

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini kita menyaksikan area bisnis menghadapi pertumbuhan pesat. Persaingan dalam dunia bisnis sangat ketat dan berakibat ke beberapa perusahaan. Semua kegiatan beradaptasi dengan pertumbuhan teknologi, data, industri, atau organisasi. Pertumbuhan dan penciptaan lapangan kerja memungkinkan setiap orang untuk bersaing. Sumber energi manusia adalah salah satu dari sekian banyak peninggalan berharga yang dimiliki oleh setiap perusahaan. Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006)

Sumber daya manusia merupakan figur sentral dari sebuah organisasi atau Lembaga masyarakat. Agar kegiatan manajemen dapat berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi untuk mengelola perusahaan sebaik mungkin sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. (Reza, 2010)

Kinerja sering kali disebut sebagai masalah dalam perusahaan sehingga mengakibatkan tidak tercapainya tujuan. Persoalan tersebut dapat ditimbulkan karena energi kerja yang kurang terampil, peralatan serta fasilitas, mekanisme kerja, media, motivasi, material, keuangan, dan sebagainya. Untuk bisa mewujudkan tujuan dari perusahaan, maka perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan akan bisa terealisasi dan terpenuhi jika dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kemampuan, keterampilan, motivasi, tanggung jawab, budaya organisasi, disiplin, serta lingkungan kerja. Faktor tersebut sebagai tolak ukur untuk berhasil atau tidaknya suatu perusahaan tersebut.

Hal ini juga diperkuat oleh penelitian terdahulu (Darmadi, Suryani and Sari, 2021) yang menyimpulkan bahwa berdasarkan hasil perhitungan, pengujian hipotesis secara parsial variabel budaya organisasi (X1) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($30,719 > 2,001$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji statistik variabel disiplin kerja (X2) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($40,651 > 2,001$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis secara simultan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($74,894 > 3,15$) hal ini juga diperkuat dengan nilai *probability* signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,694, artinya variabel budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 69,4% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 30,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini .

Budaya Organisasi merupakan hal yang penting ketika dihadapkan dengan peningkatan kinerja perusahaan serta karyawan didalamnya. Budaya organisasi adalah proses awal terbentuknya nilai individu serta agama pada perilaku karyawan. Budaya organisasi terlihat atas dasar nilai yang terkandung pada setiap individu mencakup moral, perilaku, agama, dan norma-norma. Isu dan kekuatan suatu budaya dapat berpengaruh dengan suasana ideal sebuah organisasi atau perusahaan serta sikap ideal para anggotanya. Budaya organisasi mempunyai kemungkinan paling besar untuk membuat standar dan etika tinggi yang artinya budaya yang tinggi toleransinya terhadap resiko tinggi, rendah, hingga sedang dalam hal keagresifan, dan fokus pada sarana yang akan terjadi. Manajemen mampu melakukan beberapa hal pada pembangunan budaya yang lebih baik.

Perbaikan terhadap kinerja wajib dilakukan sebab prestasi kerja yang dicapai tidak seperti yang diharapkan, dilakukannya perbaikan kinerja diharapkan tujuan organisasi pada masa depan dapat dicapai dengan lebih baik (Wibowo, 2007). Dengan adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia perusahaan mengharapkan kinerja karyawannya meningkat. Karena setiap perusahaan selalu

berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan agar tujuan perusahaan dan individunya tercapai.

PT Ditama Inti Teknologi merupakan perusahaan multi usaha berskala nasional yang bergerak dibidang Software House, IT Developer, IT Support, Digital Marketing dan Multimedia. PT Ditama Inti Teknologi berdiri pada tahun 2015 dan berlokasi di Ruko Grand Galaxy Park RRG 1 No. 20 Pekayon Jaya Bekasi Selatan, RT.002/RW.017, Jaka Setia, Kec. Bekasi Selatan, Kota Bekasi, Jawa Barat. 17148.

Berdasarkan observasi awal, yang terjadi pada PT Ditama Inti Teknologi, Untuk penerapan budaya organisasi pada perusahaannya. Terdapat empat poin nilai-nilai pada perusahaan PT Ditama Inti Teknologi yaitu sebagai berikut :

Tabel 1 Nilai-nilai perusahaan

Kepercayaan	Suatu pondasi bisnis, kami wajib dan akan selalu memenuhi setiap kesepakatan kerja.
Kejujuran	Kami harus menyampaikan data, informasi, hasil analisis dan realisasi hasil kerja secara aktual.
Kemanfaatan	Setiap layanan harus memberikan manfaat bagi pengguna jasa dengan tidak mengesampingkan lingkungan sekitar
Komunikatif	Komunikasi adalah kunci menciptakan pemahaman bersama, kami dan mitra. Sebab itu kami selalu menyampaikan layanan kami dalam Bahasa yang jelas dan selaras dengan etika professional.

Sumber : PT Ditama Inti Teknologi

Pada tabel 1 dapat dilihat terdapat beberapa masalah dalam budaya organisasi pada PT Ditama Inti Teknologi. Dari hasil observasi yang penulis lakukan ada beberapa nilai budaya organisasi yang belum sepenuhnya dilaksanakan yaitu pada nilai kepercayaan, dalam mengambil keputusan perusahaan masih tidak melibatkan karyawannya. Pada nilai komunikatif masih banyak karyawan yang komunikasinya kurang harmonis antara pegawai baru dan pegawai senior sehingga membuat proses internalisasi nilai-nilai menjadi terhambat dan berpotensi menimbulkan konflik atau salah persepsi.

Selain budaya organisasi, organisasi wajib menciptakan suatu syarat yang dapat mengakibatkan karyawannya disiplin pada saat bekerja. Disiplin kerja karyawan adalah sikap kesediaan seseorang untuk mematuhi serta menaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi atau perusahaan daerah mereka bekerja.

Menurut (Barnawi and Arifin, 2012), disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah diterapkan. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, diperlukan terutama untuk memotivasi karyawan untuk mendisiplinkan diri pada saat melakukan pekerjaan baik secara perorangan ataupun kelompok. Disamping itu disiplin juga berguna untuk mendidik karyawan agar mematuhi serta menyenangkan peraturan, mekanisme, dan kebijakan yang ada, sehingga dapat membentuk kinerja yang baik

Permasalahan yang umumnya terjadi pada kedisiplinan karyawan adalah datang terlambat, tidak masuk kerja, dan ketidak patuhan. Disiplin yang efektif sebaiknya diarahkan kepada perilakunya, bukan pada karyawan secara langsung, sebab alasan untuk kedisiplinan adalah agar menaikkan kinerja, disiplin bisa secara positif dikaitkan dengan kinerja, dimana hal ini bertentangan dengan asumsi orang-orang bahwa disiplin bisa merusak sikap.

Kinerja karyawan yang baik ialah output dari disiplin kerja yang sudah tertanam dalam diri karyawan, sejauh mana peluang yang akan dirasakan oleh energi kerja bahwa tenaga yang telah diberikan serta perjuangan yang akan dilakukan bisa menjadikan kinerja yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi.

Berdasarkan hasil observasi di perusahaan PT Ditama Inti Teknologi ternyata masih terdapat masalah kedisiplinan yaitu masih ada beberapa karyawan yang terlambat datang ke kantor dan istirahat sebelum waktunya.

Tabel 2 Persentase Karyawan Terlambat 2021

Persentase Karyawan Yang Terlambat Hadir Pada PT. Ditama Inti Tekonologi		
Bulan	Terlambat hadir	Persentase
Agustus	7	10%
September	14	20%
Oktober	7	10%
November	7	10%

Sumber : PT Ditama Inti Teknologi

Jumlah karyawan = 70 karyawan

Dapat dilihat dari tabel 2 diatas bahwa jumlah karyawan yang terlambat hadir dari bulan Agustus – November 2021 mengalami fluktuasi. Namun pada bulan September 2021 jumlah karyawan yang terlambat datang ke kantor lebih besar yaitu 20%. Dengan masih adanya beberapa karyawan yang telambat hadir menunjukkan bahwa disiplin karyawan terhadap perusahaan masih relatif rendah. Bila karyawan tidak bisa meningkatkan kinerjanya melalui disiplin kerja dan budaya organisasi yang sudah baik, berarti kinerja karyawan cenderung rendah.

Berdasarkan latar belakang dan berbagai permasalahan diatas, maka peneliti ingin mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja pada perusahaan ini. Sehingga peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DITAMA INTI TEKNOLOGI”**

1.2 Rumusan Masalah

Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan sebuah perusahaan. Permasalahan dari perusahaan ini adalah tinggi rendahnya kinerja karyawan, untuk suatu upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan permasalahan tersebut diduga faktor gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Ditama Inti Teknologi?
2. Apakah disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Ditama Inti Teknologi?
3. Apakah budaya organisasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dapat berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Ditama Inti Teknologi?

1.3 Batasan Masalah

Mengingat permasalahan yang ada sangat luas, dan agar penulis dapat lebih terarah, maka penulis melakukan pembatasan masalah. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah terbatas pada masalah budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ditama Inti Teknologi.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel budaya organisasi (X_1) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Ditama Inti Teknologi
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja (X_2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Ditama Inti Teknologi
3. Untuk mengetahui pengaruh variabel budaya organisasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Ditama Inti Teknologi

1.5 Manfaat Penelitian

a. Bagi penulis

Penelitian ini bermanfaat sebagai sarana aktualisasi diri, menambah pengetahuan/wawasan, dan dapat mengaplikasikan teori yang didapatkan selama bangku kuliah, terutama dibidang manajemen sumber daya manusia

b. Bagi perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

c. Bagi pihak pembaca atau peneliti selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

1.6 Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut.

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan masalah, maksud dan tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang landasan teoritis yang digunakan, penelitian terdahulu, hubungan antar variabel, kerangka pemikiran serta hipotesis.

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Bab ini membahas tentang jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, kerangka konsep yang memuat rancangan penelitian dan definisi operasional variabel, kemudian populasi dan sampel, metode pengumpulan data, metode analisa data, daftar pustaka dan lampiran.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini membahas tentang hasil dari penelitian berupa deskripsi data, hasil olahan dan pembahasannya.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini membahas tentang kesimpulan mengenai hasil dari penelitian dan peneliti menarik kesimpulan dari hasil yang telah diteliti. Memberikan saran agar menjadi masukan didalam tempat yang telah diteliti sehingga terdapat adanya perubahan yang lebih baik dan bermanfaat.