

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan modal yang menentukan keunggulan kompetitif dan keberhasilan untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan seperti mendapatkan omset ataupun membuat suatu nama perusahaan bisa di kenal di lingkungan masyarakat. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan kemauan, kemampuan dan sikap pegawai baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga menghasilkan kualitas dan kuantitas kerja pegawai yang baik.

Pada setiap orang yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja selalu diharapkan bisa senantiasa baik kualitas dan kuantitasnya. Untuk mendapatkan hasil itu sendiri haruslah didukung dengan penetapan tujuan dan diawali dengan perencanaan kerja yang rasional. Maksud penetapan tujuan kinerja adalah menyusun sasaran-sasaran yang berguna tidak hanya sebagai pedoman mencapai tujuan, tetapi juga bisa menjadi sarana evaluasi kinerja pada akhir periode dan untuk mengelola keadaan pasca kerja selama periode tersebut.

Dalam setiap organisasi, budaya kerja selalu diharapkan karena baiknya budaya kerja akan berhubungan dengan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi dicapai. Dengan budaya organisasi yang baik seperti pembagian wewenang yang jelas dan kedisiplinan, biasanya organisasi akan mudah mengatasi masalah yang dihadapi dan bisa mencapai tujuan organisasi dengan mengandalkan kekuatan yang ada diorganisasi. Adanya budaya organisasi yang baik, biasanya dapat mempengaruhi kinerja pegawainya.

Disiplin dapat menentukan kinerja pegawai yang baik maupun tidak baik dalam melakukan pekerjaannya, dilihat dari adanya pegawai yang tidak masuk tanpa keterangan, terlambat datang ke kantor, keluar pada jam-jam kerja tanpa izin dan sering menambah waktu liburan di saat hari-hari libur perayaan agama dengan berbagai alasan, dapat membuat kinerja menjadi tidak maksimal. Tanpa adanya disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mendapatkan hasil yang optimal. Hal ini mengindikasikan bahwa adanya masalah terhadap disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja.

PT. Amarta Karya (persero) adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi, dengan demikian perusahaan tersebut memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai kualitas kerja yang produktif, dan disiplin. Data selama 5 tahun terakhir yaitu antara tahun 2014 hingga tahun 2018, terdapat penurunan kinerja, hal yang menyebabkan turunnya kinerja yaitu menurunnya efektivitas karyawan dalam melakukan pekerjaan, dimana mereka belum mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan, kualitas pekerjaan yang dihasilkan tidak maksimal, jumlah siklus aktivitas menurun, tugas yang diberikan oleh pimpinan tidak dapat diselesaikan pada waktu yang telah ditetapkan, komitmen kerja dan tanggung jawab pegawai terhadap perusahaan berkurang.

Tabel 1.1 Data Absensi pegawai

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Absensi	Keterangan
2014	80	22	Sakit
		35	Izin
		30	Tanpa Keterangan
2015	80	20	Sakit
		41	Izin
		35	Tanpa Keterangan
2016	80	15	Sakit
		23	Izin
		37	Tanpa Keterangan
2017	80	11	Sakit
		29	Izin
		25	Tanpa Keterangan
2018	80	17	Sakit
		28	Izin
		39	Tanpa Keterangan

Sumber : *Human Resource Development* PT. Amarta Karya (Persero)

Berdasarkan data dari *Human Resource Development* PT. Amarta Karya (Persero) yang penulis peroleh dari hasil wawancara, budaya organisasi pada PT. Amarta Karya (Persero) dapat dikatakan masih relatif baru, sehingga budaya yang ada masih lemah. Jadi saat ini PT. Amarta Karya (Persero) sedang menerapkan budaya organisasi yang baru untuk memaksimalkan kinerja pegawai.

Budaya baru yang sedang diterapkan dalam satu tahun terakhir oleh pimpinan baru PT. Amarta Karya (persero) yaitu diterapkan sistem scan in/out untuk bukti kehadiran pegawai. Durasi kerja 8 jam di kantor yang dimulai dari jam 08.00-17.00 WIB. Dengan diterapkannya durasi kerja 8 jam diharapkan

pegawai bisa menjaga stabilitas dalam bekerja. Pihak perusahaan juga mengadakan futsal bersama seluruh pegawai setiap hari Selasa yang diharapkan mengurangi stress dan juga memaksimalkan *teamwork* untuk seluruh pegawai dalam bekerja.

Namun pada kenyataannya di lapangan masih belum sesuai dengan yang diharapkan oleh pimpinan perusahaan. Pegawai di PT. Amarta Karya (persero) masih terbawa oleh budaya lama yang dinilai oleh pimpinan menurunkan kinerja pegawai. Seperti pegawai yang pulang sebelum jam kerja berakhir karena masih belum terbiasa dengan sistem baru, karena sistem lama tidak ada jam kerja di kantor. Pegawai bisa semaunya kerja di kantor karena tidak ada patokan jam kerja di budaya lama, pegawai menjadi kurang inovatif, berkurangnya kerja sama tim yang baik, Hal ini yang dinilai oleh Manajer *Human Resource Development* bisa menurunkan kinerja pegawai.

Kemudian, perusahaan juga menilai terjadinya penurunan produktivitas pada PT. Amarta Karya (persero) juga diakibatkan oleh tingkat disiplin pegawai yang rendah. Misalnya, pegawai sering datang terlambat, cuti tanpa alasan yang jelas, lambat di dalam melaksanakan pekerjaan, etos kerja yang rendah serta kurang harmonisnya hubungan antar pegawai di dalam perusahaan dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, jelas terlihat bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Dengan demikian, setelah memperhatikan masalah-masalah di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Hubungan Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Amarta Karya (Persero)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, maka dapat disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana hubungan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. Amarta Karya?
2. Bagaimana hubungan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai PT. Amarta Karya?

3. Bagaimana hubungan budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Amarta Karya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan masalah yang disebutkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini untuk mendapatkan informasi tentang:

1. Hubungan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Amarta Karya (Persero).
2. Hubungan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di PT. Amarta Karya (Persero).
3. Hubungan budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Amarta Karya (Persero).

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat, sebagai berikut:

1. Bagi Penulis Menambah pengalaman dalam bidang penelitian yang terkait dengan budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Bagi Perusahaan Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi pihak manajemen PT. Amarta Karya (Persero).
3. Bagi Akademisi Penelitian ini memberikan kontribusi yang berarti bagi peneliti dalam mengembangkan wacana dunia organisasi khususnya dalam hubungan budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, terlihat bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi merupakan masalah yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan alasan tersebut, maka penulis hanya melihat bagaimana “hubungan budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai PT. Amarta Karya (Persero)”. Kinerja pegawai dipilih karena peningkatan kinerja kerja pegawai akan membawa kemajuan bagi perusahaan.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memahami lebih jelas laporan ini, maka materi-materi yang tertera pada Laporan Skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa sub bab dengan sistematika penyampaian, sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan literature yang mendasari topic penelitian pada umumnya, dan model konseptual penelitian pada umumnya.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasional variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini peneliti membahas mengenai profil Organisasi/Perusahaan, hasil analisis data, dan pembahasan (diskusi) hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian yang dilakukan berdasarkan pengolahan dan analisis masalah. Serta memberikan saran-saran yang membangun sebagai perbaikan bagi perusahaan dimasa yang akan datang.