

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Berkembangnya zaman yang semakin pesat berpengaruh besar terhadap perubahan dalam banyak hal dan salah satunya organisasi. Perubahan dalam organisasi dilakukan untuk tercapainya tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah hal terpenting bagi semua organisasi dalam menunjang kegiatan yang ada didalam organisasi tersebut, selain dukungan sumber dana, sarana dan prasarana. Organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu organisasi dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawainya sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Hal yang perlu diperhatikan adalah meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat menciptakan kinerja karyawan yang lebih baik kedepannya.

Kinerja bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya, Wibowo (2015:2). Kinerja diharapkan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar. Penerapan kinerja karyawan dapat meningkatkan eksistensi perusahaan dan membantu perusahaan mencapai tujuannya dengan lebih efektif.

Kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seorang karyawan secara keseluruhan dalam jangka waktu tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai hal lain, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu serta telah disepakati bersama (Anggriawan, Hamid, dan Muzam; 2015).

Prabu Mangunegara (2010,p.67) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja Karyawan yang tidak baik secara langsung akan berpengaruh terhadap aktifitas perusahaan sehingga dapat mengganggu stabilitas perusahaan. Apabila permasalahan tersebut tidak diatasi dengan baik akan menyebabkan terganggunya pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan berbagai pendekatan untuk mengatasi masalah tersebut.

PT. Metro Motor Bandar Lampung merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan sepeda motor, spare part, dan oli dengan merek Honda yang beralamat di Jalan Pangeran Antasari No.122 Sukarame Bandar Lampung telah memiliki 32 karyawan/karyawati pada masing – masing posisi/ jabatan yang ditempatinya. Adapun Data posisi karyawan pada PT. Metro Motor Bandar Lampung dapat dilihat pada tabel 1.1.

Tabel 1.1

**Jumlah Karyawan PT. Metro Motor Bandar Lampung Pada
Tahun 2017**

Departemen	Posisi / Jabatan	Jumlah
1. Dept. Pemasaran	Manajer Pemasaran	1
	Marketing Eksekutif	2
	Sales	6
	Driver	2
2. Dept. Personalia	Staff SDM	3
3. Dept. Keuangan	Manager Keuangan	1
	Staff Administrasi	3
	Staff Keuangan	3
	Collector	1
	Staff Gudang	2
	Montir	6
	OB	2
Jumlah		32

Sumber : PT. Metro Motor tahun 2017

Dari tabel 1.1 menunjukkan total karyawan yang bekerja pada PT. Metro Motor Bandar Lampung selama tahun 2017 adalah berjumlah 32 karyawan bersifat tetap. Masalah yang terjadi PT. Metro Motor Bandar Lampung yang tidak dapat memenuhi target perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang kurang baik.

Pencapaian tugas Karyawan pada PT. Metro Motor Bandar Lampung berpengaruh terhadap penilaian Kinerja Karyawan tersebut. Berikut tabel 1.2 yang menggambarkan hasil penilaian Kinerja Karyawan PT. Metro Motor Bandar Lampung dengan indikator – indikator dalam penilaian Kinerja yang dicapai oleh PT. Metro Motor Bandar Lampung. Sedangkan, tabel 1.3 yang menggambarkan standard penilaian Kinerja Karyawan PT. Metro Motor Bandar Lampung selama tahun 2016, sebagai berikut :

Tabel 1.2

Penilaian Kinerja Karyawan PT. Metro Motor Bandar Lampung Tahun 2016

Bagian	Nilai Capai			Skor			Rata – Rata Nilai
	Ketepatan	Inisiatif	Kemampuan Bekerja Sama	Ketepatan	Inisiatif	Kemampuan Bekerja Sama	
Dept. Personalia	60	60	65	24	18	19,5	61,5
Dept. Keuangan	65	70	60	26	31	18	75
Dept. Pemasaran	60	60	65	24	18	19,5	61,5

Sumber : PT. Metro Motor Bandar Lampung, 2016

Dari tabel 1.2 data penilaian kinerja diketahui kondisi kinerja Karyawan PT. Metro Motor Bandar Lampung pada tahun 2016 yang dibagi dalam 3 Dept. yang mencakup indikator Ketepatan waktu, Inisiatif, dan kemampuan bekerja sama. Dept. Personalia dan Dept. Pemasaran yang memiliki nilai rata-rata 61,5 yang merujuk pada standard penilaian yang telah ditentukan dari semua indikator yang ada hal tersebut berarti kinerja karyawan PT. Metro Motor Bandar Lampung pada Dept. Personalia dan Dept. Pemasaran masuk ke dalam katagori cukup baik.

Menurut Rivai dan Basri (2005,p.50) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pendidikan, komitmen organisasi, keterampilan, disiplin kerja, budaya, dan etika kerja, manajemen,tingkat penghasilan, kesempatan berprestasi (motivasi),beban pekerjaan, lingkungan kerja dan teknologi (Indrajayadan Adnyani, 2013). Akan tetapi, dalam hal ini peneliti memilih factor Budaya Organisasi dan Disiplin kerja sebagai variabel yang akan diteliti dikarenakan budaya organisasi erat kaitannya keterikatan secara

psikologis karyawan dengan kebiasaan yang ada di perusahaan. Budaya Organisasi yang baik diharapkan mampu mengoptimalkan kinerja karyawan pada PT. Metro Motor Bandar Lampung disiplin kerja merupakan suatu aturan yang telah ditetapkan di dalam suatu perusahaan agar pekerjaan lebih terarah. Kedua faktor ini menjadi faktor penentu yang apabila ditingkatkan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Metro Motor Bandar Lampung.

Faktor pertama yang akan diulas yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah budaya organisasi organisasi. Budaya organisasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja karyawan. Karyawan dengan budaya yang baik dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja yang optimal. Oleh karena itu kajian terhadap aspek-aspek yang berhubungan dengan Budaya Organisasi menjadi sangat penting untuk dilakukan. Faktor – faktor tersebut antara lain faktor Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja.

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi, dimana nilai-nilai tersebut digunakan untuk mengarahkan perilaku anggota-anggota organisasi (Soedjono, 2005). Dengan adanya Budaya Organisasi maka karyawan dapat bersikap sesuai dengan Nilai-Nilai Organisasi yang telah ditetapkan, sebab Budaya Organisasi merupakan salah satu Identitas Perusahaan yang menjadi pembeda antara Perusahaan satu dengan yang lainnya. Mematuhi budaya organisasi sepenuhnya dapat meningkatkan Kinerja Karyawan sebab Budaya Organisasi berisi nilai-nilai positif yang apabila diterapkan akan memberikan dampak yang luar biasa baik bagi karyawan dan perusahaan.

Seiring dengan perkembangannya, PT. Metro Motor Bandar Lampung dalam rangka menciptakan budaya organisasi yang baik, PT. Metro Motor Bandar Lampung menerapkan Budaya Organisasi yang berisikan tentang motivasi bagi Karyawan – Karyawannya yang bekerja pada PT. Metro Motor Bandar Lampung, Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 1.4 di bawah ini:

Tabel 1.3

Slogan – Slogan Pada PT. Metro Motor Bandar Lampung

Slogan	Isi Konten
8 Budaya Malu	1. Malu terlambat masuk kantor
	2. Malu sering tidak masuk kantor tanpa alasan
	3. Malu sering minta izin tidak masuk kerja
	4. Malu berkerja tanpa program
	5. Malu pulang sebelum waktunya
	6. Malu meninggalkan kerja tanpa alasan penting
	7. Malu bekerja tanpa pertanggung jawaban
	8. Malu berpakaian tidak rapih
9 Prilaku Utama	1. Saling menghargai dan kerjasama
	2. Jujur, tulus dan terbuka
	3. Disiplin dan konsisten
	4. Berfikir, Berkata dan Bertindak terpuji
	5. Kompeten dan bertanggung jawab
	6. Memberikan solusi dan hasil terbaik
	7. Inovatif, proaktif dan cepat tanggap
	8. Mengutamakan Kepuasan Konsumen
	9. Orientasi pada nilai tambah dan terus menerus

Sumber : PT. Metro Motor Bandar Lampung, 2017

Dapat dilihat pada tabel 1.3 di atas Budaya yang telah diterapkan oleh PT. Metro Motor Bandar Lampung pada Karyawannya. Akan tetapi, dalam menjalankannya masih terdapatnya penyimpangan – penyimpangan yang dilakukan oleh Karyawan, seperti : seringnya Karyawan meninggalkan pekerjaan saat jam kerja, terlambat masuk kantor serta tidak masuk kantor.

Selain Budaya Organisasi, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh Disiplin Kerja Karyawannya. Menurut Sutrisno (2014, p.87) disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan dan menyebabkan seseorang dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin Kerja pada karyawan PT. Metro Motor Bandar Lampung dapat dilihat dan diukur melalui tingkat presensi karyawan dan pencapaian target kerja karyawan yang dilihat dari beberapa tugas departemen, seperti dept. pemasaran, keuangan dan personalia selama tahun 2016 yang dimana, tingkat presensi karyawan pada PT. Metro Motor Bandar Lampung selama tahun 2016 masih tergolong sangat rendah, dapat dilihat pada tabel 1.5. sedangkan, tingkat pencapaian target kerja karyawanpun tergolong rendah, diindikasikan dengan banyaknya target pencapaian kerja pada PT. Metro Motor Bandar Lampung yang tidak selesai tepat pada waktunya. Target pencapaian kerja karyawan pada beberapa Dept. seperti Dept. pemasaran, Dept. Keuangan. Dept. Personalia pada PT. Metro Motor Bandar Lampung, dapat dilihat pada tabel 1.4

Tabel 1.4 Daftar Kehadiran Karyawan PT. Metro Motor Bandar Lampung 2016

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Jumlah karyawan yang hadir selama 1 bulan
Januari	27	32	24
Februari	24	32	26
Maret	26	32	15
April	26	32	19
Mei	26	32	17
Juni	26	32	27
Juli	27	32	16
Agustus	26	32	21
September	26	32	25
Oktober	27	32	27
November	26	32	18
Desember	27	32	19

Sumber : PT. Metro Motor Bandar Lampung, 2016

Dapat dilihat pada tabel 1.4 daftar kehadiran karyawan dengan jumlah hari kerja dan jumlah karyawannya selama tahun 2016, mengindikasikan terhadap

disiplin kerja pada PT. Metro Motor Bandar Lampung dapat dikategorikan masih rendah, dimana tingkat presensi karyawan yang paling rendah terdapat pada bulan Juli yaitu sebanyak 16 karyawan yang hadir dalam kurun waktu sebulan. Hal tersebut, mengakibatkan masih terdapatnya pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu.

Tabel 1.5 Tabel Pencapaian Tugas Karyawan

No	Bagian	Tugas	Deadline Pekerjaan	Lama waktu penyelesaian
1	Staff SDM	Perekapan Absensi	Per 1 minggu perekapan absensi	Lebih dari 1 minggu
3	Staff Keuangan	Laporan keuangan	Per 1 bulan perekapn laporan keuangan	Lebih dari 1 bulan baru selsai dikerjakan
4	Marketing dan Sales	Penjualan Produk	Penjualan sepeda motor sebanyak 20 unit/bulan	Hanya mencapai kurang dari 20 unit/bulannya

Sumber : PT. Metro Motor Bandar Lampung 2016

Pada tabel 1.5 di jelaskan tentang pencapaian tugas karyawan dilihat dari ketepatan waktu karyawan/I pada PT. Metro Motor Bandar Lampung dalam menyelesaikan tugas – tugasnya selama tahun 2016. Pada pencapaian tugasnya staff SDM (Sumber Daya Manusia) yang memiliki tugas untuk merekap absensi karyawan diberikan *deadline* tugas untuk dapat menyelesaikan tugasnya merekap absen per 1 minggu untuk merekap absen tetapi staff SDM (Sumber Daya Manusia) dalam menyelesaikan tugasnya tidak sesuai dengan waktu yang diberikan yaitu bias mencapai lebih dari 1 minggu, pada bagian staff keuangan untuk membuat laporan keuangan staff keuangan diberikan tugas dan batas waktu untuk setiap 1 bulan harus sudah merekap laporan keuangan tapi pada realisasinya tugas itu dilakukan bahkan lebih dari 1 bulam, sedangkan untuk dibagian marketing dan sales yang telah diberikan tugas untuk bias memenuhi target penjualan sepeda motor sebanyak 20 unit selama 1 bulan namun bagian marketing/sales tidak bias mencapai target tersebut. Seiring dengan hal tersebut, dapat kita lihat tingkat ketidak

hadiran karyawan yang tinggi berpengaruh pada pencapaian kerja karyawan, yang dimana beberapa pekerjaan tidak selesai tepat pada waktu yang telah diberikan.

Berdasarkan beberapa uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Metro Motor Bandar Lampung.”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Metro Motor Bandar Lampung?
2. Bagaimanakah pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Metro Motor Bandar Lampung?
3. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Metro Motor Bandar Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Metro Motor Bandar Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT. Metro Motor Bandar Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat pada penelitian ini adalah PT. Metro Motor Bandar Lampung yang beralamat JL. Pangeran Antasari No.122, Sukarame, Bandar Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan Oktober 2017 sd Februari 2018.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah budaya organisasi dan disiplin kerja serta kinerja karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Bedasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah;

1. Untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Metro Motor Bandar Lampung.
2. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Metro Motor Bandar Lampung.
3. Untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Metro Motor Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Penulis

- a. Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti, khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan budaya organisasi dan Disiplin Kerja serta kinerja karyawan.
- b. Untuk menambah pemahaman serta lebih mendukung teori-teori yang telah ada berkaitan dengan masalah yang telah diteliti serta untuk mengimplementasikan dan memperkaya ilmu pengetahuan yang lebih didapat dibangku perkuliahan.

1.5.2 Bagi PT. Metro Motor Bandar Lampung

Bagi Karyawan PT. Metro Motor Bandar Lampung, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pemikiran dan informasi akan hal-hal yang meningkatkan kinerja karyawan.

1.5.3 Bagi Institusi

Menambah referensi perpustakaan fakultas Ekonomi dan Bisnis IBI Darmajaya yang berkaitan dengan budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

1.5.4 Bagi Ilmu Pengetahuan

Dapat menjadi bahan pendukung dan pengembangan teori – teori yang ada yang berkaitan dengan budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, pembahasan dan penyajian hasil penelitian akan disusun dengan materi sebagai berikut :

Bab I : Pendahuluan

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan tentang “Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Metro Motor Bandar Lampung”.

Bab II : Landasan Teori

Berisikan tentang teori-teori yang berhubungan dengan budaya organisasi, disiplin kerja, Kinerja, kerangka pikir dan hipotesis.

Bab III: Metode Penelitian

Bab ini berisikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data, serta pengujian hipotesis

mengenai budaya organisasi, Disiplin Kerja dan kinerja karyawan pada PT. Metro Motor Bandar Lampung .

Bab IV : Hasil Dan Pembahasan

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai pengaruh budaya organisasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Metro Motor Bandar Lampung.

Bab V : Simpulan Dan Saran

Dalam bab ini berisikan simpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.