

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Persaingan di sebuah perusahaan semakin tinggi. Untuk dapat bertahan dan berkembang perusahaan harus mampu mengelola sumber daya yang dimiliki. Salah satunya yaitu sumber daya manusia. Menurut Herman Sofyandi dalam R.Supomo dan Eti Nurhayati (2018) yang mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

“Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen mulai dari *planning*, *organizing*, *leading*, dan *controlling* dalam setiap aktivitas/fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.”

Menurut Kasmir (2016) menyebutkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan menurut Robbin (2016) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2017) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu

perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan (Rivai, 2011).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Silvy (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mewah Indah Jaya-Binjai. Tusholihah,dkk (2019) juga melakukan penelitian dengan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengamatan yang dilakukan oleh peneliti terhadap karyawan PC GKBI Medari bisa dikatakan tingkat disiplin karyawan cukup baik. Sebagian karyawan berangkat tepat waktu dan ada sebagian yang terlambat.

Menurut Sunyoto (2015) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting bagi karyawan saat melaksanakan pekerjaannya. Hal ini juga disampaikan oleh Afandi (dalam Putra et al., 2021) Lingkungan kerja merupakan suatu yang ada dilingkungan para pekerja yang mampu mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya. Selain itu lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang tidak baik atau tidak mendukung akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Pernyataan diatas didukung oleh Ferawati (2017) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara individual dan secara bersama-sama pada kinerja karyawan PT. Cahya Indo Persada Surabaya. Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan peneliti, lingkungan kerja karyawan yang ada di PC GKBI Medari memerlukan penambahan pencahayaan mengingat kantor bagian personalia yang ditempati adalah bangunan lama. Penambahan ac juga diperlukan untuk kenyamanan karyawan saat bekerja.

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi (Darodjat, 2015). Menurut Priansa dan Garnida (2013) berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai yang dikembangkan dan berlaku dalam suatu organisasi, yang menjadikan ciri khas sebagai sebuah organisasi. Karyawan tidak lepas dari berbagai nilai dan norma yang ada di perusahaan. Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara karyawan bertingkah laku, cara menggambarkan pekerjaannya, cara bekerja dengan koleganya, dan cara memandang masa depan dengan wawasan yang luas ditentukan oleh norma, nilai, dan kepercayaannya. Setiap karyawan memiliki budaya yang berbeda-beda sebab mereka memiliki latar belakang budaya yang berbeda. Akan tetapi, dari perbedaan itu akan disatukan menjadi satu di dalam sebuah budaya yaitu budaya organisasi.

Pernyataan diatas didukung oleh Firdian (2017) dalam penelitiannya membuktikan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan. Pengamatan yang dilakukan oleh peneliti terhadap budaya organisasi yang ada di PC GKBI Medari sudah diterapkan dengan baik dengan saling menghargai satu sama lain, menolong sesama karyawan dan mendiskusikan setiap permasalahan yang ada. Berdirinya organisasi secara sadar atau tidak, pendiri meletakkan dasar bagi budaya organisasi yang didirikan. Perusahaan mempunyai visi sebagaimana seharusnya organisasi itu, kemudian visi tersebut diimplementasikan oleh anggota organisasi menjadi perilaku organisasi. Dengan

bertumbuhnya organisasi sebagai hasil interaksi organisasi dengan lingkungannya, secara sadar nilai-nilai pokok tertentu mengalami perubahan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan pengujian mengenai pengaruh variabel disiplin, lingkungan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. rumusan masalah yang akan diteliti adalah :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PC GKBI Medari ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PC GKBI Medari?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PC GKBI Medari?
4. Apakah disiplin kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PC GKBI Medari?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dipaparkan, maka penelitian ini digunakan untuk:

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PC GKBI Medari.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PC GKBI Medari.
3. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PC GKBI Medari.

4. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PC GKBI Medari.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, adapun manfaatnya adalah sebagai berikut

1.4.1. Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Bagi PC GKBI Medari, untuk mengetahui seberapa pengaruhnya disiplin kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.