

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Agar sumber daya manusia dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi, maka organisasi harus mendayagunakan sumber daya manusia itu secara lebih efektif dan efisien. Sumber daya manusia (SDM) mempunyai posisi yang penting mengingat kinerja karyawan dalam organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya. Selain itu sumber daya yang berkualitas tinggi bermanfaat dalam penyesuaian gerak atas perubahan iklim usaha yang begitu cepat. Bila perusahaan mempunyai strategi dan tujuan, maka langkah berikutnya akan merencanakan sumber daya manusia yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut.

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 individu yang bergabung di dalam organisasi memiliki budaya yang berbeda, disebabkan mereka memiliki latar belakang budaya yang berbeda, tapi semua perbedaan itu akan dilebur menjadi satu dalam sebuah budaya yaitu budaya organisasi, agar menjadi sebuah kelompok yang bekerjasama dalam

mencapai tujuan organisasi sebagaimana yang telah disepakati bersama, namun dalam proses tersebut tidak tertutup kemungkinan ada individu yang bisa menerima dan juga yang tidak bisa menerimanya, yang mungkin bertentangan dengan budaya yang dimiliki. Budaya mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi organisasi, ia akan berpengaruh di setiap hal dari siapa yang dipromosikan dan keputusan apa yang dibuat. Kadang-kadang budaya tersebut terpecah dan sulit untuk dibaca dari luar. Budaya kerja juga sangat kuat dan potensif, setiap orang mengetahui apa itu tujuan perusahaan dan bekerja untuk mencapainya. Melihat dampak itu, budaya organisasi juga mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja ialah lingkungan yang dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman, nyaman, tenang, dan memungkinkan para pegawai bekerja lebih optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai nyaman terhadap lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja digunakan secara efektif, optimis, dan juga prestasi kerja pegawai akan lebih meningkat.

Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran seorang manajer atau pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin juga merupakan bentuk dari pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dalam menunjukkan tingkat kesungguhan kerja karyawan pada suatu perusahaan atau pun organisasi, dimana para karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan akan mendapatkan sanksi. Oleh karena itu tindakan disiplin ini tidak bisa diterapkan secara sembarangan, sehingga memerlukan pertimbangan yang bijak. Kedisiplinan

merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan atau instansi dalam mencapai tujuannya. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang sangat penting karena semakin baik disiplin karyawan suatu perusahaan itu maka semakin tinggi juga prestasi kerja yang dicapainya dan akan menciptakan karyawan yang berkualitas. Tanpa disiplin yang tinggi maka perusahaan tersebut akan sulit untuk mendapatkan apa yang perusahaan inginkan yaitu suatu kesuksesan.

Perusahaan harus memiliki produktivitas yang lebih baik untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan dan membantu perusahaan memperoleh profit, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan juga buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, maka perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat lebih maksimal, tidak ada konflik antar karyawan, serta tercapainya kepuasan kerja karyawan. Perlu adanya perhatian khusus agar kinerja karyawan dapat lebih maksimal. Kinerja karyawan yang menurun tentu akan sangat berpengaruh terhadap stabilitas perusahaan. Namun karyawan dengan kinerja yang buruk, semangat kerja yang kurang akan membuat target perusahaan menjadi tidak tercapai sehingga perusahaan akan sulit untuk bersaing dengan perusahaan lain dan pada akhirnya dapat mengalami kebangkrutan, jika tidak segera diberikan solusi yang tepat untuk menghadapi masalah kinerja tersebut.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah yang akan dibahas adalah :

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja di PT. Aerofood Indonesia (ACS) Surabaya ?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja di PT. Aerofood Indonesia (ACS) Surabaya ?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Aerofood Indonesia (ACS) Surabaya ?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Aerofood Indonesia (ACS) Surabaya ?
5. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Aerofood Indonesia (ACS) Surabaya ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang disebutkan peneliti diatas, maka tujuan penelitian dapat dituliskan seperti dibawah ini :

1. Untuk mengkaji budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja di PT. Aerofood Indonesia (ACS) Surabaya ?
2. Untuk mengkaji lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja di PT. Aerofood Indonesia (ACS) Surabaya ?
3. Untuk mengkaji budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Aerofood Indonesia (ACS) Surabaya ?
4. Untuk mengkaji lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Aerofood Indonesia (ACS) Surabaya ?

5. Untuk mengkaji disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Aerofood Indonesia (ACS) Surabaya ?

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Pada penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yaitu sebagai berikut :

1. Aspek akademis

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pemahaman tentang ilmu pengetahuan khususnya dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya dalam masalah yang berkaitan dengan Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja serta Kinerja Karyawan.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan, wawasan dan referensi bagi yang ingin mengembangkan penelitian ini dan sebagai sumbangan pemikiran dalam mengembangkan ilmu pengetahuan kepada masyarakat.

3. Aspek Praktis

Penelitian ini dapat menjadi salah satu bahan evaluasi dan pertimbangan bagi perusahaan mengenai pentingnya Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerjamempengaruhi Kinerja Karyawan.