

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada saat globalisasi di masa ini, perusahaan dan instansi pemerintah harus dapat mengoptimalkan kinerja karyawannya. Perusahaan diharuskan membangun dan meningkatkan kinerja pada lingkungan mereka. Untuk mencapai kesuksesan itu dibutuhkan beberapa hal dan faktor, diantaranya adalah Sumber Daya Manusia (SDM). SDM adalah peserta mulai dari tahap keseluruhan perencanaan hingga tahap penilaian (evaluasi). Kinerja adalah satu dari banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kesuksesan sebuah organisasi. Segala tindakan yang dilakukan oleh pegawai dalam menyelesaikan tugas yang telah disediakan perusahaan disebut kinerja pegawai.

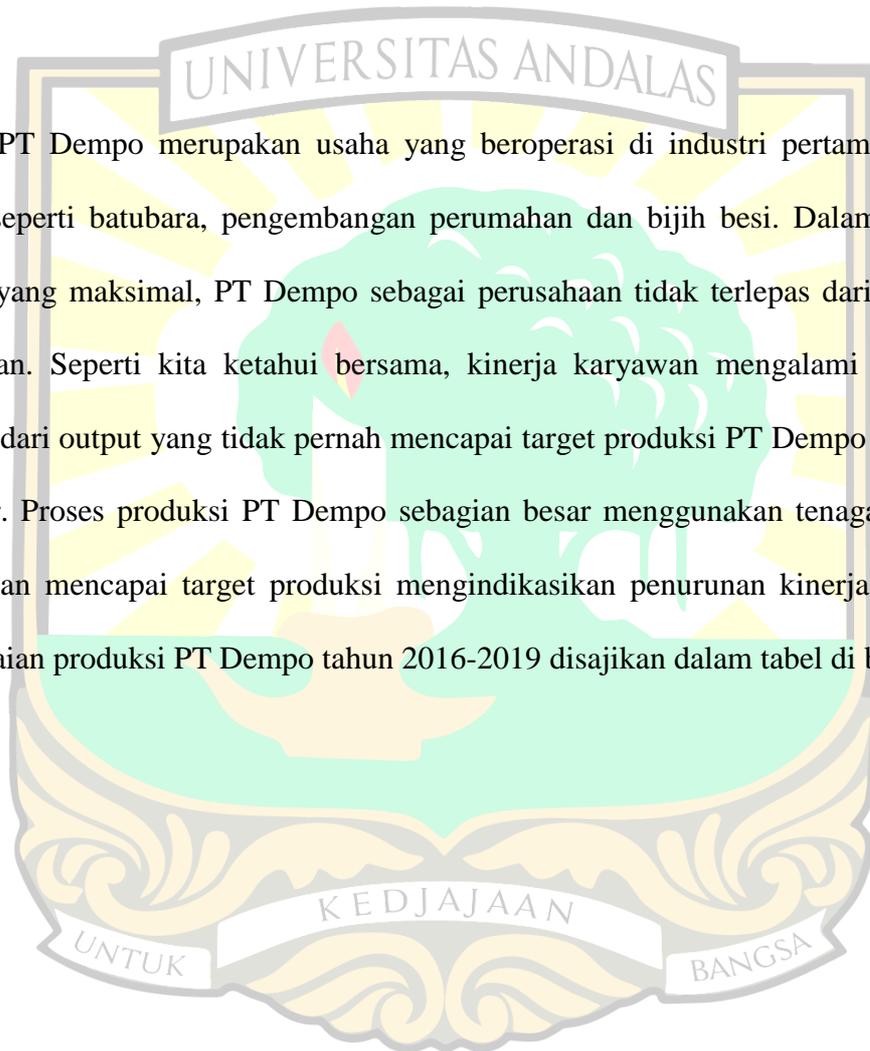
Masalah pada SDM itu sendiri merupakan stimulus (tantangan) bagi manajemen, karena inti dari kesuksesan manajemen serta aspek lainnya sangat mengandalkan kualitas dari SDM yang dimiliki oleh perusahaan. Untuk mengatasi masalah tersebut, pengembangan SDM harus diperhatikan dan dijadikan sebagai prioritas, karena SDM yang unggul dan profesional akan sangat membantu perusahaan dalam memaksimalkan kinerja.

Menurut Bangun (2012), kinerja mengarah kepada prestasi kerja yang dapat dinilai dengan membandingkannya dengan ukuran (standar) yang telah ditetapkan, serta dapat menunjukkan bukti spesifik berdasarkan persyaratan kerja tertentu.

Faktor-faktor yang dijelaskan oleh Sutrisno (2014) yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain: gaji, *leadership*, *job commitment*, budaya organisasi, dan disiplin kerja.

Mangkunegara (2013) mendefinisikan disiplin kerja sebagai pedoman organisasi yang diperkuat dengan menerapkan sistem manajemen. Perilaku karyawan, seperti terlambat, tidak mengikuti instruksi yang dijadwalkan, atau mengalami masalah dengan rekan kerja, merupakan perilaku yang sangat merusak dalam organisasi dan dapat mempengaruhi penurunan kinerja. Oleh karena itu, diperlukan disiplin kerja dalam situasi ini.

PT Dempo merupakan usaha yang beroperasi di industri pertambangan dan *real estate* seperti batubara, pengembangan perumahan dan bijih besi. Dalam hal pencapaian output yang maksimal, PT Dempo sebagai perusahaan tidak terlepas dari masalah kinerja karyawan. Seperti kita ketahui bersama, kinerja karyawan mengalami penurunan yang terlihat dari output yang tidak pernah mencapai target produksi PT Dempo dalam tiga tahun terakhir. Proses produksi PT Dempo sebagian besar menggunakan tenaga kerja, sehingga kegagalan mencapai target produksi mengindikasikan penurunan kinerja karyawan. Data pencapaian produksi PT Dempo tahun 2016-2019 disajikan dalam tabel di bawah ini:



Tabel 1.1
Data Produk PT Dempo Tahun 2016-2019

Sumber :
PT
Dempo
Kota
Padang
2020

Be
rdasarkan
data
produksi
di atas

Tahun	Target			Produksi			Pencapaian %		
	Batu Bara (Ribu Ton)	Hunian (unit)	Bijih Besi (ribu ton)	Batu Bara (Ton)	Hunian (unit)	Bijih Besi (ribu ton)	Batu Bara	Hunian	Bijih besi
2016	650	80	85	615	63	79	94.62	78.75	92.94
2017	650	80	85	603	67	75	92.77	83.75	88.24
2019	650	80	85	576	52	73	88.62	65.00	85.88

terlihat bahwa capaian produksi tahun 2016-2019 mengalami penurunan. Seperti terlihat dari tabel di atas, tujuan yang ingin dicapai PT Dempo tidak tercapai dalam tiga tahun terakhir, bahkan menurun pada tahun 2019. Hal tersebut menunjukkan adanya permasalahan penurunan kinerja karyawan PT Dempo.

Dalam hal pelaksanaan disiplin kerja yang dilaksanakan oleh PT Dempo masih sangat rendah, hal ini terlihat dari aspek-aspek sebagai berikut, antara lain:

1. Banyaknya jumlah pegawai yang membolos kerja dengan bermacam alibi.
2. Jumlah karyawan yang tidak datang tepat waktu relatif tinggi.

Berikut tabel data absensi karyawan PT Dempo dalam satu tahun terakhir:

Tabel 1.2
Data Kehadiran Staff PT Dempo Periode Januari – Desember 2019

Bulan	Jumlah Karyawan	Absen			Terlambat
		Sakit	Izin	ALFA	
Januari	35	6	9	1	58
Februari	35	12	13	2	48
Maret	35	11	16		63
April	35	5	17		31
Mei	35	3	16		32
Juni	35	7	24	2	50
Juli	35	10	10		45
Agustus	35	7	13	4	22
September	35	10	25		45
Oktober	35	9	23		32
November	35	4	31	3	44
Desember	35	11	20		25
Total		95	217	12	495

Sumber: Data Absensi PT Dempo Kota Padang 2019

Dilihat dari tabel di atas, rata-rata tingkat keterlambatan karyawan PT Dempo setiap bulannya sangat tinggi yaitu sebanyak 495 kali. Tingkat keterlambatan total didasarkan pada jumlah karyawan yang terlambat setiap hari dan bertambah setiap bulan.

Selanjutnya angka mangkir karena beberapa alasan atau izin berjumlah 217 kali, dan jumlah yang tidak hadir karena sakit adalah 95 orang setahun. Terlihat juga masih ada beberapa

karyawan yang sudah masuk 12 kali tanpa ijin atau tanpa alpha. Maka dapat diambil kesimpulan yaitu tingkat kedisiplinan pekerja di PT Dempo jauh dari tinggi. Selain disiplin kerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Gouzali (2010), mengemukakan bahwa sarana dan prasarana dalam melaksanakan suatu pekerjaan memiliki keterkaitan dengan lingkungan kerja, dan berdampak pada pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Lingkungan kerja perusahaan merupakan kondisi kerja yang memberikan suasana nyaman bagi karyawan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Kondisi kerja yang buruk dapat mengakibatkan pekerja tidak sehat, menjadi lebih tertekan, sulit berkonsentrasi, dan mempengaruhi kinerja pekerja. Ketika lingkungan kerja tidak aman dan nyaman, kotor, panas dan berdebu, karyawan sulit untuk fokus pada pekerjaannya. Studi oleh Chao et al. (Dalam Badri, 2006) menjelaskan bahwa ketika lingkungan bisnis kotor dan tidak nyaman, produktivitas dan moral menurun, sehingga hal ini dapat mempengaruhi tujuan bisnis.

Budaya organisasi adalah faktor lainnya yang memberikan pengaruh pada kinerja. Lasmi (2016) mengartikan budaya organisasi sebagai perilaku seseorang dalam suatu organisasi, terdiri dari sekumpulan kriteria yaitu kepercayaan, perilaku, nilai, dan pola pikiran umum yang telah diadopsi oleh organisasi itu sendiri.

Tentunya dalam suatu organisasi banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam mencapai tujuannya, proses terciptanya budaya organisasi juga dipengaruhi oleh perilaku banyak orang. Itulah sebabnya, budaya organisasi menjadi penting karena merupakan kebiasaan yang terbentuk dalam organisasi. Kebiasaan ini kemudian menetapkan norma perilaku yang harus diikuti oleh setiap anggota organisasi untuk menciptakan budaya

produktif. Organisasi yang kuat dan mampu mencapai target perusahaannya adalah dampak dari budaya produktif. Pencapaian tujuan dan target perusahaan akan membuktikan bahwa strategi dan aturan yang diterapkan memenuhi persyaratan.

Dengan latar belakang latar belakang yang telah dijabarkan diatas, penulis mengajukan rumusan masalah yaitu apakah kedisiplinan, lingkungan kerja dan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN, LINGKUNGAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT DEMPO KOTA PADANG”**

1.2 Rumusan Masalah

Penelitian ini memiliki rumusan masalah berupa:

1. Bagaimanakah pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dempo Kota Padang?
2. Bagaimanakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dempo Kota Padang?
3. Bagaimanakah pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dempo Kota Padang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berikut adalah tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini berlandaskan rumusan masalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Dempo Kota Padang.

- b. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Dempo Kota Padang.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT Dempo Kota Padang.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian yang penulis lakukan diharapkan bermanfaat bagi:

1. Bagi perusahaan

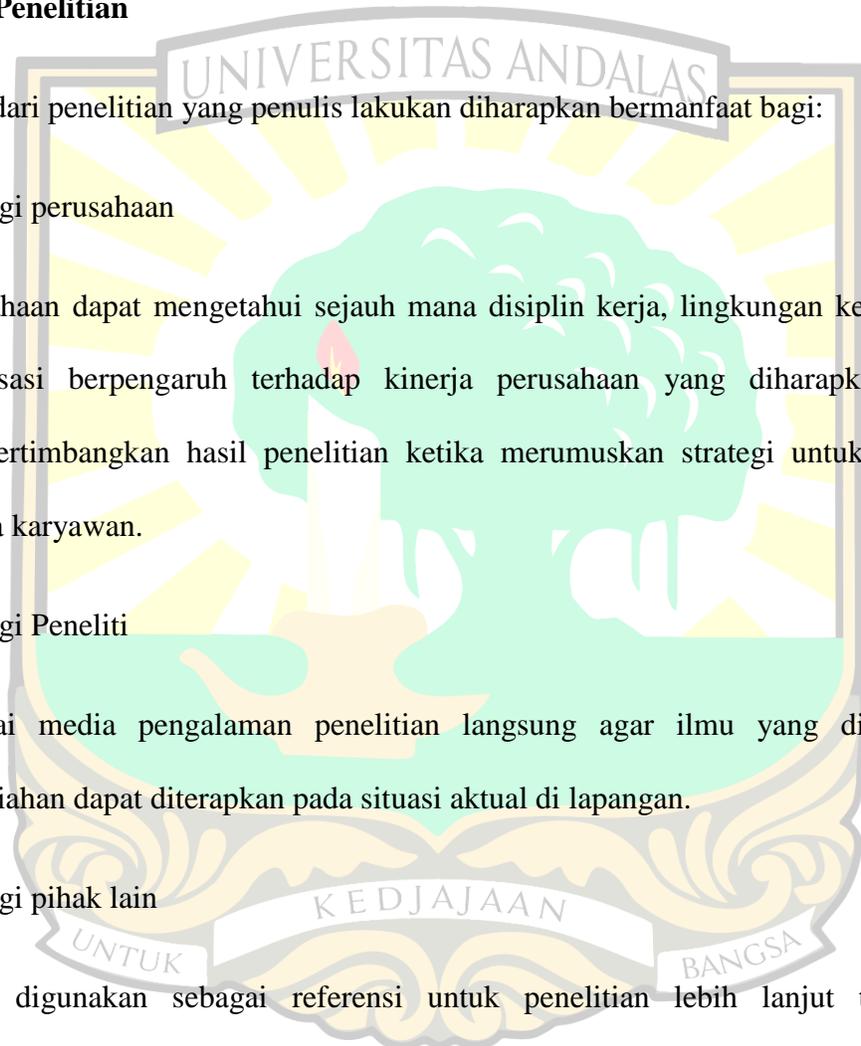
Perusahaan dapat mengetahui sejauh mana disiplin kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan yang diharapkan, dan dapat mempertimbangkan hasil penelitian ketika merumuskan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti

Sebagai media pengalaman penelitian langsung agar ilmu yang diperoleh dalam perkuliahan dapat diterapkan pada situasi aktual di lapangan.

3. Bagi pihak lain

Dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian lebih lanjut tentang isu-isu pengelolaan sumber daya manusia di masa mendatang.



1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Fungsi dari adanya ruang lingkup penelitian sangat penting, yaitu mempermudah dan menghindari kemungkinan salah tafsir judul. Untuk alasan tersebut, permasalahan penelitian ini dibatasi mengenai disiplin kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi dan kinerja.

1.6 Sistematika Penulisan

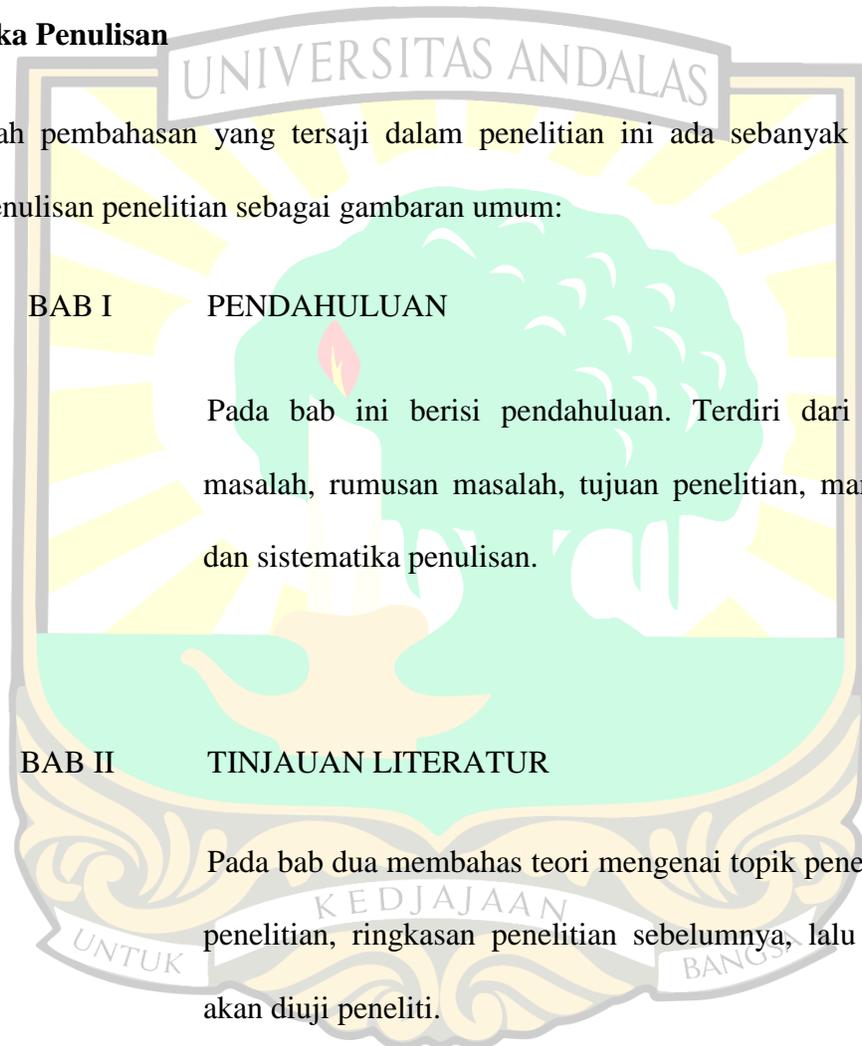
Jumlah pembahasan yang tersaji dalam penelitian ini ada sebanyak 5 bab. Berikut sistematika penulisan penelitian sebagai gambaran umum:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi pendahuluan. Terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN LITERATUR

Pada bab dua membahas teori mengenai topik penelitian, kerangka penelitian, ringkasan penelitian sebelumnya, lalu hipotesis yang akan diuji peneliti.



BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab tiga menjelaskan metode mana yang memuat informasi tentang desain penelitian, populasi, sampel dan metode pengambilan sampel, variabel yang diteliti, sumber data, cara pengumpulan data, serta teknik dalam menganalisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab empat dijelaskan mengenai hasil analisis dan pembahasan penelitian dengan membandingkan data yang dikumpulkan dengan landasan teori.

BAB V PENUTUP

Berisi kesimpulan yang dapat diambil dari setiap pembahasan tulisan, implikasi penulisan, keterbatasan dalam penelitian, dan saran.

