

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan kerja karyawan yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja, artinya kinerja masing-masing karyawan di nilai dan di ukur menurut kriteria yang sudah di tentukan oleh organisasi. Berkaitan dengan hal tersebut, maka setiap organisasi maupun instansi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Berbagai cara akan di tempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan, misal dengan memberikan pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi dengan cara menjalin komunikasi yang baik, penerapan disiplin kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Di sisi lain kepuasan seorang pemimpin dalam menggerakkan karyawan juga akan mempengaruhi kinerja karyawan sebab kinerja adalah hasil pencapaian atau suatu prestasi kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilaksanakan oleh kelompok dan perseorangan dengan saling pengertian dan pertimbangan bersama yang berpedoman pada suatu standar kerja (Umam, 2015: 355).

Menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi guna menciptakan tujuan organisasi yang hendak dicapai sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi.

Organisasi berkinerja tinggi mempunyai arah yang jelas untuk ditempuh, arah tersebut tercermin pada visi yang dimiliki tentang tujuan organisasi pada masa mendatang, (Umam, 2015: 355). Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efektif dan efisien sehingga dapat memberi sumbangan terhadap produktivitas yang baik. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, organisasi membutuhkan faktor pendukung seperti budaya organisasi, kedisiplinan yang baik sehingga meningkatkan motivasi kerja bagi karyawan yang sesuai dengan hasil kerja karyawan.

Budaya organisasi adalah pola tertentu yang dimiliki oleh anggota maupun karyawan. Mulai dari perilaku atau sikap, norma, nilai-nilai, hingga asumsi yang berkaitan dengan integrasi individu dalam melaksanakan pekerjaannya (Darmawan, 2019: 54). Budaya perusahaan adalah salah satu cara untuk membangun SDM perusahaan melalui aspek perubahan sikap dan perilaku. Hal ini memiliki tujuan agar karyawan menjadi pribadi yang lebih baik dan bisa menyesuaikan diri menghadapi tantangan di era industri menuju society Di sinilah fungsi MSDM dalam organisasi diperlukan.

Dengan kata lain, budaya di dalam organisasi merupakan kekuatan sosial yang tidak terlihat. Namun, mampu menggerakkan orang di dalamnya untuk melakukan pekerjaan efektif dan efisien. Karyawan dalam organisasi akan mempelajari dan menyesuaikan diri terhadap budaya yang berlaku, apa yang baik dan buruk, benar dan salah, boleh dan tidak boleh dilakukan, serta peraturan lainnya. Di saat yang sama, setiap anggota menyadari bahwa peran budaya

organisasi sangat penting untuk kemajuan perusahaan dan hasil pekerjaan. Budaya organisasi mengacu pada kepercayaan dan prinsip organisasi.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairan kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2021:193).

Organisasi dilakukan dalam suatu sistem yang terdiri dari pada aktivitas-aktivitas yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Setiap organisasi atau perusahaan yang selalu ingin maju sangat membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas, karena itu setiap anggotanya diuntut untuk memiliki etos kerja untuk tercapainya tujuan organisasi. Afandi (2018:87) disiplin kerja merupakan aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua karyawan ikut mematuhi agar tujuan tercapai. Disisi lain, menurut Hamali (2018:214) disiplin mengandung pengertian sebagai sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Karyawan yang sering melanggar atau mengabaikan peraturan organisasi berarti karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya jika karyawan tunduk pada

ketetapan dan peraturan organisasi berarti karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik dan tidak dipungkiri kinerja yang dihasilkan juga baik.

Kemudian selain kedisiplinan yang menjadi point penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, motivasi kerja juga turut andil dimana motivasi adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan persepektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja.

Motivasi tercakup berbagai aspek tingkah atau perilaku manusia yang dapat mendorong seseorang untuk berperilaku atau tidak berperilaku. Namun dalam istilah berikut ini, motivasi adalah dorongan manusia untuk bertindak dan berperilaku. Sedangkan pengertian motivasi di kehidupan sehari-hari, motivasi dapat diartikan sebagai proses yang dapat memberikan dorongan atau rangsangan kepada karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan ikhlas dan tidak terbebani menurut Saydam (2018: 326).

PT. Menara Nusantara Perkasa Baturaja merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pemasaran makanan dan minuman. Perusahaan ini didirikan sejak tahun 2008 dan pada tahun 2021 perusahaan PT. Menara Nusantara Perkasa Baturaja mulai beroperasi. Penelitian ini memfokuskan pada budaya organisasi, disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Menara Nusantara Perkasa Baturaja yang beralamatkan Jalan DR. Sutomo No.88, Sukajadi, Kec. Baturaja Timur, Kabupaten Ogan Komering Ulu, Sumatera Selatan 32126, dalam hal ini peneliti melakukan pra-penelitian kepada 31 orang karyawan.

Peneliti melakukan survey dan observasi untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai budaya organisasi, disiplin dan motivasi di PT. Menara Nusantara Perkasa Baturaja dan hasil pengamatan diketahui jika dalam hal budaya organisasi yang dijalankan di perusahaan ini masih terdapat beberapa kendala dilihat dari indikator jaminan diri dan ketegasan dalam bersikap dimana masih ada beberapa karyawan tidak mampu menyesuaikan diri dengan peraturan, nilai, dan visi-misi perusahaan padahal peraturan yang berlaku di perusahaan telah sesuai dengan menyesuaikan kemampuan yang dimiliki karyawan sehingga karyawan loyalitas terhadap perusahaan. Kemudian pada indikator kecerdasan emosional sering kali karyawan sudah melakukan pekerjaan dengan baik, menjalankan semua peraturan yang ada dan mengerjakan semua tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku namun faktanya karyawan mengalami kesulitan untuk mendapatkan kompensasi pekerjaan akibat adanya hal-hal yang ditetapkan oleh perusahaan, keadaan tersebut membuat karyawan malas bekerja bahkan patah semangat untuk beraktivitas hal tersebut merupakan kebutuhan akan penghargaan. Selain itu budaya organisasi bisa berupa kedisiplinan. Misalnya dalam hal ketepatan menyelesaikan order yang di minta masih sering mengalami keterlambatan, budaya ramah kepada *customer* masih sangat kurang terlihat kadang *customer* mengambil barang yang akan di order secara mandiri.

Selain budaya organisasi, motivasi juga memiliki kontribusi terhadap tercapainya prestasi kerja. Memotivasi seseorang tidak semudah yang diduga, kenyataan di lapangan diketahui jika karyawan PT. Menara Nusantara Perkasa Baturaja jarang diajak berkomunikasi terkait kemajuan perusahaan padahal

karyawan sangat mengetahui bagaimana cara memajukan perusahaan. Pada subindikator terkait penghargaan, masih kurang baik suasana yang kurang kondusif, kurang perhatian dari atasan, tidak adanya penghargaan prestasi kerja, atau tidak adanya komunikasi yang baik dapat memberikan pengaruh yang buruk terhadap motivasi kerja karyawan. Jadi tercapainya kinerja kerja yang baik tidak semata-mata disebabkan oleh gaji yang tinggi, pemberian bonus akhir tahun, dan fasilitas kerja yang cukup, akan tetapi dapat pula dipengaruhi oleh hal-hal lain yang bisa menambah semangat atau gairah kerja karyawan seperti melalui pengembangan sumber daya manusia.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas maka peneliti mengadakan penelitian dengan mengambil judul : “Analisis Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Menara Nusantara Perkasa Baturaja”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka rumusan masalah penelitian ini adalah apakah budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Menara Nusantara Perkasa Baturaja baik secara parsial ataupun simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Menara Nusantara Perkasa Baturaja baik secara parsial ataupun simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut ini manfaat penelitian yang dapat diberikan

1. Bagi Peneliti

Memberikan referensi baru bagi peneliti selanjutnya serta bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Secara praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan untuk lebih memperhatikan kondisi perusahaan guna menunjang pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

3. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber referensi landasan dan bahan pertimbangan untuk melakukan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan bidang dan bahasan tentang manajemen sumber daya manusia untuk mahasiswa/i Universitas Baturaja di Fakultas Ekonomi.