

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Disiplin merupakan suatu tindakan dari manajemen untuk mendorong para pegawai agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan memperkecilnya suatu kesalahan. Disiplin pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Siagian, 2018).

Disiplin kerja merupakan cerminan diri terhadap perilaku pada seorang karyawan dalam sebuah perusahaan untuk mengikuti peraturan yang sudah ditentukan di perusahaan, jika tidak adanya disiplin kerja yang baik pada karyawan, maka tidak ada yang bisa diharapkan oleh perusahaan tersebut. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia merubah perilaku mengikuti berbagai standar atau atauran yang berlaku di suatu perusahaan sehingga penyalahgunaan kerja dapat diatasi (Razak, Sarpan, & Ramlan, 2018). Pentingnya disiplin kerja untuk menyadari adanya sikap rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan kepada pegawai. Maka dari itu perlunya evaluasi kinerja karyawan sebagai acuan pada karyawan yang nantinya merujuk pada pemberian sanksi yang akan diberikan baik itu teguran lisan atau surat peringatan tertulis atas pelanggaran kerja yang dilakukan dapat menyebabkan kinerja karyawan

tersebut menjadi kurang baik dan menurun. Dalam sebuah perusahaan, baik itu perusahaan besar maupun perusahaan kecil harus memiliki cara melakukan upaya peningkatan kinerja karyawan, peningkatan kinerja karyawan tersebut salah satunya memberikan motivasi kerja.

Menurut Sastrohadiwiryo (2013:119) Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (moves), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Adapun Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur Motivasi Kerja seorang karyawan adalah sebagai berikut : Kinerja (Achievement), Penghargaan (Recognition), Tantangan (Challenge), Tanggung Jawab (Responsibility), Pengembangan (Development), Keterlibatan (Involvement), dan Kesempatan (Opportunities). Motivasi memberikan alasan seseorang untuk bekerja secara baik dalam melakukan pekerjaannya, misalnya yaitu, lingkungan kerja yang harmonis, pimpinan kerja yang mengayomi, fasilitas kerja yang memadai, gaji dan insentif kerja yang besar, serta kesehatan dan keselamatan kerja yang terlindungi dan pengembangan karir sesuai penilaian kerja atau pengangkatan karyawan sebagai karyawan tetap dan lain-lainnya, maka terkait dengan hal tersebut perusahaan harus aktif merespon terhadap segala kekurangan juga kebutuhan yang diperlukan dalam menunjang motivasi dan kinerja dari para karyawannya. (Menurut wibowo, 2016) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*), individu menuju pencapaian tujuan.

Selain disiplin dan motivasi, Budaya Organisasi juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat mendorong berbagai tujuan organisasi, sebaliknya budaya organisasi yang lemah bisa menghambat pekerjaan untuk tercapainya tujuan dari suatu organisasi (Sule dan Priansa, 2018). Budaya organisasi memiliki peran utama dalam membentuk perilaku karyawan. Sebagai sebuah sistem nilai, budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang telah diyakini karyawan sehingga telah menjadi dasar perilaku dan sikap karyawan ketika bekerja. Sikap-sikap dan nilai yang telah mengkristal dalam organisasi akan menjadi pedoman karyawan untuk berpikir, bersikap, dan berperilaku sesuai dengan sikap dan nilai yang diyakini. Dengan kata lain, budaya akan mempengaruhi sejauhmana anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Mega & Surya, 2016).

PT EIF merupakan perusahaan yang bergerak dibidang farmasi yang berdiri pada tahun 1976 yang didirikan berdasarkan hukum Negara Republik Indonesia, yang beralamatkan di Jl. Pulogadung No.6 KIP Rawa Terate Cakung, Jakarta Timur 13920. PT EIF telah dilakukan 2 kali akuisisi yang pertama pada tahun 2017 oleh perusahaan *Germany* kemudian Pada pertengahan tahun 2022 PT EIF telah terakuisisi kembali oleh perusahaan PMDN (Penanaman Modal Dalam Negri). Di era globalisasi saat ini memang banyak perusahaan yang melakukan merger dan akuisisi. Dikarenakan merger dan akuisisi ini selalu menjadi strategi yang dipilih perusahaan dalam mencapai tujuannya, seperti untuk mendorong pertumbuhan, melakukan sinergi, diversifikasi, untuk meningkatkan kinerja keuangan dan tujuan lainnya. Namun perusahaan yang akan melakukan kegiatan merger dan akuisisi harus memikirkan rencana tersebut secara matang karena kenyataannya tidak

semua kegiatan merger dan akuisisi dapat meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan jangka panjang. Menurut PSAK 22 akuisisi adalah suatu penggabungan usaha dimana salah satu perusahaan, yaitu pengakuisisi (*acquirer*) memperoleh kendali atas aset neto dan operasi perusahaan yang diakuisisi (*acquiree*) dengan memberikan aset tertentu, mengakui suatu kewajiban atau mengeluarkan saham (Ghozali, 2019).

Fenomena permasalahan disiplin kerja yang terjadi pada PT EIF ini adalah karena beberapa kali telah terakuisisi maka perubahan peraturan yang terjadipun juga sangat berpengaruh pada PT EIF sehingga menimbulkan rasa kebimbangan yang timbul pada karyawan karena tidak adanya aturan pasti yang dapat dijadikan acuan. Kemudian perubahan yang terjadi ialah perubahan tim, jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lainnya. Salah satu dari dampak yang terjadi seperti, pembaharuan beradaptasi dengan tim baru. Pengaruh dari akuisisi ini juga berdampak pada produk PT EIF dimana memerlukan perubahan yang signifikan pada nama brand produk kami dan banyaknya permintaan atau pembelian sehingga tekanan yang terjadi lebih tinggi yang mengakibatkan tugas dan tanggung jawab mengalami *overload* khususnya pada department *Purchasing, marketing, planner, dan packaging development* dimana empat *department* tersebut saling berhubungan dan banyaknya permintaan produk dari marketing yang harus dijual namun juga harus melakukan perubahan pada nama *brand* pada produk yang dilakukan oleh departemen *packaging development* dengan minimnya jumlah tenaga yang melakukan proses perubahan nama *brand* tersebut. Kemudian terjadinya perubahan anggota *purchasing* yang menyebabkan pendekatan hubungan baru serta menciptakan kualitas kerja yang baru, perubahan

*management* atau organisasi ini juga mempengaruhi tim *compliance* yang saat ini PT EIF tidak memiliki department tersebut sehingga tidak adanya pemantauan kepatuhan karyawan terhadap disiplin kerja terutama yang menjadi sorotan pada bagian *purchasing* karena ruang lingkup yang disekelilingi oleh pihak eksternal.

Selanjutnya permasalahan motivasi yang terjadi pada PT. EIF ini ialah kurangnya sarana dan prasarana serta tekanan tinggi yang terus diciptakan sehingga menimbulkan rasa kejenuhan serta menurunnya kiat kerja yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Kemudian permasalahan budaya yang terjadi pada PT. EIF dikarenakan beberapa kali terakuisi maka pedoman budaya organisasi yang dijadikan acuan tidak ada bahkan kurangnya penyampaian terhadap *culture* baru sehingga karyawan masih belum mengetahui dan masih menggunakan kebiasaan lama yang dibuat oleh prosedur perusahaan sebelumnya.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT EIF”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang dapat diangkat dalam penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT EIF ?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT EIF?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT EIF ?

4. Apakah disiplin kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT EIF ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud untuk menguji pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT EIF.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT EIF.
3. Untuk mengetahui sejauh mana besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT EIF.
4. Untuk mengetahui sejauh mana besarnya pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi pada PT EIF.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dari hasil yang diperoleh diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan penelitian antara lain :

#### **a. Bagi Penulis**

Dari penelitian ini diharapkan akan menambah ilmu pengetahuan, memperluas wawasan, pengalaman serta, meningkatkan cara berfikir yang kritis terhadap semua yang terjadi didalam organisasi dan penerapannya ke dalam dunia praktek manajemen SDM khususnya tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, budaya

organisasi terhadap kinerja karyawan dapat digunakan untuk membandingkan dan menerapkan ilmu yang telah diperoleh pada saat kerja secara lapangan.

**b. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyikapi sumber daya manusia yang menyangkut disiplin kerja, motivasi kerja, budaya organisasi, terhadap kinerja karyawan dan dapat menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan dalam menentukan langkah untuk kemajuan perusahaan.

**c. Bagi Universitas**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperoleh hasil yang maksimal sehingga dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi acuan bagi penelitian yang akan datang

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah dalam penulisan dan mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai skripsi ini, maka sistem penulisan skripsi ini disajikan dengan sistematika sebagai berikut :

## **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

## **BAB II TELAAH PUSTAKA**

Bab ini terdiri dari landasan teori yang menguraikan teori-teori yang akan digunakan sebagai dasar untuk mendukung penelitian dari masalah yang dibahas, penelitian terdahulu, literatur yang mendasar topik penelitian pada umumnya dan model konseptual penelitian pada umumnya.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini menguraikan tentang tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variable, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sample, metode analisis data.

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian

## **BAB V PENUTUP**

Bab ini merupakan bab akhir berisi tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan dan implikasi manajerial untuk penelitian selanjutnya yang dianggap sama serta saran-saran bagi peneliti selanjutnya.