

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kebutuhan tempat tinggal rumah bukan lagi menjadi pilihan utama di beberapa daerah kota besar seperti Jakarta dan sekitarnya. Selama beberapa dekade terakhir, apartemen atau apartment atau rumah pangsa telah menjadi pilihan perumahan yang sangat populer di berbagai belahan dunia. Mereka menawarkan gaya hidup yang nyaman, praktis, dan seringkali mewah bagi banyak orang (Alfrian S, 2023). Termasuk Jakarta dan sekitarnya apartemen adalah pilihan tempat tinggal yang semakin populer di tengah masyarakat. Apartemen pada saat ini menjadi salah satu tempat hunian yang efisien untuk beberapa orang yang didasarkan pada sikap dan perilaku manusia dalam berkehidupan yang lebih mengutamakan kepraktisan (Pratiwi & Wahyuni Amelia, 2023).

Apartemen menjadi solusi perumahan yang praktis dan efisien di tengah pesatnya urbanisasi. Apartemen merupakan bangunan bertingkat yang memiliki unit-unit hunian, terdiri dari Kamar Tidur, Kamar Mandi, Ruang Tamu, Dapur, Ruang Santai. Ruangan tersebut dapat menampung aktifitas sehari-hari, dan antar penghuni saling berbagi fasilitas yang disediakan secara bersama-sama (Setiawan, 2021). Keuntungan yang ditawarkan tinggal di Apartemen seperti fasilitas lengkap, tingkat keamanan yang tinggi, kemudahan pemeliharaan, pemandangan menarik, dan harga yang terjangkau menjadi daya tarik utama bagi banyak individu. Meskipun demikian, ada beberapa hal menjadi kelemahan tinggal di apartemen seperti mengeluarkan biaya maintenance setiap bulan yang terbilang mahal, tanpa lahan pribadi, ruang gerak yang terbatas, dan sejumlah pembatasan lainnya yang perlu dipertimbangkan dengan matang. Untuk menata dan mengelola sebuah gedung perusahaan membutuhkan sumber daya manusia. Sumber daya manusia

merupakan salah satu asset perusahaan yang paling berharga dan faktor kunci dalam tata kelola perusahaan. Sebagaimana sebuah apartement membutuhkan management untuk mengelola, menata dan menjaga keamanan gedung apartemen,

Kinerja merupakan salah satu komponen penting untuk mengukur tingkat keberhasilan yang dicapai. Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu. Kualitas kinerja yang baik dari suatu sumber daya manusia akan memberikan efek yang positif pada karyawan maupun perusahaan (Pratiwi & Wahyuni Amelia, 2023). Salah satu faktor penting yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan suatu kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Faktor selanjutnya yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi kerja adalah dorongan atau proses yang memotivasi seseorang untuk bertindak ke arah usaha yang sungguh-sungguh, seperti: Tanggung jawab atas kinerja pekerjaan, layanan yang diberikan, pengembangan pribadi dan kemandirian dalam bertindak sehingga tujuan dapat dicapai. (Zahratulfarhah et al., 2022). Motivasi kerja merupakan hal yang dibutuhkan karyawan, karyawan dengan motivasi yang tinggi tentunya akan memiliki semangat dalam penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Motivasi merupakan suatu faktor yang akan mendorong seseorang dalam melakukan suatu aktivitas tertentu, olehnya itu motivasi terkadang diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan (Djaya, 2021).

Selain disiplin kerja dan motivasi kerja, budaya organisasi juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi berperan penting untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kerja organisasi, baik untuk jangka pendek maupun panjang. Selain

itu, budaya organisasi juga berguna sebagai alat untuk menentukan arah organisasi dan mengarahkan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak (Palls, 2020).

Apartmen Grand Center Point beralamat di Jl. Jenderal Ahmad Yani, Marga Jaya, Bekasi Selatan, Bekasi. Apartemen ini dikembangkan oleh PT. Triputra Graha Pertiwi. Apartemen ini dibangun di atas lahan seluas 13.000 m² Apartemen Grand Centerpoint terdiri dari empat tower, yakni A, B, C, dan D, ini memiliki 20 lantai yang terbagi menjadi 1882 unit. Salah satu kelebihan yang Apartemen Center Point tawarkan untuk calon penghuninya adalah kedekatan jarak tempat tinggal dengan beberapa tempat pelayanan umum, seperti rumah sakit, bank atau pusat perbelanjaan.

Di era sekarang, dimana para pekerja yang memiliki pemikiran bahwa bekerja hanya bekerja tanpa mengemukakan arti disiplin serta kehilangan motivasi dalam bekerja menimbulkan kerugian dari dua belah pihak. Perusahaan yang memperkerjakan para pekerja dapat mengalami penurunan dalam kualitas perusahaannya karena kurangnya motivasi serta disiplin dalam bekerja, seperti masuk tidak tepat waktu, tidak mengikuti jadwal kerja yang sudah disediakan, bermalas-malasan saat bekerja, dan mengabaikan = dan prosedur kerja, merupakan hal-hal yang menunjukkan kurangnya motivasi kerja serta disiplin, dan menjadi berpengaruh terhadap budaya organisasi yang diterapkan selain itu para pekerja akan mengalami penurunan kualitas diri karena tidak memiliki disiplin dalam diri yang merupakan hal dasar. Hal tersebut juga peneliti temukan pada karyawan Grand Center Point Apartment, yang mana para karyawan masih terlihat menyepelekan arti dari disiplin kerja serta menunjukkan motivasi kerja mereka yang bisa dikatakan kurang. Berdasarkan wawancara singkat yang sudah peneliti lakukan dengan 3 sumber yakni karyawan Grand Center Point Apartment, berikut ini beberapa pertanyaan yang peneliti kemukakan kepada narasumber:

1. Apakah karyawan selalu mentaati peraturan perusahaan?
2. Apakah budaya perusahaan selaras dengan nilai nilai anda?
3. Apakah karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu?
4. Apakah karyawan selalu datang tepat waktu?
5. Apakah karyawan memiliki motivasi dalam bekerja?

Berdasarkan wawancara yang sudah dilakukan, 2 dari 3 karyawan menunjukkan kurangnya motivasi kerja serta disiplin dalam bekerja yang mana karyawan tersebut masih suka terlambat saat absensi pada peraturan yang telah ditetapkan, menyepelekan prosedur kerja serta bermalasan saat jam bekerjanya.

Tabel 1.1 Data Absensi Keterlambatan Karyawan Grand Center Point Apartment Tower C dan D

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan yang terlambat perbulan
1	Januari	30	12
2	Februari	30	8
3	Maret	30	5
4	April	30	7
5	Mei	30	2
6	Juni	30	5
7	Juli	30	9
8	Agustus	30	7
9	September	30	3
10	Oktober	30	6
11	November	30	7
12	Desember	30	5

Sumber : Pengelola Grand Center Point Apartmen

Tabel di atas menunjukkan bahwa perilaku disiplin karyawan di Grand Center Point Apartment masih kurang. Pada bulan Januari, terlihat keterlambatan karyawan yang signifikan sebanyak 12 karyawan yang menunjukkan tingkat disiplin karyawan di Grand Center Point Apartment masih rendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang disiplin pada dasarnya adalah karyawan yang mengikuti peraturan kerja, tidak melanggar prosedur kerja, dan selalu

mengikuti pedoman kerja perusahaan. Di sini, keterlambatan dikaitkan dengan disiplin motivasi dan budaya organisasi. Dengan latar belakang ini, peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Grand Center Point Apartmen.

Berdasarkan hasil survey awal menunjukkan adanya permasalahan pada kinerja karyawan yang masih kurang maksimal pada karyawan Grand Center Point Apartmen. Dari hasil wawancara dapat mengindikasikan adanya kedisiplinan yang masih kurang seperti karyawan tidak datang tepat pada waktunya dan datang melebihi batas waktu yang telah ditentukan, dan dari segi motivasi terdapat masalah seperti kurangnya dorongan dan dukungan sesama tim kerja dimana menjadi budaya organisasi pada perusahaan yang kurang kompak hal ini berpengaruh dalam menunjang keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan termasuk pada kinerja karyawan didalamnya.

Hasil penelitian (Pratama, 2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Tomohon, dengan metode kuantitatif. Di sisi lain, penelitian lain (Worang & Runtuwene, 2019) menemukan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Tomohon. menggunakan metode kuesioner dan kepustakaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Fathaniyaturriskha & Lestariningsih, 2022) menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan metode deskriptif kuantitatif dengan sampel jenuh. Di sisi lain, penelitian lain yang dilakukan (Supardi & Aulia Anshari, 2022) menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan metode kuantitatif.

Penelitian terdahulu masih banyak berbeda dalam hasilnya. Sebuah penelitian yang menggunakan variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dilakukan (Apriyanti, 2019).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dan positif. Menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan asosiatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi PT. Mega Perintis Tbk berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, ini berbeda dengan penelitian sebelumnya (Syahnur, 2021), yang menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu yang telah diuraikan diatas dan fenomena yang terjadi, maka dengan demikian penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut pengaruh antara variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi karyawan pada Grand Center Point Apartmen oleh sebab itu penulis mengangkat judul penelitian mengenai **"PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN GRAND CENTER POINT APARTMENT TOWER C DAN D"**.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Grand Centerpoint Apartment ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Grand Centerpoint Apartment ?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Grand Centerpoint Apartment ?

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 Grand Centerpoint Apartment
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada Grand Centerpoint Apartment
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Grand Centerpoint Apartment
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Grand Centerpoint Apartment

1.4 Manfaat Penelitian

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

1. 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.

2. 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.

3. 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

Dalam pembuatan proposal skripsi, penulis menggunakan sistematika penulisan supaya dapat memahami dan mempermudah dalam penyusunan. Dibawah ini adalah bentuk sistematika penulisan skripsi sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab berisi tentang pendahuluan pada penelitian yang menguraikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Bab ini berisi tentang tinjauan pustaka teori mengenai literatur yang mendasari topik penelitian, hasil-hasil penelitian terdahulu (empiris), kerangka konseptual, dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini mencakup penelitian yang akan digunakan peneliti yang terdiri atas desain penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, definisi operasional, definisi operasional variabel dan skala pengukuran, dan metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini mencakup tentang profil sekolah, hasil analisis data, dan pembahasan hasil penelitian yang dijabarkan secara singkat dan jelas.

BAB V PENUTUP

Bab terakhir berisi tentang kesimpulan dari penelitian secara keseluruhan dan saran diberikan atas dasar penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti.

