

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **I.1 Latar Belakang Masalah**

Setiap karyawan melakukan aktifitasnya berorientasi pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut, sekaligus tercapainya efisiensi dan disiplinivitas yang tinggi. Semakin pesatnya perkembangan ilmu teknologi serta datangnya era pasar bebas sekarang ini, dunia bisnis semakin dipenuhi dengan persaingan yang cukup ketat dan banyak menimbulkan berbagai macam persoalan, salah satu persoalan yang dihadapi oleh perusahaan adalah bagaimana caranya meningkatkan kinerja yang baik dan memenuhi standar. Salah satu faktor yang tidak boleh dilupakan perusahaan adalah sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia adalah proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Aktivitas manajemen sumber daya manusia membutuhkan pemikiran dan pemahaman tentang hal yang akan berhasil dengan baik dan yang tidak baik. Dalam sebuah lingkungan yang didalamnya perubahan tantangan angkatan kerja, hukum, dan kebutuhan dari pemberi kerja berubah, manajemen sumber daya manusia harus terus berubah dan berkembang **(Marliani, 2015)**.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia, yang berdasarkan empat prinsip dasar. Pertama sumber

daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut. Kedua, keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari perusahaan tersebut saling berhubungan, dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan perencanaan strategis. Ketiga, kultur dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik. Kultur ini harus ditegakkan, yang berarti nilai organisasi perlu diubah atau ditegakkan, dan upaya-upaya yang terus menerus mulai dari puncak, sangat diperlukan agar kultur tersebut dapat diterima dan dipatuhi. Keempat, manajemen SDM berhubungan integrasi menjadikan semua anggota organisasi tersebut terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut **(Hamali, 2016)** mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (karyawan). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu karyawan.

Kualitas sumber daya manusia bisa dilihat dari hasil kerjanya dalam kerangka profesionalisme kinerja yang baik adalah bagaimana seseorang mampu memperlihatkan perilaku kinerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan perusahaan, misalnya bagaimana caranya mengelola sumber daya manusia agar mengarah pada hasil kerja yang baik, karena manusia bisa menjadi pusat persoalan bagi perusahaan ketika potensi mereka tidak dikembangkan secara optimal, sebaliknya manusia bisa menjadi pusat keberhasilan bagi perusahaan jika potensi mereka dikembangkan secara baik dan optimal. Secara internal, dalam pengelolaan dan pembenahan manajemen perusahaan sumber daya manusia menempati posisi yang strategis. Walaupun didukung modal yang besar serta teknologi yang handal tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang mampu untuk menjalankannya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Kinerja Karyawan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen mengukur pegawai atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja masing-masing pegawai (**Qomariah & Hafidzi, 2019**).

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil

kerja yang diharapkan organisasi melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi (**Joko, 2019**).

Salah satu upaya perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menjaga tingkat kedisiplinan karyawan. kedisiplinan merupakan salah satu kunci dari optimalisasi kinerja guna mencapai tujuan perusahaan. Kedisiplinan kerja dapat diartikan sebagai alat yang digunakan dalam ketaatan terhadap peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (**Solobaru, 2019**).

Disiplin kerja merupakan sebuah sikap yang menghargai, menghormati, taat dan patuh kepada aturan yang tertulis maupun tidak tertulis serta mampu melaksanakannya dan tidak menghindar saat mendapat sanksi jika melakukan pelanggaran tugas atau wewenang yang diberikan sesuai aturan yang berlaku. Perwujudan sikap dan perbuatan karyawan untuk mematuhi aturan dan ketentuan perusahaan dalam rangka untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan disebut disiplin kerja (**Nisa & Fristin, 2019**).

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam sebuah organisasi karena budaya organisasi mencerminkan jati diri dan persepsi orang lain dan anggota organisasi mengenai organisasi itu sendiri (**Reni, 2019**).

Budaya organisasi adalah suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang

sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut (**Tumigolung et al, 2019**).

Dalam perkembangan perusahaan diharapkan mengalami kemajuan, harapan yang cerah dikemudian hari merupakan salah satu dasar untuk mengambil tindakan-tindakan yang dianggap diperlukan pada saat sekarang. Namun dalam hal ini perusahaan memelihara dan mengembangkan perusahaan yang sudah didirikan merupakan suatu penerapan yang jauh lebih berat karena akan menyangkut beberapa macam masalah yang lebih banyak silih berganti. Jadi meskipun perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi tetap manusia sebagai motor penggerak. Organisasi yang memiliki budaya yang kuat ditandai dengan adanya kecenderungan semua manajer menerapkan nilai dan metode dalam menjalankan metode organisasi. Dalam organisasi dengan budaya yang kuat, karyawan cenderung mengikuti budaya atau norma-norma, nilai-nilai yang diterapkan pada organisasi tersebut. Nilai-nilai yang dipatuhi bersama membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Komitmen Organisasi merupakan salah satu indikator dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional tersebut serta menunjukkan bahwa orang-orang yang relative puas dengan pekerjaannya akan sedikit lebih berkomitmen terhadap organisasi, kemudian bahwa komitmen organisasi adalah sikap dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan, dengan komitmen

organisasi yang baik karyawan tersebut akan memiliki kinerja yang tinggi dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan perusahaan **(Rahmi, 2018)**.

Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya sendiri dengan organisasi dan bagaimana individu tersebut terikat dengan tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi, mengembangkan pola pandang yang lebih positif terhadap organisasi dan dengan senang hati tanpa paksaan mengeluarkan energi ekstra demi kepentingan organisasi. Sehingga komitmen organisasi memiliki arti yang lebih dari sekedar kesetiaan yaitu keaktifan karyawan dalam bekerja serta memberikan kontribusi terhadap perusahaan **(Latief & Safwan, 2019)**.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Andalan Mitra Perstasi yang beralamat di Jl. S. Parman No. 80-82, Lolong Belanti, Kec. Padang Utara, Kota Padang, Sumatera Barat, PT. Andalan Mitra Prestasi Padang merupakan perusahaan jasa yang bergerak dibidang ketenagakerjaan. PT. Andalan Mitra Prestasi merupakan Perusahaan Penyedia dan Penempatan Jasa Tenaga Kerja Dalam dan Luar Negeri serta melakukan pelatihan dan uji kompetensi tenaga kerja.

Komisaris dan Direksi Perusahaan PT. Andalan Mitra Prestasi sudah cukup berpengalaman di bidang penempatan jasa tenaga kerja sejak tahun 1993 yang diawali sebagai pimpinan cabang untuk wilayah Propinsi Sumatera Barat, Propinsi Jambi dan Propinsi Bengkulu. Sejalan dengan regulasi dan pengalaman di bidang ketenagakerjaan maka pada tahun 2000, kami mendirikan perusahaan sejenis bernama PT. Andalan Mitra Prestasi.

Sejak berdirinya, PT. Andalan Mitra Prestasi terus berkembang dan bahkan telah memiliki 20 kantor cabang yang tersebar di berbagai Provinsi di wilayah Indonesia dan mayoritasnya kantor cabang telah merupakan aset Perusahaan.

Melihat fenomena yang terjadi masih rendahnya tingkat kedisiplinan pada PT. Andalan Mitra Prestasi. Hal ini terlihat dari tingginya jumlah ketidakhadiran karyawan setiap harinya di perusahaan ini. Padahal hal tersebut dapat mengganggu dan menghambat proses kerja di perusahaan.

**Tabel 1.1**  
**Absensi Karyawan PT. Andalan Mitra Prestasi Padang**  
**Periode Maret 2018 – September 2019**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Ket</b>					
		<b>Alfa</b>	<b>(%)</b>	<b>Sakit</b>	<b>(%)</b>	<b>Izin</b>	<b>(%)</b>
<b>Maret</b>	60 orang	5	8%	6	10%	6	10%
<b>April</b>	62 orang	7	11%	8	13%	9	15%
<b>Mei</b>	62 orang	4	6%	5	8%	4	6%
<b>Juni</b>	64 orang	6	9%	8	13%	5	8%
<b>Juli</b>	63 orang	8	13%	7	11%	8	13%
<b>Agustus</b>	63 orang	5	8%	3	5%	7	11%
<b>September</b>	64 orang	8	13%	5	8%	3	5%

*Sumber : PT. Andalan Mitra Prestasi Padang*

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat terlihat tingkat ketidakhadiran karyawan PT. Andalan Mitra Prestasi dari bulan Maret 2019 sampai bulan September 2019

peningkatan. Pada bulan Maret terdapat karyawan yang alfa 8%, bulan April terdapat karyawan yang alfa 11%, bulan Mei terdapat karyawan yang alfa 6%, bulan Juni terdapat karyawan yang alfa 9%, bulan Juli terdapat karyawan yang alfa 8%, bulan Agustus terdapat karyawan yang alfa 8%, bulan September terdapat karyawan yang alfa 13%. Pada bulan Maret terdapat karyawan yang sakit 10%, bulan April terdapat karyawan yang sakit 13%, bulan Mei terdapat karyawan yang sakit 8%, bulan Juni terdapat karyawan yang sakit 13%, bulan Juli terdapat karyawan yang sakit 11%, bulan Agustus terdapat karyawan yang sakit 5%, bulan September terdapat karyawan yang sakit 8%. Pada bulan Maret terdapat karyawan yang izin 10%, bulan April terdapat karyawan yang izin 15%, bulan Mei terdapat karyawan yang izin 6%, bulan Juni terdapat karyawan yang izin 8%, bulan Juli terdapat karyawan yang izin 13%, bulan Agustus terdapat karyawan yang izin 11%, bulan September terdapat karyawan yang izin 5%.

Jadi berdasarkan penjelasan tabel diatas dapat kita simpulkan bahwa pada bulan Juli terdapat bersarnya tingkat ketidakhadiran karyawan PT. Andalan Mitra Prestasi Padang. Dan pada bulan Agustus dan September kehadiran karyawan mulai stabil dan dapat menjalankan tugas sesuai dengan apa yang telah ditentukan oleh perusahaan tanpa adanya gangguan dari tingkat ketidakhadiran karyawan. Jumlah ketidakhadiran karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Oleh karena itu penulis melihat hal tersebut merupakan masalah penting yang berkaitan dengan kinerja karyawan terutama bagi pelaksanaan atau aktivitas kerja untuk mencapai tujuan perusahaan, maka penulis tertarik meneliti masalah



tersebut yang terjadi pada PT. Andalan Mitra Prestasi Padang yaitu dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. ANDALAN MITRA PRESTASI PADANG.**

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka identifikasi masalah penelitian yang akan disampaikan adalah :

1. Budaya organisasi pada PT. Andalan Mitra Prestasi Padang masih rendah.
2. Kemampuan dan keahlian pada PT. Andalan Mitra Prestasi Padang masih rendah.
3. Komitmen organisasi pada PT. Andalan Mitra Prestasi Padang masih rendah.
4. Kompetensi kerja pada PT. Andalan Mitra Prestasi Padang masih rendah.
5. Fasilitas kerja pada PT. Andalan Mitra Prestasi Padang masih rendah.
6. Disiplin kerja pada PT. Andalan Mitra Prestasi Padang masih rendah.
7. Loyalitas pada PT. Andalan Mitra Prestasi Padang masih rendah.
8. Lingkungan kerja pada PT. Andalan Mitra Prestasi Padang masih rendah.
9. Motivasi kerja terhadap pada PT. Andalan Mitra Prestasi Padang masih rendah.
10. Pengetahuan pegawai pada PT. Andalan Mitra Prestasi Padang masih rendah.
11. Kepribadian pada PT. Andalan Mitra Prestasi Padang masih rendah.

12. Kepemimpinan pada PT. Andalan Mitra Prestasi Padang masih rendah.
13. Kepuasan kerja pada PT. Andalan Mitra Prestasi Padang masih rendah.
14. Komunikasi pada PT. Andalan Mitra Prestasi Padang masih rendah.
15. Pelatihan karyawan pada PT. Andalan Mitra Prestasi Padang masih rendah.

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar penulisan ini lebih terarah dan sesuai dengan penelitian dan tidak menyimpang dari kerangka yang telah ditetapkan maka perlu ditetapkan ruang lingkup permasalahan yang akan dibahas, yakni Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi Pada PT. Andalan Mitra Prestasi Padang.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Andalan Mitra Prestasi Padang?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Andalan Mitra Prestasi Padang?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Andalan Mitra Prestasi Padang?
4. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Andalan Mitra Prestasi Padang?

5. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Andalan Mitra Prestasi Padang?
6. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Andalan Mitra Prestasi Padang?
7. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Andalan Mitra Prestasi Padang?

## **1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Secara terperinci dan operasional tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Andalan Mitra Prestasi Padang
2. Untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Andalan Mitra Prestasi Padang
3. Untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Andalan Mitra Prestasi Padang
4. Untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Andalan Mitra Prestasi Padang
5. Untuk mengetahui apakah Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Andalan Mitra Prestasi Padang
6. Untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Andalan Mitra Prestasi Padang

7. Untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Andalan Mitra Prestasi Padang

### **1.5.2 Manfaat Penelitian**

Berikut adalah manfaat-manfaat dari penelitian yang peneliti lakukan diantaranya :

1. Bagi Perusahaan

Dapat menjadi masukan yang bermanfaat dan bahan pertimbangan bagi perusahaan mengenai sejauh mana pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja.

2. Bagi Pihak Akademis

Sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang memiliki relevansi dengan penelitian ini. Selain itu juga sebagai tambahan referensi oleh para pengajar dikalangan akademisi untuk keperluan studi yang berkaitan dengan penelitian ini.

3. Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang mempunyai komitmen dalam peningkatan kinerja suatu organisasi, sehingga dapat berguna sebagai bekal agar dapat menerapkan teori yang didapat diperkuliahan dengan keadaan yang sebenarnya.