

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

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 ataupun 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 pegawai 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. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyetujui peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kurang pengetahuan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indisipliner. Salah satu upaya untuk mengatasi hal tersebut pihak pimpinan sebaiknya memberikan program orientasi kepada karyawan baru pada

hari pertama mereka bekerja, karena karyawan tidak dapat diharapkan bekerja dengan baik dan patuh, apabila peraturan/prosedur atau kebijakan yang ada tidak diketahui, tidak jelas, atau tidak dijalankan sebagai mestinya. Selain memberikan orientasi, pimpinan harus menjelaskan secara rinci peraturan peraturan yang sering dilanggar, berikut rasional dan konsekwensinya.

Untuk mencapai produktivitas kerja pegawai yang tinggi bukanlah hal yang mudah untuk dilaksanakan. Faktor yang sangat penting untuk mencapai produktivitas yang tinggi adalah pelaksanaan disiplin kerja dari para pegawai, karena hal tersebut merupakan salah satu faktor penentu bagi keberhasilan dan kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuan instansi tersebut. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan pemerintah sesuai norma – norma sosial yang berlaku tanpa paksaan (Hasibuan, 2012). Pada pendapat lain disiplin menurut Singodimedjo (2012), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma–norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Sedangkan menurut Terry (dalam Tohardi, 2002), disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Lalu disiplin menurut Latainer (dalam Soediono) itu adalah sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan suka rela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Disiplin kerja disini adalah mengenai disiplin waktu bekerja, dan disiplin dalam menaati peraturan yang telah ditetapkan instansi tersebut. Dengan adanya kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan yang diwujudkan dalam disiplin kerja yang tinggi, maka suatu produktivitas kerja juga akan tercapai. Adapun disiplin pada hakekatnya mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja bisa diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya,

mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu, melaksanakan perintah atasan, dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Untuk menghadapi persaingan bebas yang semakin ketat dituntut disiplin karyawan untuk meningkatkan produktivitas secara optimal, maksudnya setiap sumber daya manusia dituntut untuk dapat melaksanakan semua tugas dan tanggung jawabnya sebaik mungkin, bekerja dengan cepat, tepat pada harapan yang dituju dan bermanfaat bagi perkembangan perusahaan. Sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang baik dan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Disiplin dalam suatu perusahaan juga bisa menurun dikarenakan timbulnya gejala yang tidak diharapkan seperti kurangnya motivasi dari para manajer, sehingga semangat karyawan bisa menurun dan kemauan para karyawan menjadi berkurang, dan akhirnya banyak karyawan tersebut melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga kualitas kerja karyawan menjadi rendah. Perusahaan harus menegakkan aturan kerja perusahaan dan konsekuensi bagi pegawai jika ada diantara pegawai yang melanggar maka sanksi harus diberlakukan terhadap karyawan yang melanggar tersebut.

Peraturan dibuat oleh perusahaan agar para karyawan yang bekerja di dalam suatu perusahaan tersebut takut dan tidak mau lagi untuk melanggarnya. Dengan adanya rasa takut tersebut maka karyawan pun akan lebih taat dan lebih meningkatkan kedisiplinannya dalam menjalankan peraturan yang dibuat perusahaannya, sehingga pelanggaran kedisiplinan pun akan semakin menurun dan berkurang. Jika disiplin dapat dijalankan secara efektif maka perusahaan pun akan mendapatkan dampak positif. Dalam meningkatkan kinerja karyawan sangat diperlukan disiplin kerja yang baik.

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryono, 2011). Berdasarkan pendapat di atas maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap para karyawan atau pegawai untuk berperilaku sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dimana seorang karyawan bekerja. Disiplin yang baik pada hakekatnya akan tumbuh dan terpancar dari hasil kesadaran manusia. Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan pada pegawai agar para pegawai dapat mengembangkan kontrol diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja. Dengan demikian tindakan pendisiplinan juga hendaknya mempunyai sasaran yang positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan pegawai atau bawahan yang indiscipliner dengan maksud tindakan pendisiplinan untuk memperbaiki efektifitas dalam tugas dan pergaulan sehari-hari di masa yang datang bukan menghukum kegiatan masa lalu. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi maka akan tetap bekerja dengan baik meskipun tanpa diawasi secara langsung oleh atasan, berusaha tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan seperti bermain dengan teman kerja, bermain game, akan selalu berusaha mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan, dalam hal ini disiplin kerja bisa mempengaruhi kinerja karyawan, salah satu pernyataan ini diperkuat dengan adanya pendapat dari Malayu S.P Hasibuan (2015) yaitu

“Semakin baik disiplin kerja seseorang, maka semakin tinggi hasil prestasi kerja (kinerja) yang akan dicapai”.

Budaya organisasi atau “*Corporate Culture* “ sering diartikan sebagai nilai-nilai simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama yang dimiliki sebuah perusahaan, anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut merasa berbeda dengan organisasi lain. Hal ini didukung oleh pendapat Johns (2012) yang mengatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi itu, suatu sistem dari makna bersama. Sedangkan Menurut Hersey Blanchard (2014) budaya organisasi adalah cara yang biasa atau tradisional untuk berfikir dan melakukan sesuatu, yang sedikit atau banyak dimiliki bersama oleh semua anggota organisasi yang harus dipelajari oleh anggota baru paling sedikit menerima sebagian agar diterima menjadi bagian dari perusahaan.

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan, hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisika tempat pegawai bekerja (Mardiana, 2015). Menurut Sedarmayanti (2011) Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: Lingkungan kerja fisika dan lingkungan kerja non fisika. Lingkungan kerja fisika adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung

Sedarmayanti (2011). Menurut Sarwoto (2011) Lingkungan kerja fisika adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitas. Lingkungan kerja fisika mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan. Faktor-faktor fisika ini mencakup suhu udara di tempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan, dan kesesakan. Faktor-faktor fisika ini sangat mempengaruhi tingkah laku manusia. Menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisika adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisika ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Nitisemito (2012) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Menurut Sedarmayanti (2011), yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah: penerangan, suhu udara, sirkulasi udara, ukuran ruang kerja, tata letak ruang kerja, privasi ruang kerja, kebersihan, ruang bising, penggunaan warna, peralatan kantor, keamanan kerja, musik tempat kerja, hubungan sesama rekan kerja dan hubungan kerja antara atasan dengan bawahan.

Musik yang mengalun dapat menambah semangat kerja seseorang karena menimbulkan suasana yang gembira dan tidak membosankan (Nitisemito, 2012). Penggunaan musik pada jam kerja ternyata berpengaruh positif terhadap semangat kerja dan peningkatan produksi. Bahkan penggunaan musikpun dapat menurunkan tingkat absensi dan mengurangi kelelahan dalam bekerja. Efektif tidaknya musik digunakan dalam jam kerja, bergantung pada jenis musik yang dimainkan. Oleh karena itu, penggunaan musik kerja perlu

disesuaikan dengan kesukaan karyawan dan kondisi ruang kerja (Mangkunegara, 2011).

Menurut pendapat Mangkunegara (2011) kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik merupakan kinerja yang optimal, dalam arti kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi yaitu visi dan misi organisasi. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk bisa bertahan (*sustainable*) dalam suatu persaingan global. Dalam hal ini kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan. Setiap perusahaan dipastikan memiliki sebuah peraturan dan tata tertib yang wajib diikuti oleh seluruh karyawan, yang antara lain adanya kehadiran, seluruh karyawan diwajibkan hadir sesuai dengan jam yang sudah ditentukan oleh masing-masing perusahaan. Wexley dan Yukl (2015), mengidentifikasi bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah motivasi dan disiplin kerja. Menurut Mc Clelland dalam Mangkunegara, (2011) seorang pegawai dikatakan memiliki motivasi kerja yang tinggi apabila, didalam dirinya memiliki: (1) *need of achievement* (kebutuhan berprestasi) yaitu kemampuan pegawai untuk mencapai hubungan pada standar yang ditetapkan instansi, (2) *need of affiliation* (kebutuhan afiliasi) yaitu keinginan pegawai untuk saling bersahabat dan mengenal lebih jauh teman kerja dalam sebuah organisasi pemerintahan, dan (3) *need of power* (kebutuhan kekuasaan) yaitu kebutuhan yang membuat pegawai berperilaku wajar dalam melaksanakan tugasnya serta keinginan untuk bisa menyelesaikan tugasnya.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan bukanlah hal yang mudah karena menyangkut sikap, mental, perubahan dan perilaku. Peningkatan prestasi kerja tidak hanya bisa diselesaikan dengan menambah keterampilan fisik saja. Salah satu faktor yang menentukan dalam meningkatkan prestasi kerja adalah bagaimana meningkatkan disiplin kerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Disamping disiplin kerja yang tinggi, diperlukan juga adanya budaya organisasi yang baik dan lingkungan kerja yang baik. Salah satu cara agar dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan melalui disiplin kerja yang lebih baik yang mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja di perusahaan. Disamping adanya disiplin kerja yang baik perlu juga adanya budaya organisasi yang baik dan juga perlu adanya lingkungan kerja yang baik, yang mampu memberikan rasa aman dan nyaman pada karyawan dalam bekerja sehingga kinerja karyawan diharapkan akan meningkat juga.

Berdasarkan pengamatan tersebut peneliti ingin meneliti pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Karena itulah penulis mempersiapkan tugas akhir (skripsi) ini dengan judul **Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Praja Mitra Mandiri di Surabaya.**

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Praja Mitra Mandiri di Surabaya?

2. Apakah disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Praja Mitra Mandiri di Surabaya?
3. Variabel manakah diantara variabel disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Praja Mitra Mandiri di Surabaya?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Praja Mitra Mandiri di Surabaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Praja Mitra Mandiri di Surabaya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel mana yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Praja Mitra Mandiri di Surabaya.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Manfaat yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah temuan – temuan baru yang berguna bagi kepentingan manajemen obyek penelitian, peneliti, ilmu pengetahuan dan perguruan tinggi adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis, penelitian diharapkan mampu memberikan wawasan mengenai disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja

terhadap kinerja karyawan, sehingga peneliti mampu mengaplikasikan teori yang didapat dari perkuliahan.

2. Bagi Perguruan Tinggi STIE Mahardika Surabaya, hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai salah satu pemikiran terkait dengan dinamika perkembangan Perguruan Tinggi.
3. Bagi manajemen PT. Praja Mitra Mandiri di Surabaya, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak manajemen dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dengan melihat dari sisi disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja yang pada akhirnya akan mampu meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.
4. Bagi ilmu pengetahuan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan pertimbangan dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan disiplin kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan bagian produksi.