

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Globalisasi ekonomi dan kemajuan teknologi telah membuat kompetisi dunia usaha menjadi semakin ketat. Pada era globalisasi sekarang ini semua pihak berperan aktif di dalamnya. Setiap perusahaan dipacu untuk selalu melakukan inovasi agar dapat selalu eksis dalam persaingan. Karena itu semakin berat pekerjaan atau tugas-tugas yang harus dijalankan oleh perusahaan. Maka perusahaan harus mempunyai suatu cara yang cepat dan tepat untuk bersaing. Untuk mewujudkan semua itu perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawannya, karena dengan meningkatkan kinerja karyawan otomatis kinerja perusahaan juga akan meningkat. Kinerja karyawan akan meningkat jika kebutuhan-kebutuhan karyawan dipenuhi oleh perusahaan. Budaya organisasi perusahaan yang disiplin, lingkungan kerja yang nyaman serta fasilitas-fasilitas yang memadai akan membuat karyawan memiliki kepuasan bekerja. Jika mereka memiliki kepuasan kerja, maka mereka akan meningkatkan kinerjanya.

Seperti diketahui bahwa ilmu tentang perilaku organisasi semakin berkembang sejalan dengan kesadaran bahwa perilaku individu berpengaruh pada kinerja individu, kelompok, maupun organisasi. Perilaku positif sumber daya manusia, baik sebagai atasan maupun bawahan, akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan pada gilirannya meningkatkan kinerja individu maupun organisasi. Begitupun sebaliknya, perilaku negatif sumber daya manusia dalam organisasi akan menumbuhkan suasana kerja yang tidak kondusif dan tidak nyaman

Sebelum memahami pengertian budaya organisasi, maka sebenarnya kata budaya sendiri telah menjadi konsep penting dalam memahami masyarakat dan kelompok manusia untuk waktu yang lama.

Budaya merupakan hal sangat luas dan sangat kompleks yang dapat menyangkut tentang perilaku, tentang masalah seremonial, dan tentang kepercayaan tertentu . Untuk memenangkan persaingan di era globalisasi maka organisasi perlu memperhatikan kekuatan sumber daya manusianya, karena unsur manusialah yang akan menjadikan visi, misi serta tujuan yang akan tercapai.

Kekuatan sumber daya manusia justru dibentuk dari sifat atau karakter yang berbeda dari masing-masing individu yang dituangkan dalam bentuk penyatuan pandangan guna mencapai tujuan organisasi.

Untuk memberikan suatu pandangan yang sama bagi sumber daya manusia diperlukan suatu ketegasan dari organisasi dalam bentuk organisasi dalam bentuk budaya organisasi yang mencerminkan spesifikasi dari suatu organisasi .

Perusahaan didirikan pasti mempunyai tujuan, aset terpenting yang dimiliki oleh suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Dan di dukung pula oleh sumber daya manusianya yang mampu bekerja keras dan mempunyai produktivitas yang tinggi. Mencapai produktivitas yang tinggi bukan hal yang mudah untuk dilaksanakan. Faktor yang sangat penting untuk pencapaian produktivitas yang tinggi adalah pelaksanaan disiplin kerja dari para karyawannya, karena hal tersebut merupakan salah satu faktor yang menjadi penentu keberhasilan dan kemajuan dalam pencapaian tujuan. Disiplin tidak saja menghendaki dilaksanakannya segala peraturan dengan teliti

dan murni, bahkan hal-hal kecil pun tidak boleh disampingkan, dan disiplin menghendaki adanya sanksi, yakni yang berani melanggar atau mengabaikan peraturan yang sudah ditetapkan.

Salah satu perubahan mendasar yang biasa dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan membenahi kedisiplinan karyawan. Masalah disiplin bukan menjadi hal yang tabu dalam sebuah perusahaan. Kedisiplinan biasanya dibangun mulai dari awal yakni pada saat mulai perekrutan karyawan dan selama bekerja. Kedisiplinan dapat dipengaruhi oleh faktor kebiasaan yang telah melekat dalam individu setiap karyawan. Kebiasaan tersebut nantinya akan membentuk budaya positif guna memajukan perusahaan dalam konteks luas atau disebut sebagai budaya organisasi. Dengan kata lain tingkat kedisiplinan dipengaruhi oleh budaya kerja yang dilakukan oleh karyawan di sebuah perusahaan. Kinerja karyawan pun akan meningkat dengan terciptanya budaya organisasi yang disiplin.

Pada kenyataannya persoalan kedisiplinan dalam sebuah organisasi seringkali dilanggar oleh karyawan. Berdasarkan observasi yang dilakukan pada PT United Transindo terlihat adanya ketidakdisiplinan seperti waktu kehadiran dan saat pulang. Ada beberapa karyawan yang terlambat berangkat dan pulang sebelum jam kerja selesai. Setelah ditelusuri diketahui bahwa hal tersebut memang sudah menjadi budaya yang dilakukan oleh karyawan PT United Transindo. Hal ini ternyata dipicu adanya budaya organisasi terhadap kurangnya disiplin. Dari fenomena di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul "Pengaruh budaya organisasi terhadap kedisiplinan kerja dan dampaknya dalam meningkatkan kinerja pegawai"

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja PT United Transindo ?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT United Transindo ?
3. Apakah kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT United Transindo ?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang sudah dibuat, maka tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja pada perusahaan PT United Transindo
2. Untuk mengetahui bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT United Transindo
3. Untuk mengetahui bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT United Transindo

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini terbagi dua, yaitu manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan :

- a. Untuk pengembangan keilmuan dibidang pembelajaran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
- b. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan serta mensosialisasikan teori yang telah diperoleh selama perkuliahan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
- c. Untuk memahami pengaruh yang paling dominan terhadap budaya organisasi pada PT United Transindo
- d. Untuk memahami pengaruh yang paling dominan terhadap kedisiplinan kerja pada PT United Transindo
- e. Untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik pada perusahaan di PT United Transindo

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat penelitian secara Praktis dibagi menjadi tiga, adalah sebagai berikut :

A. Manfaat Bagi Penulis

- a. Menambah pengetahuan dan wawasan penulis mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kedisiplinan kerja dan dampaknya dalam meningkatkan kinerja karyawan
- b. Sebagai sarana belajar dan sebagai acuan dalam bersikap dan meningkatkan keterampilan.

B. Manfaat Bagi Perusahaan

- a. Sebagai masukan yang membangun guna meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik
- b. Sebagai acuan untuk meningkatkan hubungan kerjasama antar divisi antar personal dalam perusahaan PT United Transindo. Setiap karyawan baik manajer maupun pekerja memiliki peranan penting yang saling terkait, sehingga tercipta rasa tanggung jawab terhadap kinerja perusahaan.
- c. Sebagai acuan untuk meningkatkan inovasi-inovasi baru yang membangun akibat dari motivasi kerja yang telah diberikan.

C. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan pertimbangan atau dikembangkan lebih lanjut, serta referensi terhadap penelitian yang sejenis dalam ilmu manajemen sumber daya manusia.