

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu elemen penting yang tak terpisahkan dari setiap organisasi, baik itu institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dalam organisasi yang dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu organisasi. Di era globalisasi pengelolaan sumber daya manusia bukan merupakan hal yang mudah, oleh karena berbagai lapisan sosial dan fasilitas pendukung perlu di siapkan untuk mendukung terwujudnya proses sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusianya (Noor, 2018). Sumber daya manusia yang diperlukan pada saat ini adalah sumber daya manusia yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing, penggunaan teknologi saja tidak cukup jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berpengalaman (Sutrisno, 2020).

Menurut Afandi (2018) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Hal ini juga dijelaskan oleh Noor (2018) bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki pengertian sebagai kegiatan perencanaan,

pengadaan, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia dan upaya mencapai tujuan individu ataupun organisasional. Peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting dalam mendukung kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk mencapai sasaran perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan adalah produktivitas kerja karyawan. Menurut Sutrisno (2020) mengatakan produktivitas kerja pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.

Menurut Afandi (2018) Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangat penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. Dalam sebuah perusahaan, produktivitas kerja sangatlah penting dalam upaya untuk meningkatkan hasil usaha dalam perusahaan. Karyawan yang produktif dan bekerja keras adalah kunci keberhasilan perusahaan, sebaliknya karyawan yang tidak produktif akan menyulitkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, manusia ialah sumber daya dengan peran yang sangat penting dalam peningkatan produktivitas

kerja (Lintong et al, 2023). Adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi dan berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan yaitu budaya organisasi dan disiplin kerja.

Menurut Afandi (2018) menyebutkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan yang tidak terlihat tetapi dapat mempengaruhi pikiran, perasaan, dan tindakan orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai yang mempunyai makna yang sama bagi para anggotanya, keyakinan yang sama tentang keberadaan organisasi dan perilaku tertentu yang diharapkan ditampilkan oleh semua anggota organisasi (Afandi, 2018).

Jika dalam suatu organisasi memiliki budaya organisasi yang baik, sesuai dengan harapan seluruh anggota organisasi hendaknya manajemen yang diterapkan lebih berfokus pada upaya pemeliharaan nilai-nilai yang ada dan upaya terjadinya perubahan yang benar-benar diperlukan tidak terjadi kesalahan dalam memberikan asumsi dasar, sehingga bisa berdampak terhadap rendahnya kualitas kinerja. Hal ini harus dihindari agar budaya organisasi yang berkembang bisa ke arah yang baik (Busro, 2020).

Menurut Afandi (2018) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hal ini dikarenakan dengan disiplin yang tinggi, maka para pegawai atau bawahan akan mentaati

semua peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Jadi kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin personil yang baik, maka organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuannya. Dapat dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan (Afandi, 2018).

Hotel adalah bangunan yang digunakan sebagai usaha untuk menyediakan berbagai fasilitas dan layanan kepada masyarakat umum seperti, penyediaan makanan, minuman, dan layanan *laundry*, serta berbagai fasilitas dan layanan pendukung lainnya yang ditawarkan kepada tamu atau penghuni sementara. Secara umum produk yang dijual manajemen hotel terdiri dari dua produk yaitu produk berwujud seperti kamar hotel, restoran, spa dan berbagai fasilitas lainnya, dan ada juga produk tidak berwujud seperti pelayanan hotel, kenyamanan dan suasana hotel. Perusahaan yang bergerak dibidang perhotelan serta restoran senantiasa mengikuti perkembangan dan persaingan bisnis sehingga menuntut setiap karyawannya untuk meningkatkan komitmen terhadap perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia dan pemeliharaan kualitas personil perlu dilakukan secara terus menerus dalam arti yang sebenarnya, yaitu mewujudkan pekerjaan yang dilakukan tidak hanya mengejar profesionalisme, tetapi juga memenuhi semua persyaratan kualitas yang diperlukan oleh pekerjaan, sehingga dapat mewujudkan hasil kerja yang diharapkan dengan baik dan memastikan bahwa seluruh proses pekerjaan berjalan sesuai rencana yang telah ditetapkan (Suparwi, 2022).

Hotel Bukit Indah Lestari (BIL) Baturaja adalah sebuah perusahaan jasa perhotelan berbintang 3 (tiga) yang beroperasi di sektor perhotelan dan restoran serta memiliki berbagai fasilitas pendukung lainnya. Dalam menghadapi persaingan yang sangat ketat antar perusahaan, peningkatan produktivitas menjadi sangat penting. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan (Afandi, 2018). Dalam meningkatkan produktivitas karyawan, perusahaan harus mendorong terciptanya budaya organisasi yang positif dan tingkat disiplin yang baik. Dengan demikian, Hotel Bukit Indah Lestari (BIL) Baturaja dapat melaksanakan operasionalnya secara optimal, sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil observasi dan data kuesioner pra-survei, terdapat beberapa permasalahan atau fenomena signifikan yang ditemukan peneliti terkait dengan produktivitas kerja karyawan, budaya organisasi dan disiplin kerja di Hotel Bukit Indah Lestari (BIL) Baturaja yaitu salah satunya terkait variabel produktivitas kerja karyawan, bahwa terdapat permasalahan pada indikator kuantitas kerja, dimana diketahui sebanyak 55% karyawan sering diminta untuk mengerjakan tugas tambahan diluar *job description* mereka, hal ini tentu saja menjadi permasalahan karena dengan menambah tugas atau pekerjaan, beban kerja menjadi tidak seimbang yang mengakibatkan karyawan kelelahan dan merasa terbebani yang berdampak pada menurunnya kinerja. Selain itu pada indikator ketepatan waktu, diketahui sebanyak 50% karyawan pernah

menyelesaikan tugas tidak tepat waktu sesuai dengan yang ditetapkan, dimana hal ini mencerminkan tidak konsistennya seorang karyawan pada tugasnya.

Selanjutnya, untuk variabel Budaya Organisasi pada indikator pelaksanaan norma terdapat permasalahan dalam hal penegakan norma, khususnya terkait perusahaan dalam memberikan sanksi. Sebanyak 45% karyawan menyatakan bahwa beberapa karyawan yang telah melanggar norma atau peraturan perusahaan tidak mendapatkan sanksi yang seharusnya diterapkan. Pelanggaran norma dalam hal ini adalah norma disiplin yaitu perilaku keterlambatan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, baik dari segi kepatuhan karyawan maupun penerapan peraturan perusahaan, masih perlu ditingkatkan. Selain itu pada indikator kepercayaan dan filsafat, masih terdapat masalah terkait kemampuan kerja, dapat diketahui bahwa sebanyak 60% di mana beberapa karyawan merasa tidak percaya diri pada kemampuan dirinya sendiri. Ketidakpercayaan diri ini sering muncul dari perbandingan diri dengan orang lain, seorang karyawan bisa merasa kurang percaya diri ketika membandingkan dirinya dengan rekan kerjanya yang dianggap lebih mampu atau kompeten, yang pada akhirnya menambah rasa keraguan terhadap kemampuan diri. Hal ini tentu dapat menghambat proses pekerjaan dan mempengaruhi produktivitas tim secara keseluruhan

Selain variabel budaya organisasi terdapat juga permasalahan yang terjadi terkait variabel Disiplin Kerja pada indikator masuk kerja tepat waktu, dapat diketahui bahwa sebanyak 80% menyatakan bahwa masih ada beberapa karyawan yang masih menunjukkan ketidakpatuhan terhadap peraturan waktu masuk kerja. Beberapa karyawan masih sering datang terlambat meskipun jam kerja sudah

dimulai, hal ini mencerminkan kurangnya disiplin di antara mereka. Selain itu juga pada indikator tidak pernah mangkir / tidak kerja terdapat masalah terkait karyawan, dalam pernyataannya pada kuesioner pra-survei diketahui bahwa sebanyak 60% karyawan pernah mengabaikan tugas yang telah diberikan kepadanya, dengan mengabaikan tugas dapat mengakibatkan terhambatnya proses pekerjaan dan memerlukan waktu lebih lama untuk menyelesaikan tugas.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya pada variabel budaya organisasi terhadap produktivitas kerja oleh Putri et al (2023) dan Marlindawaty dan Herwanto (2024) hasilnya menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kuncoro et al (2024) bahwa budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pada variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja penelitian yang dilakukan oleh Lintong et al (2023) dan Ariansyah et al (2023) menghasilkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil pernyataan tersebut bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Taufan dan Sudarso (2024) menyatakan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Kondisi ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja masih terlihat rendah dan perlu ditingkatkan, melalui budaya organisasi, disiplin kerja, dengan mengidentifikasi dan menangani masalah-masalah ini, Hotel Bukit Indah Lestari

(BIL) Baturaja dapat memperbaiki budaya organisasi dan disiplin kerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas kerja dan kinerja operasional.

Berdasarkan latar belakang dari fenomena diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul **“Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Determinan Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Di Hotel Bukit Indah Lestari (BIL) Baturaja”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah apakah ada Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Hotel Bukit Indah Lestari (BIL) Baturaja, baik secara parsial maupun simultan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Hotel Bukit Indah Lestari (BIL) Baturaja, baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Pelaksanaan penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan terhadap ilmu pengetahuan terutama dalam bidang manajemen sumber daya

manusia dan menjadi acuan oleh peneliti lain yang berhubungan dengan Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

1.4.2 Manfaat praktis

Dari aspek penelitian, terdapat beberapa manfaat praktis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan terutama di bidang manajemen sumber daya manusia dan dapat menerapkan teori-teori yang telah peneliti terima selama dibangku perkuliahan.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi perusahaan Hotel Bukit Indah Lestari (BIL) Baturaja terutama mengenai Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja Karyawan.

3. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan referensi dan perbandingan untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia diwaktu yang akan datang.