

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 modular, 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 Disiplin kerja yang tinggi dalam bekerja. Bahwa Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas - tugas yang diberikan kepadanya. Oleh sebab itu, setiap karyawan yang bekerja harus memiliki tingkat Disiplin kerja yang tinggi,

dengan memiliki tingkat Disiplin kerja yang tinggi, diharapkan setiap karyawan mampu menyelesaikan setiap tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Namun dalam suatu perusahaan sering terjadi penurunan Disiplin kerja yang disebabkan oleh beberapa factor - faktor yang menjadi penyebab atas penurunan Disiplin kerja 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 Disiplin kerja karyawan. Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Marhendro (2016) yang mengatakan bahwa Motivasi dan Budaya Organisasi dapat mempengaruhi tingkat Disiplin kerja 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) Ninjexpress Tugu*

Utara yang hasilnya bahwa terdapat masalah yang berkaitan dengan Disiplin dalam berkerja. Hal tersebut dilihat dari yang terjadi di perusahaan saat ini. Bahwa, meskipun manajemen telah meningkatkan budaya organisasi, membuat lingkungan kerja yang nyaman dan memotivasi karyawan dengan tujuan meningkatkan Disiplin kerja karyawan namun masih ada permasalahan yang timbul seperti karyawan yang telat dan mangkir terhadap pekerjaannya dan terdapat pula karyawan yang kurang nyaman terhadap lingkungan kerja, dan terdapat fenomena lain yaitu kurang termotivasinya para karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan data yang diperoleh dari *Ninjapress* Tugu Utara dapat dijelaskan kondisi terkait dengan Disiplin kerja pada tahun 2020.2021 dan 2022 pada tabel 1.1 sebagai berikut

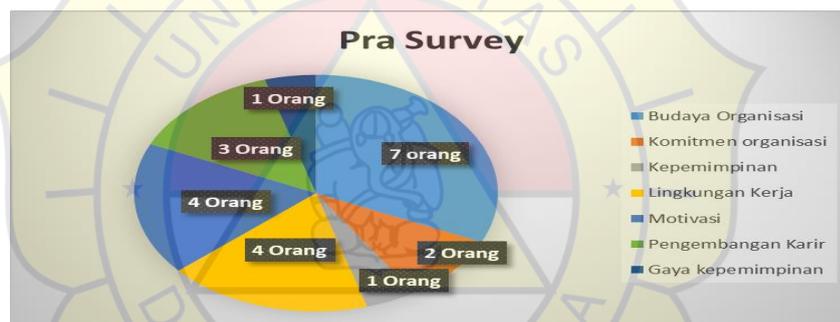
Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan *Ninjapress* Tugu Utara

Status Absensi	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022
Telat	47 Orang	51 Orang	54 Orang
Izin	49 Orang	61 Orang	59 Orang
Alpa	1 Orang	9 Orang	12 Orang

Sumber *Ninjapress* Tugu Utara

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa pada tahun 2020 sampai 2022 terjadi penambahan telat masuk kerja 6,7%, karyawan yang izin 9,1%, dan karyawan alpa 9,9%. Menurut HRD *Ninjapress* Tugu Utara masalah yang terjadi diperusahaan saat ini yaitu masih kurangnya Disiplin kerja para karyawan yang dapat dilihat dari absensi para karyawan yang menyebabkan penuruna pada Disiplin kerja karyawan.

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 *Ninjapress* Tugu Utara dengan variabel berupa Motivasi Kerja, 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 *Ninjapress* Tugu Utara 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 *Ninjapress* Tugu Utara 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 2023

Gambar 1.2 Penelitian Awal

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 3,6 yang artinya keseluruhan responden sangat setuju bahwa budaya organisasi sudah sangat baik, selanjutnya interpretasi nilai lingkungan kerja rata-rata sebesar 3,08 yang artinya keseluruhan responden setuju bahwa kondisi lingkungan kerja karyawan sudah baik, lalu ada interpretasi nilai motivasi rata-rata sebesar 3,43 yang artinya dari keseluruhan responden sangat setuju bahwa motivasi kerja karyawan sudah sangat tinggi, dan kemudian interpretasi nilai Disiplin kerja rata-rata sebesar 2,19 yang artinya Disiplin kerja karyawan dilaksanakan pada *Ninjapress* Tugu Utara 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 *Ninjapress Tugu Utara*”.

1.2 Identifikasi, Pembatasan Dan Perumusan 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 sangat baik namun Disiplin kerja tidak baik
2. Kondisi Lingkungan kerja karyawan sudah baik namun Disiplin kerja tidak baik
3. Motivasi kerja karyawan sudah sangat tinggi namun Disiplin kerja 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 *Ninjapress Tugu Utara* sebanyak 91 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 *Ninjapress* Tugu Utara ?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja karyawan *Ninjapress* Tugu Utara?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja karyawan *Ninjapress* Tugu Utara ?
4. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja karyawan *Ninjapress* Tugu Utara?

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 *Ninjapress* Tugu Utara.
2. Untuk mengetahui Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja karyawan *Ninjapress* Tugu Utara.

3. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja karyawan *Ninjapress* Tugu Utara.
4. Untuk mengetahui Motivasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja karyawan *Ninjapress* Tugu Utara.

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 dapat mengetahui dan mempelajari pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Disiplin

Kerja.

- 2) Mahasiswa dapat memenuhi tugas akhir di perguruan tinggi.

