

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi. Karyawan sebagai sumber daya utama perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik kepada perusahaan dan memberikan kinerja yang optimal sehingga perusahaan merasa terlayani dengan baik dan merasa puas, jika konsumen merasa tidak puas dapat melakukan keluhan yang dapat merusak citra perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai fungsi mengelola input yang dimiliki perusahaan secara maksimal untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan.

Perusahaan sebisa mungkin membuat para karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dalam keadaan yang tenang dan nyaman, tanpa ada ketegangan dan kecemasan yang dirasakan. Kondisi ini bukan hanya menyangkut keadaan fisik saja, melainkan juga berhubungan dengan orang lain dan suasana psikologis di tempat kerja. Suasana kerja atau lingkungan kerja yang menyenangkan akan membuat karyawan bekerja secara optimal.

Salah satunya diperlukan Sumber Daya Manusia yang professional, bertanggung jawab, jujur, adil melalui pembinaan yang dilakukan berdasarkan sistem kinerja dan karir yang dititik beratkan pada kinerja

pegawai serta mengarah terhadap pengembangan dalam pelaksanaan peningkatan kinerja dan produktivitas. Peningkatan kinerja karyawan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pemberian motivasi dan penetapan disiplin kerja yang baik. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka.

Kinerja adalah sifat kesuksesan seorang dalam melakukan tugas dan tanggung jawab pada hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dan kelompok di dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab beberapa karyawan yang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku dengan tugas apa yang diberikan oleh atasan serta kuantitas, kualitas serta waktu berguna dalam menjalankan tugas. (Edy Sutrisno, 2016:89)

Budaya organisasi disebut sebagai salah satu yang mendorong karyawan bergerak maju sebuah perusahaan. Menurut Triguno dalam Ruliyansa (2018 : 83), budaya kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatan perusahaan atau organisasi dalam membangun prestasi dan produktivitas kerja para pegawai sehingga mengarahkan perusahaan kepada keberhasilan yang dilakukan dengan kesadaran masing-masing individu, sedangkan kesadaran adalah merupakan sikap seseorang yang secara

sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Budaya kerja yang baik tentunya membawa dampak baik bagi perusahaan. Sebuah organisasi tentu diciptakan dengan tujuan serta visi tertentu. Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan dan sasaran tertentu dengan menyatukan individu pada platform bersama dan memotivasi mereka untuk memberikan tingkat terbaik mereka. Penting bagi karyawan untuk menikmati di tempat kerja agar mereka mengembangkan rasa kesetiaan terhadapnya.

Selain budaya organisasi, kedisiplinan kerja sangat penting bagi karyawan berfungsi untuk memicu semangat kerja dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan dari penerapan disiplin kerja yaitu untuk mengajarkan tanggung jawab dan membangkitkan ketaatan peraturan. “Disiplin kerja sebagai suatu kekuatan yang berkembang didalam sikap karyawan yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.”(Sutrisno, 2020:87)

Setiap perusahaan pasti memiliki tata tertib atau peraturan-peraturan yang wajib dipatuhi oleh setiap karyawan perusahaan. Dengan adanya karyawan yang disiplin, mereka akan mematuhi segala tata tertib yang ada, melakukan kerjaan sesuai dengan prosedur yang tertera, maka kegiatan perusahaan akan berjalan lancar, kemudian hal ini akan mendorong kinerja karyawan menjadi lebih optimal, efektif, dan juga efisien.

Tempat penelitian ini yakni perusahaan jasa yaitu PT. Leewon Industrial. PT. Leewon Industrial yang memulai usahanya dari tahun 1988 dan terus berkembang sampai sekarang. Perusahaan jasa saat ini sangat meningkat guna memenuhi kebutuhan perusahaan besar. PT. Leewon Industrial merupakan suatu perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang jasa yang melayani pengerjaan seperti logam, mesin dan peralatan industri lainnya. PT. Leewon Industrial terletak di Jalan Stasiun Indro, Desa Sidorukun, Gresik – Jawa Timur.

Hasil observasi awal dapat diketahui bahwa budaya organisasi ialah sebuah hal yang biasa karena tidak adanya kesadaran pegawai untuk menanamkan budaya organisasi dalam dirinya, sehingga mengakibatkan kinerja hal ini tercermin saat melakukan apel pagi setiap seminggu sekali yang dipimpin oleh HRD dan Ketua SPSI (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia) yang dilaksanakan seenaknya, meninggalkan pekerjaannya dan merokok pada saat jam kerja berlangsung. Sedangkan pada faktor disiplin, masih banyak karyawan yang terlambat pada jam masuk kerja meskipun didalam peraturan perusahaan tertulis bahwa, karyawan diwajibkan datang 5 menit. Tetapi, masih ada beberapa karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan, sehingga dengan perilaku seperti itu mempengaruhi kinerja karyawan karena menunjukkan kurangnya kesadaran individu terhadap kedisiplinan dan kepatuhannya dalam menerapkan tata tertib

Dari permasalahan tersebut peneliti tertarik untuk mengkaji secara mendalam dan memfokuskan penelitian pada **“Pengaruh Budaya**

Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Leewon Industrial Gresik”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dirumuskan masalahnya, sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Leewon Industrial Gresik?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pada karyawan di PT. Leewon Industrial Gresik?
3. Apakah budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Leewon Industrial Gresik ?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Leewon Industrial Gresik.
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Leewon Industrial Gresik.
3. Untuk menengetahui apakah budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Leewon Industrial Gresik.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dapat dikategorikan dalam dua hal, yaitu manfaat teoritis dan praktis yaitu :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan memberikan masukan bagi peneliti, khususnya mengenai budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Leewon Industrial Gresik. Penelitian ini diharapkan menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

Adapun didalam manfaat praktis dapat digolongkan 3 bagian yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Untuk menambah informasi, wawasan serta mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama masa kuliah, sehingga dapat dijadikan bekal jika penulis telah berada dalam dunia kerja

2. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini di harapkan berguna sebagai bahan masukan dalam menentukan langkah-langkah yang diambil mengenai budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Leewon Industrial Gresik.

3. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan ilmu bagi khasanah dunia manajemen sumber daya manusia.