bekerja tepat waktu, efektif dan efisien, sehingga secara tidak langsung akan mendorong meningkatkan prestasi kerjanya. PT. Sungai Budi Group dalam menjalan disiplin kerja kepada karyawannya sesuai dengan aturan yang ada di perusahaan seperti karyawan diharuskan absen setiap datang dan pulang kerja, Namun kenyataannya masih ada sebagian karyawan tidak mentaati aturan kedisiplinan tersebut. Berikut rekapitulasi absensi karyawan PT. Sungai Budi Group dari bulan Januari sampai Desember tahun 2016:

**Tabel 1.2**  
**Rekapitulasi Kehadiran Karyawan PT. Sungai Budi Group**  
**Bulan Januari-Desember Tahun 2016**

Bulan	Absen Tanpa Keterangan	Terlambat Hadir	Pulang Cepat
Januari	5	3	4
Februari	3	2	3
Maret	1	3	5
April	0	4	2
Mei	3	5	3
Juni	2	2	4
Juli	0	1	6
Agustus	2	2	3
September	2	3	2
Oktober	0	5	3
Nopember	3	5	5
Desember	6	4	6
Jumlah	27	39	46

Sumber: Bag. Sumber Daya Manusia PT. Sungai Budi Group

Tabel 1.2 tersebut di atas terlihat bahwa persentase ketidakhadiran karyawan tanpa keterangan selama bulan Januari sampai Desember sebesar 40,29% atau ada 27 karyawan. Prosentase karyawan terlambat hadir sebesar yang terlambat masuk kerja sebesar 58,20% atau 39 karyawan dan prosentase karyawan yang cepat pulang kerja sebesar 68,65% atau 46 karyawan. Tingginya prosentase ketidakhadiran tanpa alasan, karyawan terlambat masuk kerja dan karyawan yang cepat pulang menunjukkan bahwa disiplin karyawan terhadap jam kerja masih perlu ditingkatkan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan masih rendah. Ketidakhadiran karyawan menjadikan sesuatu yang sangat penting atau disebut mahal karena keridakhadiran dapat menyebabkan pekerjaan atau tugas-tugas menjadi terbengkalai. Ketidakhadiran karyawan merupakan sikap dari rendahnya kedisiplinan yang dapat menuruntunkan kinerja karyawan.

Selain faktor disiplin kerja ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan yaitu budaya organisasi, Masalah budaya itu sendiri merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam perusahaan. Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan,

harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu (Koesmono, 2005).

Budaya organisasi pada PT. Sungai Budi Group dapat dijelaskan pada tabel berikut

**Tabel 1.3**  
**Penilaian Budaya Organisasi Pada PT. Sungai Budi Group**  
**Tahun 2014– 2016**

Penilaian	Tahun	
	2015	2016
Inovatif	68,8	62,0
Memberi perhatian pada setiap masalah secara detail	67,0	65,0
Berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai	66,2	65,0
Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan	70,0	85,5
Agresif dalam bekerja	75,0	70,5
Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja	68,0	62,0
<b>Jumlah</b>	<b>415,0</b>	<b>410,0</b>

Sumber: Bag. Sumber Daya Manusia PT. Sungai Budi Group

Tabel 1.3 menunjukkan penilaian budaya organisasi karyawan pada PT. Sungai Budi Group tahun 2015 sampai 2016 menurun budaya organisasi di PT. Sungai Budi Group terlihat dari penurunan inovasi kerja, kurang memperhatikan masalah pekerjaan, orientasi kerja yang menurun, lambat dalam bekerja dan menurunnya kerja karyawan.

Budaya organisasi dianggap penting karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat terakomodasi. Dalam organisasi tentunya banyak faktor yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan jalannya organisasi atau perusahaan tentunya diwarnai oleh perilaku individu yang merasa berkepentingan dalam kelompoknya masing-masing. Perilaku individu yang berada dalam organisasi atau perusahaan tentunya sangat mempengaruhi organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung, hal ini akibat adanya kemampuan individu yang berbeda-beda dalam menghadapi tugas atau aktivitasnya. Setiap manusia atau seseorang selalu mempertimbangkan perilakunya terhadap segala apa yang diinginkan agar dapat tercapai tanpa menimbulkan konflik baik secara individu

maupun kelompok, sehingga kinerja dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sungai Budi Group?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sungai Budi Group?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sungai Budi Group?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

Agar pembahasan penelitian ini terarah sehingga tujuan penulisan ilmiah bisa dicapai, maka penulis membuat ruang lingkup penelitian. Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah:

### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek Penelitian**

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sungai Budi Group Bandar Lampung.

### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian**

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sungai Budi Group.

### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Jl. Ikan Kakap, No. 91/12, Pesawahan Teluk. Betung Selatan Kota Bandar Lampung,

### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Agustus-September 2017

### **1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian**

Ruang lingkup ilmu penelitian yang diambil yaitu manajemen sumberdaya manusia yang meliputi disiplin kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan PT. Sungai Budi Group di Bandar Lampung

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin diketahui dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sungai Budi Group Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sungai Budi Group Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Sungai Budi Group Bandar Lampung.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Institusi  
Penelitian ini diharapkan menambah referensi bacaan mengenai sumber daya manusia yang dapat berguna bagi ilmu pengetahuan tentang pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
2. Bagi PT. Sungai Budi Group Bandar Lampung  
Untuk mengetahui sejauh mana disiplin kerja dan budaya organisasi berdampak pada kinerja yang diharapkan perusahaan, dan hasilnya menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memperbaiki disiplin kerja dan budaya organisasi yang dijalankan, untuk meningkatkan kinerja karyawan, di PT. Sungai Budi Group Bandar Lampung.
3. Bagi Peneliti  
Sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah khususnya lingkup manajemen sumber daya manusia serta untuk menambah informasi sumbangan pemikiran dan pengetahuan dalam penelitian.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Dalam penyusunan penulisan ini memiliki sistematika penulisan sebagai berikut:

### **BAB I. PENDAHULUAN**

Pada bab ini akan dijelaskan secara singkat mengenai latar belakang penulis memilih topik bahasan, rumusan masalah penelitian, tujuan dari penelitian, manfaat yang akan didapat dari penulisan penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II. LANDASAN TEORI**

Pada bab ini akan menguraikan landasan teori yang mendukung perumusan masalah penelitian, kutipan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis. Teori-teori yang digunakan antara lain mengenai disiplin kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan.

### **BAB III. METODE PENELITIAN**

Pada bab ini akan berisi tentang variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

### **BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini akan menyajikan seluruh deskripsi objek penelitian, analisis data, hasil dari pengolahan data dan pembahasan.

### **BAB V. SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini akan menyajikan mengenai kesimpulan yang dapat ditarik dari pembahasan dan hipotesis yang telah diuji. Bab ini pun akan memberikan saran-saran mengenai solusi dari permasalahan yang ada serta keterbatasan penelitian dan agenda penelitian mendatang.