

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset penting dikarenakan tidak bisa dipisahkan hubungan sebuah perusahaan dengan organisasi. Masalah-masalah yang meliputi sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan terutama manajemen perusahaan untuk menunjang keberhasilan mencapai tujuan perusahaan yang terletak pada kualitas sumber daya manusia yang baik, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat. Menurut Dessler (2015) manajemen sumber daya manusia merupakan proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal hal yang berhubungan dengan keadilan. Dalam usaha pencapaian tujuan tersebut, perusahaan akan mengamati seberapa jauh proses dan hasil pekerjaan yang sedang berjalan maupun yang telah dicapai saat ini (Hasibuan, 2016:11). Apabila individu yang terdapat dalam perusahaan tersebut berjalan efektif maka perusahaan akan mencapai tujuan dengan semestinya dan dengan itu bisa dipastikan salah satu cara perusahaan mencapai tujuan yaitu tergantung pada kinerja

Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi (Ma'ruf 2014). 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. Terdapat beberapa faktor menurut (Kasmir, 2016 : 189) Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain budaya organisasi dan disiplin kerja. Hal ini juga dibuktikan dengan adanya penelitian dari Purnama (2017) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur menjelaskan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur

PT Meindo Elang Indah adalah salah satu kontraktor EPCI terkemuka di Indonesia, menyediakan solusi terintegrasi penuh dalam layanan Rekayasa, Pengadaan, Konstruksi, dan Instalasi untuk Industri Petrokimia, Energi, dan Hulu Minyak & Gas. Didirikan pada tahun 1987, Meindo memulai bisnis Teknik dan Konstruksi pada tahun 1991 sebagai kontraktor petrokimia sebelum merambah ke sektor hulu Minyak dan Gas Bumi. Di PT. Meindo Elang Indah kualitas dan kuantitas yang dihasilkan karyawan kurang memuaskan ini bisa dilihat dari hasil

kerja yang kurang sempurna, kuantitas yang dihasilkan tidak sesuai dengan target serta masih ada karyawan yang mengulur-ulur waktu dalam mengerjakan tugasnya sehingga hasil yang diperoleh kurang optimal bagi perusahaan. Kinerja karyawan tersebut dapat dilihat dari pencapaian kinerja yang diukur dari jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu selama satu tahun. Berikut merupakan penilaian kinerja karyawan pada PT. Meindo Elang Indah.

**Tabel 1.1**  
**Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan PT. Meindo Elang Indah**  
**Tahun 2017 – 2020**

Jumlah		Kinerja Karyawan					
Tahun	Karyawan	Sangat Baik		Baik		Cukup	
2017	54	26	48%	21	39%	7	13%
2018	54	21	39%	27	50%	6	11%
2019	54	24	44%	26	48%	4	7%
2020	54	22	41%	23	43%	9	17%

*Sumber : HRD PT. Meindo Elang Indah 2020*

Dari data penilaian kinerja karyawan dilihat dari hasil persentase tersebut dapat dinilai dari kinerja karyawan PT.Meindo Elang Indah mengalami fluktuasi (turun naik) dari tahun ke tahun, dimana pada tahun 2017 jumlah karyawan 54 orang, persentase cukup 7 orang sebanyak 13%. Pada tahun 2018 jumlah karyawan 54 orang, persentase cukup 6 orang sebanyak 11%. Pada tahun 2019 jumlah karyawan 54 orang, persentase cukup 4 orang sebanyak 7%. Pada tahun 2020 jumlah karyawan 54 orang, persentase cukup 9 orang sebanyak 17%. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa penilaian kinerja karyawan PT Meindo Elang Indah menurut standart HRD kurang baik masih ada karyawan yang memiliki penilaian kinerja dengan nilai C (cukup baik) setiap tahunnya dan seharusnya karyawan perusahaan tersebut memiliki kinerja baik atau sangat baik demi kemajuan perusahaan dimasa mendatang.

Menurut Fahmi.(2013:50) Budaya organisasi adalah Suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Menurut Nawawi ( 2013, hal 4-5 ) Budaya organisasi/perusahaan adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi. Maka dari itu dibutuhkan kerja sama dalam mengelola budaya organisasi sehingga apa yang menjadi target dalam perusahaan ataupun organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik. Budaya organisasi adalah suatu pola dan model yang terdiri atas kepercayaan dan nilai-nilai yang memberikan arti bagi anggota suatu organisasi dan aturan bagi anggota untuk berperilaku di organisasi. Menurut penelitian terdahulu dari Indahsari dan Surjanti (2017) Bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi SDM dan Umum dan Divisi Operasional di PT. PJB UP Gresik.

Menurut Hasibuan ( 2016, hal 193 ) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Menurut Sinambela (2012: 239) Berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan faktor sangat penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Dari penelitian terdahulu Prawatya, Raharjo (2012)

mendapatkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) Purwodadi,

Dari hasil wawancara kepada HRD PT. Meindo Elang Indah, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurun diantaranya budaya organisasi yang kurang baik dan kedisiplinan karyawan, untuk penerapan budaya organisasi di perusahaan PT. Meindo Elang Indah memiliki budaya *Action* yang diterapkan oleh perusahaan untuk semua karyawannya, dan dilakukan dengan kegiatan sehari-harinya. Berikut merupakan tabel budaya organisasi, seperti :

Tabel 1.2

## Budaya Organisasi pada PT. Meindo Elang Indah

No.	Budaya Perusahaan PT. Meindo Elang Indah Bojonegoro	Keterangan
1.	<b><i>Accountability</i></b> ( Bertanggung jawab )	Setiap jajaran di perusahaan harus bertanggung jawab dalam melaksanakan setiap pekerjaan baik dari segi keselamatan, kesehatan kerja dan lingkungan (K3L), mutu, waktu dan biaya.
2.	<b><i>Compliance</i></b> ( Kepatuhan )	Setiap jajaran di perusahaan selalu bekerja secara konsisten dengan mematuhi setiap prosedur, peraturan dan regulasi serta menjunjung tinggi nilai kejujuran di setiap pekerjaan
3.	<b><i>Trustworthy</i></b> ( Dapat dipercaya )	Setiap jajaran di perusahaan memiliki perilaku yang dapat dipercaya serta memiliki kecepatan, ketepatan dan tanggap dalam merespon janji/komitmen untuk menjamin kepercayaan pemberi kerja ( <i>Owner</i> )
4.	<b><i>Innovative</i></b> ( Inovatif )	Seluruh jajaran di perusahaan bertekad memajukan perusahaan melalui inovasi tiada henti demi tumbuh dan berkembangnya perusahaan

5.	<b><i>Optimal</i></b> ( <i>Paling baik/bagus</i> )	Setiap jajaran di perusahaan senantiasa bekerja sungguh sungguh dengan menggali seluruh potensi dirinya untuk mendapatkan hasil paling baik/bagus untuk tujuan peningkatan kinerja organisasi dan perusahaan
6.	<b><i>Neat</i></b> ( <i>Cermat</i> )	Setiap jajaran di perusahaan harus bertindak secara cermat dan melaksanakan prinsip kehati hatian dalam setiap pekerjaan untuk keberlanjutan perusahaan

Terdapat beberapa masalah dalam budaya perusahaan. Dari hasil wawancara yang penulis lakukan dengan HRD PT. Meindo Elang Indah bahwa budaya organisasi di perusahaan sering disepelekan, masih banyak karyawan yang kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan setiap pekerjaan, karyawan yang mengulur-ulur waktu dalam mengerjakan tugasnya sehingga hasil yang diperoleh kurang optimal dan karyawan sering teledor dalam melakukan pekerjaan, hal ini yang menyebabkan penerapan budaya organisasi tidak berjalan baik.

Selain budaya organisasi, tingkat kedisiplinan karyawan juga kurang seperti kegiatan *toolbox meeting* yang diterapkan perusahaan yang dilaksanakan setiap hari sebelum memulai pekerjaan karyawan banyak yang tidak mengikuti kegiatan tersebut, dan masih banyak karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan seperti tidak menggunakan APD lengkap dan menggunakan tidak pada tempatnya, Padahal di PT. Meindo Elang Indah juga disediakan kartu teliti untuk observasi dan menegur karyawan yang tidak mentaati peraturan perusahaan, selain itu kurangnya disiplin jam keberangkatan., budaya terlambat datang bekerja maupun kembali masuk bekerja karyawan. Berdasarkan rekapitulasi absensi karyawan PT. Meindo

Elang Indah Tahun 2020. Berikut ini rekapitulasi keterlambatan karyawan berdasarkan absensi PT. Meindo Elang Indah.

**Tabel 1.3**  
**Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. Meindo Elang Indah**  
**Periode Agustus – Desember 2020**

Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi		Total
		Terlambat	Izin	
Agustus	54	2	8	10
September	54	12	5	17
Oktober	54	9	15	24
November	54	11	9	20
Desember	54	18	11	21

*Sumber : HRD PT. Meindo Elang Indah (2020)*

Berdasarkan data pada Tabel 1.2 jumlah karyawan yang terlambat pada bulan Agustus berjumlah 2 orang. Namun mengalami kenaikan yang sangat besar pada Bulan September dengan jumlah 12 orang dan memuncak dengan jumlah terbanyak pada Bulan Desember berjumlah 18 orang.

Selain pada keterlambatan, jumlah karyawan yang mengajukan ijin juga mengalami jumlah yang tidak sedikit. Jumlah izin karyawan paling banyak terjadi pada Bulan Oktober berjumlah 15 orang dan paling sedikit pada bulan September berjumlah 5 orang. Walaupun mengalami fluktuasi namun jumlah izin karyawan dalam satu bulan masih menunjukkan jumlah yang sangat besar. Berdasarkan data izin karyawan dan keterlambatan di PT. Meindo Elang Indah penulis menilai bahwa hal ini menunjukkan tingkat kedisiplinan karyawan masih relatif rendah.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas bahwa disiplin dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Dengan demikian maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “ **Pengaruh Budaya**

**Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan”**(Studi pada karyawan PT. Meindo Elang Indah Bojonegoro)

## **1.2 Rumusan Masalah**

- a) Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Meindo Elang Indah.?
- b) Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Meindo Elang Indah.?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

- a) Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Meido Elang Indah.
- b) Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Meindo Elang Indah.
- c) Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Meindo Elang Indah

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian, maka diharapkan akan memberi manfaat sebagai berikut:

### **1. Manfaat Teoritis**

Memberikan pengetahuan tentang budaya organisasi dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ini nantinya diharapkan akan dijadikan bahan ilmiah dan berguna untuk bahan kajian pihak yang membutuhkan.

## 2 Manfaat Praktis

### a. Bagi Peneliti

Dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang penelitian serta untuk mengetahui tentang budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

### b. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bermanfaat dalam mengetahui tentang budaya organisasi dan disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan