

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen.

Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis. (Hasibuan, 2009:212)

Disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menggelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Sastrohadiwiryono, 2003:291). Sedangkan pendapat dari Singodimedjo dalam Sutrisno (2017:86) menyatakan bahwa : Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Bagi pekerja yang melakukan pelanggaran sehingga mengakibatkan kerugian bagi perusahaan dapat juga dikenakan denda (dalam prakteknya dilakukan dalam bentuk pemotongan upah). Hal ini merujuk pada pasal 95 ayat (1) UUK : Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda.

Ada juga pasal 161 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu : Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Setiyawan dan Waridin (2006:184), faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja dan budaya organisasi. Menurut Setiyawan dan Waridin (2006:187), disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula (Setiyawan dan Waridin, 2006:189). Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin dalam bekerja sejak berangkat, saat kerja dan saat pulang kerja serta sesuai aturan dalam bekerja, biasanya akan memiliki kinerja baik.

Dari segi disiplin kerja yang ada di PT. Mitra Musi Mandiri Palembang masih ada sebagian karyawan yang kurang disiplin dalam menaati peraturan yang ada di PT.Mitra Musi Palembang, ini dilihat dari masih ada sebagian karyawan yang tidak tepat waktu dalam masuk kerja yang seharusnya masuk kerja jam 07.15 WIB menjadi 07.35 WIB, dan juga masih ada sebagian karyawan yang keluar masuk ruang kerja disebabkan untuk sekedar makan atau minum di luar ruangan, yang sebenarnya belum jam istirahat untuk bekerja. Pada saat istirahat makan siang pukul 12.00 dan berakhir pukul 13.00 WIB, tetapi masih ada sebagian karyawan yang harus selesai jam makan siangnya pukul 13.15 WIB.

Berikut ini Absensi karyawan PT. Mitra Musi Mandiri Palembang dalam kurun 5 tahun terakhir adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Absensi Karyawan PT.Mitra Musi Mandiri Palembang**

Tahun	Keterlambatan	Ketidakhadiran	
		Sakit	Tanpa Keterangan
2016	16,6%	11%	11,3%
2017	19,16%	11,6%	11,5%
2018	20,83%	12,3%	12,3%
2019	23,3%	12,5%	13,3%
2020	25,3%	13%	13,16%

Sumber : PT.Mitra Musi Mandiri Palembang

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa disiplin kerja di PT.Mitra Musi Mandiri Palembang belum berjalan dengan baik, ini dilihat dari tingkat keterlambatan serta ketidakhadiran karyawan dalam kurun waktu 5 tahun terakhir

yang mengalami peningkatan dari tahun 2016 sampai 2020 sehingga menyebabkan penurunan kinerja karyawan di PT.Mitra Musi Musi Palembang.

Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia, dengan memperbaiki sumber daya manusia, meningkatkan pula kinerja dan daya hasil organisasi, sehingga dapat mewujudkan pegawai yang memiliki disiplin dan kinerja yang tinggi sehingga diperlukan pula peran yang besar dari pimpinan organisasi. Dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari para pegawai, diantaranya adalah terbentuk budaya organisasi yang baik dan terkoordinasi.

Setiap individu selalu mempunyai sifat yang berbeda satu dengan yang lainnya. Sifat tersebut dapat menjadi ciri khas bagi seseorang sehingga kita dapat mengetahui bagaimana sifatnya. Sama halnya dengan manusia, organisasi juga mempunyai sifat-sifat tertentu. Melalui sifat-sifat tersebut kita juga dapat mengetahui karakter dari organisasi tersebut. Sifat tersebut kita kenal dengan budaya organisasi atau *organization culture*. Budaya-budaya yang dimiliki oleh setiap suku bangsa memiliki sistem nilai dan norma dalam mengatur masing-masing anggotanya dari suku bangsa tersebut maupun orang yang berasal dari suku lain, dengan demikian dapat dikatakan bahwa suatu organisasi juga memiliki budaya yang mengatur bagaimana anggota-anggotanya bertindak.

Budaya memberikan identitas bagi para anggota organisasi dan membangkitkan komitmen terhadap keyakinan dan nilai yang lebih besar dari dirinya sendiri. Meskipun ide-ide ini telah menjadi bagian dari budaya itu sendiri

yang bisa datang dimanapun organisasi itu berada. Suatu organisasi budaya berfungsi untuk menghubungkan para anggotanya sehingga mereka tahu bagaimana berinteraksi satu sama lain.

Budaya organisasi merupakan sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi bisa mengatasi, menanggulangi permasalahan yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integritas internal yang sudah berjalan cukup baik sehingga perlu diajarkan dan diterapkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berteman dengan mereka-mereka tersebut (Scain dalam Lako,2004) .

Setiap individu yang tergabung di dalam sebuah organisasi memiliki budaya yang berbeda, disebabkan mereka memiliki latar belakang budaya yang berbeda, namun semua perbedaan itu akan dilebur menjadi satu di dalam sebuah budaya yaitu budaya organisasi, untuk menjadi sebuah kelompok yang bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi sebagaimana yang telah disepakati bersama sebelumnya, tetapi dalam proses tersebut tidak tertutup kemungkinan ada individu yang bisa menerima dan juga yang tidak bisa menerimanya, yang mungkin bertentangan dengan budaya yang dimilikinya.

Menurut Lako (2004) peran strategis budaya organisasi kurang disadari dan dipahami oleh kebanyakan orang pelaku organisasi di Indonesia, terutama prinsipal yaitu pemilik dan agent dapat dipercaya untuk mengelola organisasi. Banyaknya masalah yang berhubungan dengan ketenagakerjaan akhir-akhir ini menunjukkan

bahwa kesadaran manajemen terhadap peran strategis dan implementasi budaya organisasi dalam instansi pemerintahan masih lemah dan mengkhawatirkan.

Budaya yang diterapkan selama ini diperusahaan PT Mitra Musi Musi Mandiri adalah sebagai berikut:

1. *Breafing* harian (Pagi pukul 07.00 Wib dan Siang pukul 14/00 Wib).
2. *Breafing All* mingguan (Setiap Selasa pagi 07.00 Wib)
3. Pengajian mingguan (Setiap Kamis)
4. Rapat Bulanan
5. *Family Day* tahunan (dilaksanakan setelah cuti bersama atau akhir tahun)

Di dalam beberapa budaya yang rutin dilaksanakan oleh PT Mitra Musi Mandiri ini terdapat permasalahan yang terjadi contohnya *breafing* harian dan mingguan dilakukan namun masih ada di temukan karyawan yang tidak mengikuti *breafing* akibat terkambat masuk kerja hal ini menyebabkan pesan-pesan yang disampaikan tidak maksimal dan untuk karyawan yang terlambat di *shift* pagi jam pulang kerja akan di perlambat 1 atau 2 jam dan *shift* siang jam istirahat dikurangi setengah jam, namun untuk pengajian hanya berlaku bagi yang Muslim saja dan *non muslim* yang masuk ketika jam pengajian tetap melaksanakan pekerjaan masing-masing.

Kekuatan-kekuatan dalam lingkungan *eksternal* organisasi dapat mengisyaratkan kebutuhan perubahan budaya, misalnya dengan adanya persaingan yang makin tajam dalam suatu lingkungan instansi menuntut perubahan budaya organisasi untuk senantiasa mampu merespon keinginan masyarakat dengan lebih cepat. Di samping berasal dari lingkungan *eksternal*, kekuatan perubahan budaya

juga bisa berasal dari dalam atau *internal*, sebagai contoh jika kepala kantor menerapkan pendekatan-pendekatan baru untuk manajemen organisasi agar tercipta kinerja yang baik.

Menurut (Mangkunegara, 2014) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang diperoleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan kinerja menurut (Afandi, 2018) dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (*noun*), maka pengertiannya adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja merupakan suatu prestasi yang ditampilkan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tingkat motivasi dan kemampuan tertentu sesuai dengan perannya di perusahaan (Rivai, 2014). Dari beberapa penjelasan tentang pengertian kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah seluruh hasil kemampuan yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan standar yang sudah ditentukan.

Berdasarkan dari uraian sebelumnya penulis tertarik latar untuk meneliti tentang **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Mitra Musi Mandiri Palembang”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka permasalahan pokok yang dapat diangkat dalam penelitian ini sebagai berikut adalah :

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Mitra Musi Mandiri Secara Parsial ?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Mitra Musi Mandiri Secara Simultan ?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Mitra Musi Mandiri ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Pada dasarnya setiap penelitian yang dilaksanakan diharapkan memperoleh hasil yang dapat bermanfaat begitu juga dalam penelitian yang hendak dilakukan ini yang bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Musi Mandiri Secara Parsial.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Musi Mandiri Secara Simultan.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Musi Mandiri

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat hasil penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



#### **1.4.1 Bagi Penulis**

Untuk menambah ilmu pengetahuan, wawasan, dan mengetahui pentingnya disiplin kerja dan budaya organisasi karyawan.

#### **1.4.2 Bagi Instansi**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan pada Perusahaan PT Mitra Musi Mandiri Palembang agar lebih meningkatkan disiplin kerja karyawan kedepannya serta pengaruh budaya organisasi.

#### **1.4.3 Bagi pihak lain**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti lainnya yang melakukan observasi mengenai peranan pengaruh budaya organisasi dalam meningkatkan disiplin karyawan.

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

Agar penelitian ini bisa fokus dan tidak melebar dari tujuannya, maka peneliti membatasi penelitian ini hanya pada Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Musi Mandiri Palembang.

#### **1.6 Sistematika Penulisan**

Untuk memberikan gambaran yang jelas dan terperinci mengenai penyusunan penelitian ini, penulis menggunakan sistematika penulisan yang terdiri (5) bab yaitu:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan, manfaat dan sistematika penulisan.

## **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini akan menjelaskan tentang teori-teori yang mengenai disiplin kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan pada PT. Mitra Musi Mandiri Palembang.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini akan dijelaskan tentang hasil dari penelitian yang dilakukan dan pembahasan tentang penelitian yang dilakukan.

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

Bab ini hasil penelitian dan pembahasan menguraikan tentang gambaran umum perusahaan dan hasil penelitian tentang pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan dan saran.

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**