

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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 Gaya Kepemimpinan 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 Gaya Kepemimpinan 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. 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., dan sebaliknya yang lemah akan menghambat tujuan-tujuan perusahaan.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin didalam suatu perusahaan pula dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2016:170) gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Apabila penerapan gaya kepemimpinan tepat, maka karyawan akan merasa puas atas pekerjaannya dengan memberikan respon yang baik pada pimpinan dan perusahaan.

Berkaitan dengan hal tersebut diatas, maka penulis melakukan hasil wawancara dengan *Human Resource Development (HRD)* PT. Pantja Putra Mashindo 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 PT. Pantja Putra Mashindo 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. Pantja Putra Mashindo Tahun 2019, 2020 dan 2021

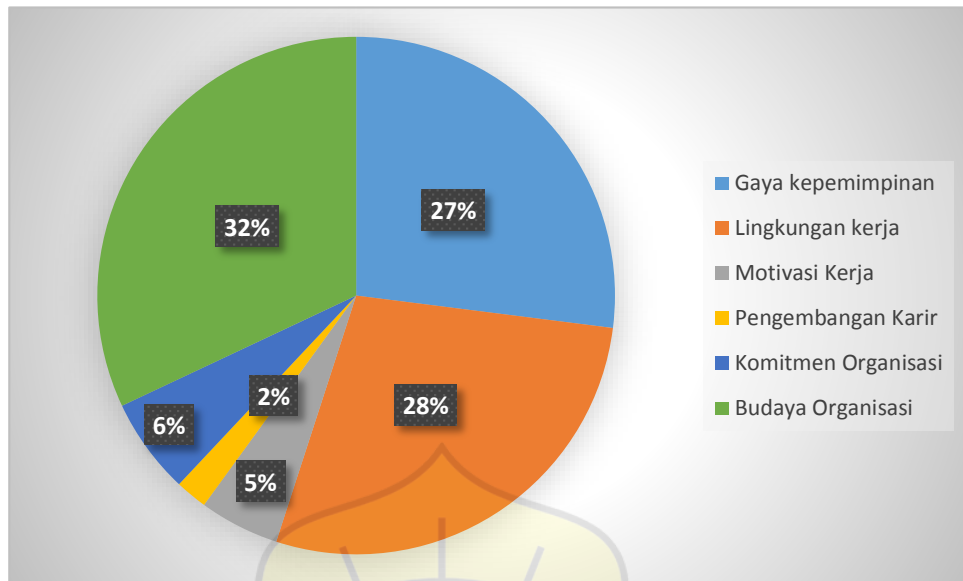
No	Status Absensi	Tahun		
		2019	2020	2021
1.	Telat	40	47	54
2.	Izin	15	38	61
3.	Sakit	37	19	22
4.	Alpa	9	5	12
5.	Cuti	19	22	37
Total Keseluruhan Karyawan		95 Orang		

Sumber : HRD PT. Pantja Putra Mashindo

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa pada tahun 2019 terdapat banyak 40 karyawan yang telat masuk kerja, 15 karyawan yang izin, 37 karyawan sakit, 9 karyawan yang alpa dan 19 karyawan dapat cuti. Untuk tahun 2020 terdapat 47 karyawan telat masuk kerja, 38 karyawan izin, 19 karyawan

sakit, 5 karyawan yang alpa dan 22 karyawan dapat cuti. Selanjutnya untuk tahun 2021 terdapat 54 karyawan yang telat masuk kerja, 61 karyawan yang izin, 22 karyawan sakit, 12 karyawan yang alpa dan 37 karyawan dapat cuti. Menurut HRD PT. Pantja Putra Mashindo 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

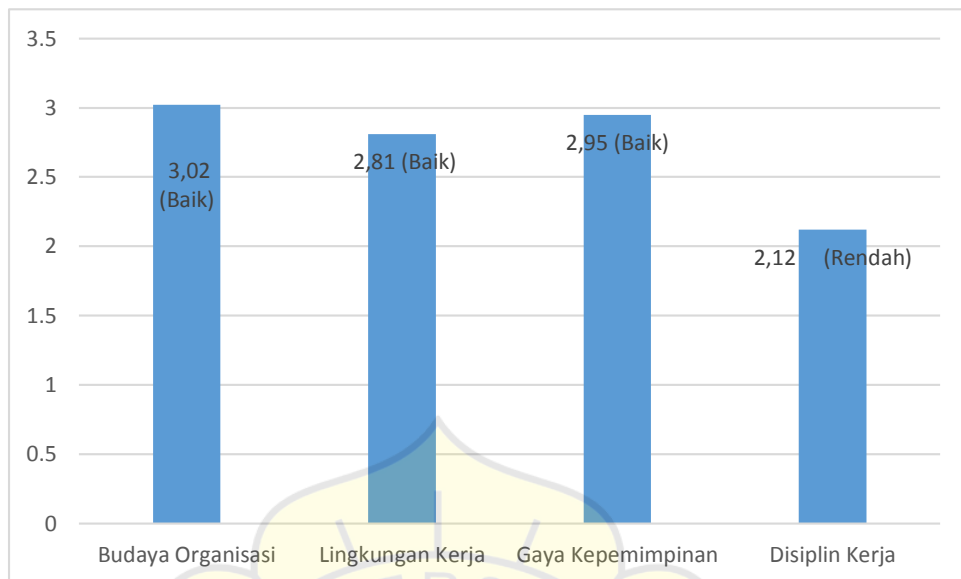
Selanjutnya untuk mengetahui variabel apa saja yang mempengaruhi disiplin kerja, penulis melakukan wawancara terhadap 20% karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini. Berdasarkan pra-survey dengan cara menyebarkan kuesioner mengenai variabel apa saja yang diduga mempengaruhi disiplin kerja karyawan di PT. Pantja Putra Mashindo dengan variabel berupa gaya kepemimpinan, pengembangan karir, motivasi, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi. Kuesioner pra-survey diisi oleh 19 orang responden dan menghasilkan data sebagai berikut



Sumber diolah peneliti pada tahun 2023

Gambar 1.1 Hasil Pengolahan Data Faktor – Faktor Disiplin Kerja

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel yang mempengaruhi disiplin kerja di PT. Pantja Putra Mashindo adalah budaya organisasi, lingkungan kerja dan Gaya Kepemimpinan. Kemudian penulis melakukan penyebaran kuisioner terhadap 19 orang sebagai penelitian awal, berikut ini adalah tanggapan dari PT. Pantja Putra Mashindo mengenai pengukuran disiplin kerja karyawan dengan variabel yang diteliti adalah budaya organisasi, lingkungan kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap 19 karyawan sebagai responden pada penelitian pendahuluan yang dijelaskan melalui Gambar 1.2 sebagai berikut



Sumber diolah peneliti pada tahun 2023

Gambar 2.1 Grafik Tanggapan Responden Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja

Berdasarkan gambar 1.2 pada penelitian awal yang penulis lakukan, dapat dilihat bahwa berdasarkan tabel 3.3, maka interpretasi nilai budaya organisasi rata – rata sebesar 3,02 yang artinya keseluruhan responden setuju bahwa budaya organisasi sudah baik, selanjutnya interpretasi nilai lingkungan kerja rata – rata 2,81 yang artinya keseluruhan responden setuju bahwa kondisi lingkungan kerja karyawan sudah baik, lalu ada interpretasi nilai gaya kepemimpinan rata – rata sebesar 2,95 yang artinya dari keseluruhan responden setuju bahwa gaya kepemimpinan sudah sudah baik, dan kemudian interpretasi nilai disiplin kerja rata – rata sebesar 2,12 yang artinya disiplin kerja karyawan dilaksanakan PT. Pantja Putra Mashindo 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 Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Pantja Putra Mashindo”**

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

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

1. Budaya organisasi yang diterapkan PT Pantja Putra Mashindo sudah baik namun disiplin kerja karyawan rendah
2. Lingkungan kerja karyaawan PT Pantja Putra Mashindo memiliki suasana yang baik namun belum dapat mendorong disiplin kerja karyawan di PT Pantja Putra Mashindo.
3. Gaya kepemimpinan terhadap karyawan PT Pantja Putra Mashindo sudah baik namun disiplin kerja karyawan rendah.
4. Disiplin kerja karyawan PT Pantja Putra Mashindo rendah yang diakibatkan dari budaya organisasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan yang ada diperusahaan

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka dalam penelitian ini perlu adanya pembatasan masalah agar pengkajian masalah dalam penelitian ini dapat lebih terfokus dan terarah. Oleh

karena itu pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah membahas permasalahan pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja karyawan PT Pantja Putra Mashindo. Sedangkan status karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pantja Putra Mashindo.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, dengan demikian perumusan masalah pokok penelitian ini adalah:

1. Apakah budaya organisasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan?
4. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan adalah arah atau sasaran yang ingin dicapai setelah kegiatan penelitian dilaksanakan. Berdasarkan latar belakang penelitian maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT Pantja Putra Mashindo?

2. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT Pantja Putra Mashindo ?
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT Pantja Putra Mashindo ?
4. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT Pantja Putra Mashindo ?

1.4 Kegunaan Penelitian

Dengan melakukan penelitian ini, ada berbagai macam kegunaan yang dapat di pelajari. Menurut jenisnya, kegunaan ini dibagi menjadi dua, yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan dan kegunaan praktis.

1. Kegunaan Teoritis

Di harapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia terutama yang berkaitan dengan budaya organisasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang ada di perusahaan PT Pantja Putra Mashindo dan dapat memperkuat penelitian terdahulu.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk mahasiswa dan generasi penerus Fakultas Ekonomi di Universitas Darma Persada Jakarta.

b. Bagi PT Pantja Putra Mashindo

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan yang bermanfaat bagi PT Pantja Putra Mashindo mengenai budaya organisasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan.

c. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan budaya organisasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja

