

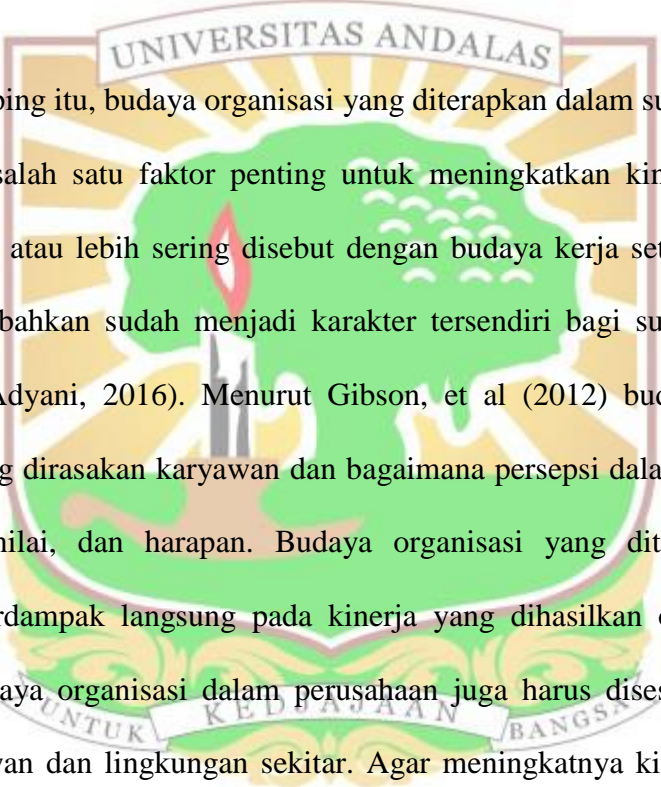
## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Saat ini perkembangan zaman semakin pesat dilihat dengan adanya perubahan dari aspek-aspek kehidupan seperti aspek ekonomi, sosial, budaya, dan politik. Didorong dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, memudahkan penyaluran informasi yang berkaitan dengan perkembangan zaman. Hal ini menciptakan peluang bagi perusahaan-perusahaan yang ingin mengembangkan bisnis atau usaha yang mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Untuk tercapainya tujuan yang ingin dicapai perlu adanya strategi-strategi perusahaan antara lain mempersiapkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas, memiliki disiplin yang baik, budaya organisasi yang kuat, dan tingkat keterlibatan karyawan dalam melakukan sesuatu demi tercapainya kreatifitas pada perusahaan itu sangat penting, sehingga yang mampu bersaing dengan perusahaan lainnya karena Sumber Daya Manusia merupakan salah satu modal dan memiliki peran paling penting bagi perusahaan. Sehingga demi tercapainya tujuan tersebut maka dibutuhkanlah disiplin kerja yang tinggi oleh seorang individu dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu disiplin kerja merupakan upaya manajemen organisasi perusahaan untuk menerapkan atau melaksanakan peraturan-peraturan yang harus ditaati oleh semua karyawan tanpa pengecualian (Mangkunegara dan Octorend, 2015). Setiyawan dan Waridin (2006) menyatakan bahwa tingginya disiplin kerja yang diterapkan oleh perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja

karyawan. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan untuk mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran serta kesediaan seseorang agar mematuhi semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di perusahaan (Rivai dan Sagala, 2013). Rivai dan Sagala (2013) juga menyatakan apabila semakin baik tingkat disiplin yang dilakukan karyawan pada sebuah perusahaan, maka semakin besar juga prestasi kerja yang dihasilkan.

The logo of Universitas Andalas is a circular emblem. At the top, a banner reads "UNIVERSITAS ANDALAS". The center features a green tree with a red flame-like shape at its base. Below the tree, a banner reads "UNTUK KEDUAAN BANGSA".

Di samping itu, budaya organisasi yang diterapkan dalam suatu perusahaan juga menjadi salah satu faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kebiasaan kerja atau lebih sering disebut dengan budaya kerja setiap perusahaan berbeda-beda, bahkan sudah menjadi karakter tersendiri bagi suatu perusahaan (Ananta dan Adyani, 2016). Menurut Gibson, et al (2012) budaya organisasi adalah apa yang dirasakan karyawan dan bagaimana persepsi dalam menciptakan kepercayaan, nilai, dan harapan. Budaya organisasi yang diterapkan dalam perusahaan berdampak langsung pada kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Penerapan budaya organisasi dalam perusahaan juga harus disesuaikan dengan kondisi karyawan dan lingkungan sekitar. Agar meningkatnya kinerja karyawan tersebut, perusahaan harus mempunyai upaya agar hasil yang diinginkan dapat tercapai.

Dalam memaksimalkan kinerja, juga perlu adanya tingkat keterlibatan kerja karyawan dalam organisasi. Keterlibatan kerja merupakan suatu proses dimana mengikutsertakan para karyawan pada semua level organisasi dalam pembuatan keputusan dan pemecahan masalah (Indayati dkk, 2012).

Demi tetap terjaganya eksistensi tersebut sangat dibutuhkan Sumber Daya Manusia yang mempunyai kinerja yang baik untuk dapat menciptakan keunggulan kompetitif dan keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang dapat melihat turunnya kinerja karyawan yang menyebabkan tujuan perusahaan belum terpenuhi yaitu faktor keterlambatan kerja. Berikut data yang diperoleh mengenai absensi karyawan Stikes Fort De Kock bulan Januari sampai Oktober Tahun 2016.

**Tabel 1.1**  
**Data Keterlambatan Karyawan Stikes Fort De Kock Tahun 2016**  
**(Januari-Oktober)**

Bulan	Jumlah Staf	Total yang Terlambat (orang)	Persentase (%)
Januari	120	31	25,83
Februari	120	18	15
Maret	120	27	22,5
April	120	23	19,17
Mei	120	24	20
Juni	120	37	30,83
Juli	120	19	15,83
Agustus	120	26	21,67
September	120	22	18,33
Oktober	120	20	16,67

*Sumber: Data dari Subag Umum dan Kepegawaian Stikes Fort De Kock Bukittinggi*

**Tabel 1.2**  
**Data Karyawan Stikes Fort De Kock yang Tidak Ambil Absen Pagi**  
**Tahun 2016**

Bulan (2016)	Tidak Ambil Absen Pagi (orang)
Januari	50
Februari	55
Maret	62
April	62
Mei	22
Juni	68
Juli	51
Agustus	68
September	14
Oktober	42

*Sumber: Data dari Subag Umum dan Kepegawaian Stikes Fort De Kock Bukittinggi*

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa ketepatan waktu masuk dari karyawan Stikes Fort De Kock Bukittinggi dinilai tidak stabil dan mengalami naik turun. Dari absensi tersebut, angka keterlambatan dapat digolongkan masih tinggi dan fluktuatif, begitu juga dengan masih tingginya angka karyawan yang tidak mengambil absen pagi. Banyak faktor yang dapat menyebabkan kinerja dapat bertahan, meningkat ataupun menurun. Faktor tersebut bisa berasal dari dalam diri pegawai seperti tingkat disiplin dari karyawan. Disiplin pada dasarnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dari bentuk tidak melakukan tindakan yang tidak sesuai dan mendukung sesuatu yang telah dibuat dan ditetapkan (Mangkunegara dan Oktorend, 2015). Karyawan yang memiliki disiplin tinggi akan taat pada aturan yang ada di lingkungan kerja dengan kesadaran tinggi tanpa ada paksaan, karena itu karyawan yang disiplin akan memiliki kinerja yang baik.

Untuk memaksimalkan kinerja karyawan yaitu salah satunya dengan menerapkan sistem *scan in/out* untuk bukti kehadiran karyawan. Penerapan sistem ini telah dilakukan dari tahun 2012. Sistem kehadiran tersebut dimulai dari pukul 07.00 WIB sampai atas absensi 08.30 WIB, lewat dari pukul tersebut karyawan telah dinyatakan terlambat. Sistem tersebut berguna untuk pengontrolan dan tetap menjaga stabilitas dalam bekerja. Budaya organisasi Stikes Fort De Kock Bukittinggi dapat dikatakan masih relatif baru, sehingga budaya organisasi masih dinilai lemah. Pihak Yayasan Stikes Fort De Kock Bukittinggi juga mengadakan futsal bersama seluruh karyawan setiap hari Kamis, Senam setiap hari Rabu, dan Badminton setiap hari Rabu dan Jum'at, yang mana kegiatan ini diharapkan dapat mengurangi stress dan juga memaksimalkan *teamwork* untuk seluruh karyawan dalam bekerja. Pihak manajemen telah melakukan peningkatan kinerja karyawan melalui peningkatan disiplin kerja karyawan, lebih menguatkan lagi budaya-budaya yang telah tertanam di Stikes, dan lebih meningkatkan keterlibatan kerja karyawan guna untuk mendukung majunya dan tercapainya tujuan dari Stikes Fort De Kock Bukittinggi. Rizwan, et al (2011) menyimpulkan keterlibatan karyawan merupakan hal penting dalam mencapai tujuan organisasi, dimana karyawan terlibat dalam pekerjaan akan lebih produktif, karena karyawan bekerja dengan tangan, pikiran, dan hati mereka.

Kenyataan di lapangan masih belum sesuai dengan yang diharapkan oleh pihak Yayasan dikarenakan masih adanya karyawan yang pulang sebelum jam kerja berakhir. Pada Stikes Fort De Kock Bukittinggi keterlibatan karyawan



dalam organisasi juga sangat penting, ini dilihat jika kurangnya keterlibatan kerja karyawan maka itu secara langsung akan berdampak pada kinerja karyawan.

Dengan melihat kondisi atau fenomena yang terjadi, maka penulis mengangkat judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Stikes Fort De Kock Bukittinggi”**.

### 1.2 Rumusan Masalah

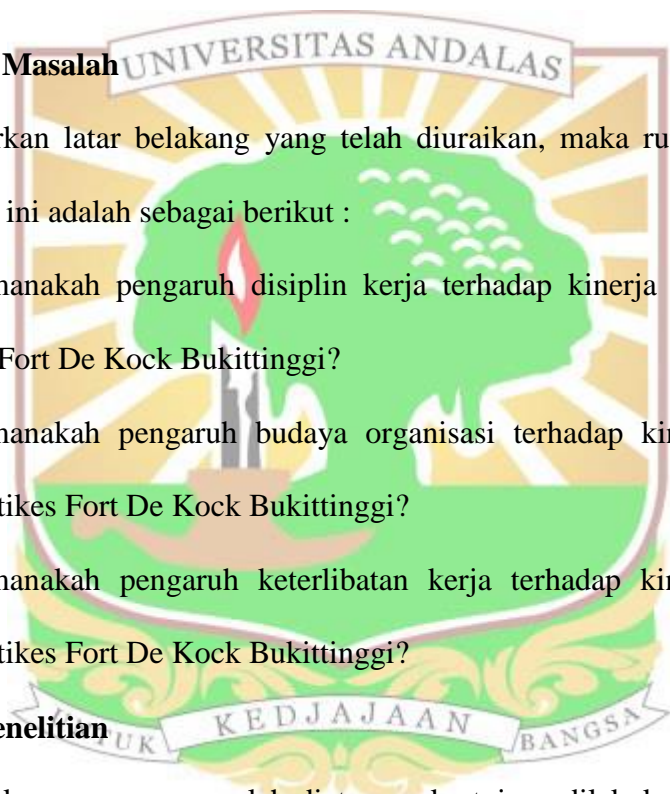
Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Stikes Fort De Kock Bukittinggi?
2. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Stikes Fort De Kock Bukittinggi?
3. Bagaimanakah pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Stikes Fort De Kock Bukittinggi?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Stikes Fort De Kock Bukittinggi.
2. Untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Stikes Fort De Kock Bukittinggi.



3. Untuk menguji pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Stikes Fort De Kock Bukittinggi.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang peneliti harapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pembelajaran dan dapat mengaplikasikan ilmu manajemen khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan perbandingan untuk pengembangan penelitian kedepannya.
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan terkait pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Stikes Fort De Kock Bukittinggi.
5. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan acuan bagi organisasi lain dengan masalah serupa.

#### **1.5 Ruang Lingkup Penelitian**

Objek dari penelitian ini adalah kinerja karyawan di Stikes Fort De Kock Bukittinggi. Kemudian batasan variabel penelitian ini adalah pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan.

## 1.6 Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan dalam penyusunan skripsi ini adalah:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penelitian.

### **BAB II TINJAUAN LITERATUR**

Terdiri dari telaah penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yaitu konsep disiplin karyawan, budaya organisasi, keterlibatan kerja, dan kinerja karyawan. Tinjauan penelitian terdahulu, model penelitian dan pengembangan hipotesis.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Terdiri dari desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, sumber data, teknik pengambilan sampel, definisi operasional dan pengukuran variabel serta teknik analisis data.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini akan menguraikan hasil analisis yang telah dilakukan dan pembahasan dari data yang telah dikumpulkan terkait permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini.

### **BAB V PENUTUP**

Terdiri dari keterbatasan penelitian , kesimpulan, dan saran.