

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Sumber daya manusia yang berkinerja baik akan memudahkan organisasi mencapai visi, misi, dan tujuannya. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang penting diperhatikan oleh organisasi, karena sumber daya manusia dengan kinerja yang baik diperlukan dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia dengan kinerja yang baik maka akan sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Melalui manajemen sumber daya manusia, perusahaan dapat mengambil langkah – langkah yang akan membantu memenuhi keinginan dan kebutuhan karyawan sesuai dengan kemampuan karyawannya. Dengan kondisi tersebut, diharapkan karyawan memiliki perilaku dan prestasi kerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai penunjang upaya pencapaian tujuan diperlukan sumber daya manusia yang memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja. Bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab karyawan terhadap

tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Oleh sebab itu, setiap karyawan yang bekerja harus memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi, dengan memiliki tingkat disiplin yang tinggi, diharapkan setiap karyawan mampu menyelesaikan setiap tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Namun dalam suatu perusahaan sering terjadi penurunan kedisiplinan kerja yang disebabkan oleh beberapa faktor. Ada beberapa faktor yang menjadi penyebab atas penurunan kedisiplinan karyawan diantaranya yaitu Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Effendy dan Putra (2018) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja memiliki dampak yang nyata terhadap tingkat kedisiplinan karyawan. Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Marhendro (2016) yang mengatakan bahwa Motivasi dan Budaya Organisasi dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.

Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak nyata yang dapat menggerakkan orang – orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak langsung di setiap orang di dalam sebuah organisasi mempelajari budaya yang sedang berlaku dalam organisasinya. Budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme kendala yang memandu sikap dan perilaku anggotanya, agar berfungsi secara nyata budaya organisasi harus diciptakan, dipelihara, dan diperkuat bahkan diubah oleh manajemen. Budaya organisasi yang kuat itu dapat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, dan sebaliknya yang lemah akan menghambat tujuan-tujuan perusahaan.

Budaya organisasi didefinisikan sebagai perangkat system nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (asumtions), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Menurut Wahab dalam Tobari (2016:49) budaya organisasi merupakan suatu system nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur system formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi.

Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas kerjanya setiap hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan dapat bekerja dengan optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana mereka bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan menurunkan disiplin karyawan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017:78) mengatakan bahwa “ Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan misi perusahaan.

Motivasi merupakan salah satu faktor terpenting yang dapat memicu seseorang untuk memiliki disiplin kerja yang tinggi, karena didalam diri seseorang terdapat kebutuhan akan berdisiplin sehingga seseorang akan berusaha memenuhi kebutuhan tersebut. Menurut Busro (2018:63) motivasi adalah penggerak seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu dalam

memenuhi kebutuhannya, salah satunya yaitu kebutuhan tinggi dalam pekerjaan yang dikerjakannya.

Berkaitan dengan hal tersebut diatas, maka penulis melakukan hasil wawancara dengan Human Resouse Development (HRD) PT. Jayakarta Embroidery Centre yang hasilnya bahwa terdapat masalah yang berkaitan dengan disiplin dalam berkerja. Hal tersebut dilihat dari jam masuk kerja karyawan yang tidak tepat pada waktu sesuai dengan yang telah ditetapkan. Demikian pula ketidaktaatan terhadap jam istirahat jam kerja kantor yaitu beberapa karyawan yang melanggarnya dengan melebihi jam istirahat kerja dan ditemukan adanya karyawan yang tidak terlihat di kantor padahal jam kerja masih sedang berlangsung.

Berdasarkan data yang diperoleh dari di PT. Jayakarta Embroidery Centre dapat dijelaskan kondisi disiplin kerja terkait dengan disiplin kerja pada tahun 2019, 2020 dan 2021 pada tabel 1.1 sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Data Absensi Karyawan PT. Jayakarta Embroidery Centre**  
**Tahun 2019, 2020 dan 2021**

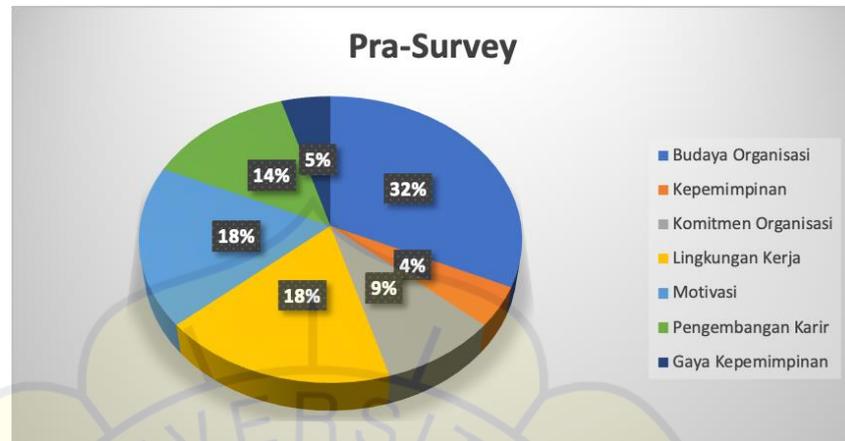
Status Absensi	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021
Telat	39	47	51
Izin	37	49	61
Alpa	2	1	9
Sakit	19	31	37
Cuti	30	45	48

Sumber : HRD PT. Jayakarta Embroidery Centre

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa pada tahun 2019 terdapat banyak 39 karyawan yang telat masuk kerja, 37 karyawan yang izin, 19 karyawan sakit dan 30 karyawan dapat cuti. Untuk tahun 2020 terdapat 47 karyawan telat masuk kerja, 49 karyawan izin, 31 karyawan sakit dan 45 karyawan dapat cuti. Selanjutnya untuk tahun 2021 terdapat 51 karyawan yang telat masuk kerja, 61 karyawan yang izin, 37 karyawan sakit dan 48 karyawan dapat cuti. Menurut HRD PT. Jayakarta Embroidery Centre masalah yang terjadi diperusahaan saat ini yaitu masih banyak karyawan yang tidak disiplin dalam berkerja. Hal tersebut dilihat dari jam masuk kerja karyawan yang tidak tepat pada waktu yang telah ditetapkan, hal ini bisa di katakan sebagai melanggar peraturan kerja kantor yang ada. Kemudian pada waktu nya istirahat jam kerja kantor beberapa karyawan yang melanggarnya dengan melebihi jam istirahat kerja, bisa dilihat dari karyawan masih saja berada diluar kantor padahal jam istirahat sudah menandakan selesai. Selain itu, ada beberapa karyawan yang sudah istirahat terlebih dahulu padahal jam kerja yang masih berlangsung. Selain itu ada hal lain yang ditemukan adanya karyawan yang tidak terlihat di kantor padahal jam kerja masih sedang berlangsung.

Selanjutnya untuk mengetahui variabel apa saja yang mempengaruhi disiplin kerja, penulis melakukan wawancara terhadap 20% karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini. Berdasarkan pra-survey dengan cara menyebarkan kuesioner mengenai variabel apa saja yang diduga mempengaruhi disiplin kerja karyawan di PT. Jayakarta Embroidery Centre dengan variabel berupa gaya kepemimpinan, pengembangan karir, motivasi, lingkungan kerja,

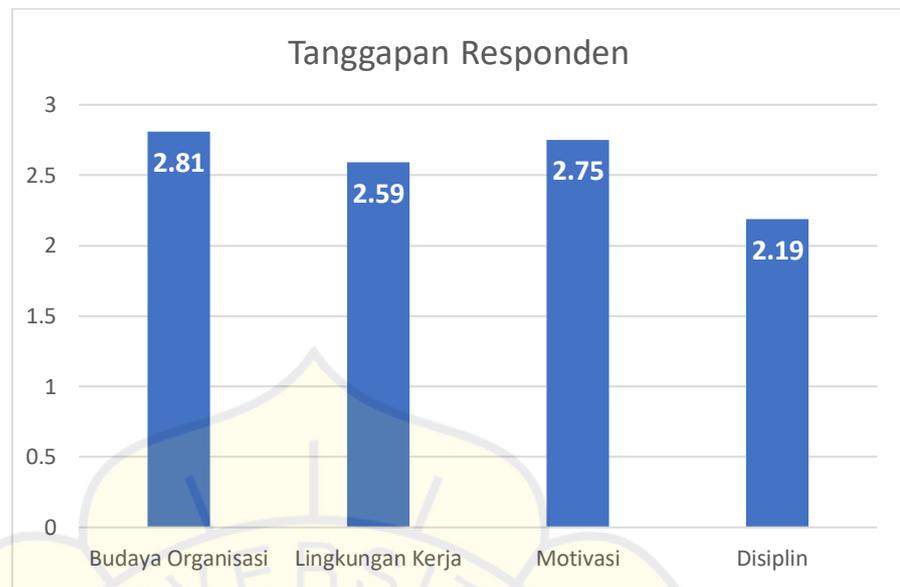
komitmen organisasi, kepemimpinan dan budaya organisasi. Kuesioner pra-survey diisi oleh 22 orang responden dan menghasilkan data sebagai berikut :



Sumber : Data diolah oleh penulis pada tahun 2022

**Gambar 1.1 Hasil Pra-Survey**

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel yang mempengaruhi disiplin kerja di PT. Jayakarta Embroidery Centre adalah budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja. Kemudian penulis melakukan penyebaran kuisisioner terhadap 22 orang sebagai penelitian awal, berikut ini adalah tanggapan dari karyawan PT. Jayakarta Embroidery Centre mengenai pengukuran disiplin kerja karyawan dengan variabel yang diteliti adalah budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap 22 karyawan sebagai responden pada penelitian pendahuluan yang dijelaskan melalui Gambar 1.2 sebagai berikut :



Sumber : Data diolah oleh penulis pada tahun 2022

**Gambar 1.2**

**Grafik Tanggapan Responden Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Pada PT. Jayakarta Embroidery Centre**

Berdasarkan gambar 1.2 pada penelitian awal yang penulis lakukan, dapat dilihat bahwa berdasarkan tabel 3.4, maka interpretasi nilai budaya organisasi rata – rata sebesar 2,81 yang artinya keseluruhan responden setuju bahwa budaya organisasi sudah baik, selanjutnya interpretasi nilai lingkungan kerja rata – rata 2,59 yang artinya keseluruhan responden setuju bahwa kondisi lingkungan kerja karyawan sudah baik, lalu ada interpretasi nilai motivasi rata – rata sebesar 2,75 yang artinya dari keseluruhan responden setuju bahwa motivasi kerja karyawan sudah sudah baik, dan kemudian interpretasi nilai disiplin kerja rata – rata sebesar 2,19 yang artinya disiplin kerja karyawan dilaksanakan pada PT. Jayakarta Embroidery Centre masih rendah.

Berdasarkan permasalahan seperti yang diatas, oleh karena itu permasalahan tersebut penulis jadikan landasan untuk melakukan penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Jayakarta Embroidery Centre”**

## **1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Penerapan Budaya organisasi karyawan sudah baik namun disiplin kerja masih rendah
2. Kondisi Lingkungan kerja karyawan sudah baik namun disiplin kerja masih rendah
3. Motivasi kerja karyawan sudah baik namun disiplin kerja masih rendah

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah diatas, maka dalam penelitian ini perlu adanya pembatasan masalah agar pengkajian masalah dalam penelitian ini dapat lebih berfokus dan terarah. Oleh karena itu batasan dalam penelitian ini adalah Budaya organisasi, Lingkungan kerja, Motivasi, dan Disiplin kerja. Sedangkan populasi yang

dijadikan responden adalah para karyawan di PT. Jayakarta Embroidery Centre sebanyak 112 karyawan.

### **1.2.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan Latar Belakang dan Identifikasi Masalah diatas serta untuk membatasi permasalahan yang dihadapi maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Apakah Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja karyawan PT. Jayakarta Embroidery Centre ?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja karyawan PT. Jayakarta Embroidery Centre ?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja karyawan PT. Jayakarta Embroidery Centre ?
4. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja karyawan PT. Jayakarta Embroidery Centre ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah ditetapkan, tujuan penelitian dari diadakannya penelitian “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Motivasi terhadap Disiplin Kerja” adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja karyawan PT. Jayakarta Embroidery Centre.
2. Untuk mengetahui Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja karyawan PT. Jayakarta Embroidery Centre.
3. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja karyawan PT. Jayakarta Embroidery Centre.
4. Untuk mengetahui Motivasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja karyawan PT. Jayakarta Embroidery Centre.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian ini diharapkan peneliti memperoleh dua manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut :

1. Aspek Teoritis :
  - a. Penulis dapat mengembangkan Ilmu pengetahuan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia Khususnya yang berkenaan tentang Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja.
  - b. Dengan Penelitian ini diharapkan penulis dapat mendapatkan referensi untuk penulisan selanjutnya.
2. Aspek Praktis :
  - a. Bagi Perusahaan  
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan untuk mengetahui

pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan.

b. Bagi Penulis

- 1) Penulis mendapatkan pengalaman dan keterampilan dalam menulis penelitian.
- 2) Penulis dapat mengetahui dan mempelajari pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja.
- 3) Mahasiswa dapat memenuhi tugas akhir di perguruan tinggi.

