

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan modal yang menentukan keunggulan kompetitif dan keberhasilan untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan kemauan, kemampuan dan sikap pegawai baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil kerja karyawan yang dilakukan bisa sesuai dengan tujuan perusahaan. Dalam mengelola sumber daya manusia berbagai permasalahan akan sering muncul, seperti kedisiplinan karyawan yang kurang maksimal.

PT. Siantar Madju Surabaya adalah sebuah perusahaan swasta yang bergerak di bidang industri pembuatan sandal dan sepatu, dengan demikian perusahaan tersebut memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai kualitas kerja yang produktif, inovatif, dan disiplin. Dalam mewujudkan hal tersebut diperlukan adanya sebuah budaya, iklim organisasi dan tindakan supervise atau pengawasan dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai.

Budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam (Kreitner dan Kinicki, 2013:21). Dalam setiap organisasi, budaya kerja selalu diharapkan baik karena baiknya budaya kerja akan berhubungan dengan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi dicapai.

Menurut Setiyawan (2012:67) budaya organisasi yang baik adalah organisasi yang mudah mengatasi masalah yang dihadapi dan bisa mencapai tujuan organisasi dengan mengandalkan kekuatan yang ada diorganisasi. Adanya budaya organisasi yang baik, biasanya dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawannya.

Budaya baru yang sedang diterapkan oleh PT. Siantar Majdu Surabaya yaitu diterapkan sistem *scan in/out* untuk bukti kehadiran pegawai. Durasi kerja 8 jam di perusahaan yang dimulai dari jam 07.00-15.00 WIB agar pegawai lebih inovatif dalam bekerja. Selain itu dengan diterapkannya durasi kerja 8 jam diharapkan pegawai bisa menjaga stabilitas dalam bekerja. Pihak instansi juga mengadakan senam bersama di hari jum'at seluruh pegawai yang diharapkan mengurangi stress dan juga memaksimalkan teamwork untuk seluruh karyawan dalam bekerja serta membentuk iklim organisasi yang baik.

Al Shammari (2013:32) mendefinisikan iklim organisasi sebagai suatu set dari sifat-sifat terukur (*measurable properties*) dari lingkungan kerja yang dirasakan atau dilihat secara langsung atau tidak langsung oleh orang hidup yang bekerja di lingkungan tersebut dan diasumsikan mempengaruhi motivasi dan perilaku mereka.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat ditarik perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi, iklim organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan simultan terhadap kedisiplinan karyawan pada PT. Siantar Madju Surabaya?
2. Apakah budaya organisasi, iklim organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan parsial terhadap kedisiplinan karyawan pada PT. Siantar Madju Surabaya?
3. Manakah budaya organisasi, iklim organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan yang paling dominan terhadap kedisiplinan karyawan pada PT. Siantar Madju Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan variabel budaya organisasi, iklim organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan karyawan pada PT. Siantar Madju Surabaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial variabel budaya organisasi, iklim organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan karyawan pada PT. Siantar Madju Surabaya.
3. Untuk mengetahui variabel manakah yang berpengaruh secara dominan diantara variabel budaya organisasi, iklim organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan karyawan pada PT. Siantar Madju Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan sebagai berikut :

1. Aspek Akademis
 - a. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan, dapat memberikan suatu karya peneliti baru yang dapat mendukung dalam pengembangan sistem informasi.
 - b. Bagi peneliti dapat menambah wawasan dengan mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh secara teori di lapangan.
2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan
 - a. Hasil penelitian dapat membuktikan secara empiris dan konfirmasi konsistensi tentang penelitian sebelumnya.
 - b. Sebagai referensi penelitian di bidang manajemen khususnya mengenai pengaruh budaya organisasi, iklim organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan karyawan.
 - c. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan berkaitan dengan budaya organisasi, iklim organisasi, gaya kepemimpinan dan kedisiplinan karyawan.
3. Aspek Praktis :
 - a. Bagi PT. Siantar Madju Surabaya hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk menentukan kebijakan bagi tenaga kerja supaya dapat meningkatkan kedisiplinan pegawainya.
 - b. Untuk menambah informasi sumbangan pemikiran dan pengetahuan dalam penelitian.