

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam suatu organisasi tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah sumber daya manusia didalam organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dalam sebuah organisasi karna keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.

Setiap organisasi di dalam perusahaan tentu selalu mempunyai tujuan dan menginginkan adanya suatu keberhasilan dalam usahanya. Suatu organisasi, baik pemerintah maupun swasta untuk mencapai tujuannya, harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Tanpa kemampuan yang baik dari karyawan, tujuan yang ditetapkan tidak akan pernah tercapai. Hal ini dapat terjadi karena banyak karyawan yang tidak berusaha maksimal dalam pekerjaannya, sehingga target yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai sebagai akibat dari Kinerja Karyawan yang tidak maksimal Kinerja Karyawan berasal.

Dalam hal ini karyawan yang bekerja merupakan salah satu unsur yang harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang.

Kelengkapan dari jumlah dan kualitas dari karyawan akan mempengaruhi keberhasilan dari Kinerja Karyawan yang berujung pada peningkatan Kinerja Karyawan. Untuk itu karyawan dituntut profesional dalam menjalankan tugasnya.

Menurut (Wijaya and Susanty 2017) Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Syarkani 2017) Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah sesuatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut (Ngalimun, 2019) lingkungan kerja terutama sikap, nilai, norma dan perasaan yang lazim dimiliki para pekerjanya atau karyawan yang berhubungan dengan perusahaan mereka dan lingkungan kerja dapat menggambarkan iklim psikologis, kultur atau kepribadian perusahaan tersebut.

Menurut (Ridho & Susanti, 2019), Iklim organisasi merupakan suatu konsep yang menggambarkan tentang kualitas lingkungan internal organisasi yang mempengaruhi perilaku anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Kondisi iklim organisasi perusahaan dinilai karyawan cukup baik. Berdasarkan pengujian yang dilakukan diketahui bahwa iklim organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dilihat dari beberapa tahun belakangan ini, industri Bank Mandiri di Indonesia dapat dikatakan sedang mengalami penurunan. Rentetan kecelakaan yang terjadi pada tahun-tahun sebelumnya memberikan sejarah yang buruk bagi penerbangan Indonesia. Sehingga berdampak pada kurangnya kepercayaan rakyat Indonesia untuk menggunakan jasa industri penerbangan.

Tapi pihak Manajemen Bank Mandiri terus berusaha untuk memperbaiki kinerjanya agar menjadi Bank yang unggul. Untuk itu, maka perlu untuk meningkatkan kuantitas maupun kualitas yang diberikan. Peran sumber daya manusia sebagai pelaku ekonomi sangatlah besar. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas, maka produktivitas kerja yang tinggi dapat dimiliki oleh perusahaan, sehingga menghasilkan produk yang berkualitas sesuai dengan tuntutan pelanggan yang terus berkembang.

Bank Mandiri Pulau Punjung Cabang Sungai Rumbai Dharmasraya adalah salah satu dari ratusan cabang pada Bank Mandiri yang ada di seluruh Indonesia. Branch office Bank Mandiri cabang Pulau Punjung beralamat Jl. Lintas Sumatera Km 3, Pulau Punjung , Pulau Punjung, Sikabau, Kec. Pulau Punjung, Kabupaten Dharmasraya, Sumatera Barat 27573, dengan jumlah karyawan sebanyak 35 karyawan, masalah yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan adalah masalah kedisiplinan. Peraturan yang ditetapkan perusahaan untuk dijalankan oleh seluruh karyawan sebagai bentuk kedisiplinan.kedisiplinan dibutuhkan untuk memastikan kebenaran dan konsistensi dalam prilaku proses kerja karyawan. Setiap karyawan dituntut untuk dapat melaksanakan semua tugas dan tanggung jawabnya sebaik mungkin,patuh atau tidaknya seorang karyawan

terhadap aturan perusahaan menggambarkan kedisiplinan seorang karyawan. Berdasarkan pra penelitian yang dilakukan dengan menejer personalia, mengatakan bahwa terdapat beberapa karyawan yang terlambat saat jam masuk kantor dan tidak hadir tanpa izin dari perusahaan, berikut data absensi karyawan pada Bank Mandiri.

Tabel 1.1
Absensi Karyawan Bank Mandiri Pulau Punjung Cabang Sungai Rumbai Dharmasraya (Periode Januari 2019 – Agustus 2019)

No	Bulan	Tingkat Absensi			
		Alfa		Terlambat	
		Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
1.	Januari 2019	10 orang	28,6%	18 orang	51,4%
2.	Februari 2019	8 orang	22,9%	12 orang	34,3%
3.	Maret 2019	7 orang	2%	10 orang	28,6%
4.	April 2019	9 orang	25,7%	8 orang	22,9%
5.	Mei 2019	11 orang	31,4%	11 orang	31,4%
6.	Juni 2019	8 orang	22,9%	15 orang	42,9%
7.	Juli 2019	12 orang	34,3%	11 orang	31,4%
8.	Agustus 2019	9 orang	25,7%	7 orang	2%

Sumber : Bank Mandiri Pulau Punjung Dharmasraya

Dari data diatas terlihat tingginya presentase keterlambatan karyawan dan ketidakhadiran karyawan. Presentase tertinggi keterlambatan yaitu pada bulan Juni 2016 sebesar 55,8% dan presentase ketidakhadiran tertinggi yaitu pada bulan Juli 2016 yang sebesar 11,5%. Dari tingginya presentase absensi karyawan terlihat kurangnya kedisiplinan pada karyawan pada Bank Mandiri.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan manajer operasional pada Bank Mandiri, keterlambatan karyawan saat jam masuk kerja berdampak pada lambatnya tugas yang diselesaikan oleh para karyawan. Terjadinya keterlambatan crew untuk sampai ke lokasi yang sudah ditugaskan karena lambatnya surat jalan dan urusan operasional lainnya diselesaikan oleh karyawan.

Permasalahan lain yang juga penting selain disiplin kerja karyawan adalah masalah iklim organisasi. Iklim organisasi yang baik dalam perusahaan dapat menciptakan suasana kerja yang dapat memacu karyawan untuk selalu berprestasi dalam bekerja. Suasana di mana karyawan berkomunikasi dengan baik antara rekan kerja maupun atasan, yang mana ketika seorang karyawan mendapatkan kesulitan dalam pekerjaannya mendapatkan bimbingan atau bantuan dari atasan atau rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya. Suasana tersebut akan membantu seorang karyawan meningkatkan kinerjanya karena memiliki komunikasi yang baik dan bimbingan dari rekan rekan kerja atau atasannya. Untuk itu, dalam suatu perusahaan dibutuhkan iklim organisasi yang menggambarkan suasana kerja organisasi atau sejumlah keseluruhan perasaan dan sikap orang-orang yang bekerja di dalam perusahaan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan manajer operasional sering terjadinya kesalahan koordinasi pada bagian concrete pump yang akan melaksanakan pengecoran dan bagian maintenance yang belum mempersiapkan alat karena harus dilakukan perbaikan. Hal ini membuat penyelesaian proyek melampaui waktu yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dilihat terdapat perbedaan hasil penelitian, dengan adanya perbedaan hasil penelitian ini penulis tertarik melakukan penelitian dengan menambah variabel baru dan objek penelitian yang juga berbeda, dengan judul penelitian **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Iklim Organisasi**

Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada Bank Mandiri Pulau Punjung Cabang Sungai Rumbai Dharmasraya”.

1.2. Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang, maka penulis dapat menentukan identifikasi masalahnya sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja yang masih rendah
2. Lingkungan kerja yang kurang nyaman
3. Iklim Organisasi karyawan masih rendah
4. Kurangnya komunikasi antara sesama karyawan
5. Kurangnya rasa tanggung jawab pada diri karyawan
6. Tidak adanya kerja sama tim yang terjadi.
7. Gaya pemimpin yang diterapkan belum optimal.
8. Kurang mempunya pimpinan dalam menyelesaikan konflik yang terjadi.
9. Rendahnya kesadaran karyawan tentang kondisi perusahaan

1.3. Batasan Masalah

Guna lebih memberikan arahan dan memudahkan dalam penelitian ini, penulis akan membatasi masalah ini dengan Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebagai variabel bebas, Dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat, serta Iklim Organisasi (Z) sebagai variabel intervening pada Bank Mandiri Pulau Punjung Cabang Sungai Rumbai Dharmasraya.

1.4.Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang, identifikasi masalah dan batasan masalah di atas perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Iklim Organisasi pada Bank Mandiri Pulau Punjung Cabang Sungai Rumbai Dharmasraya?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Iklim Organisasi pada Bank Mandiri Pulau Punjung Cabang Sungai Rumbai Dharmasraya ?
3. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Pulau Punjung Cabang Sungai Rumbai Dharmasraya?
4. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Pulau Punjung Cabang Sungai Rumbai Dharmasraya ?
5. Bagaimana pengaruh Iklim Organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Pulau Punjung Cabang Sungai Rumbai Dharmasraya ?
6. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan melalui Iklim Organisasi sebagai variabel mediasi pada Bank Mandiri Pulau Punjung Cabang Sungai Rumbai Dharmasraya ?
7. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan melalui Iklim Organisasi sebagai variabel mediasi pada Bank Mandiri Pulau Punjung Cabang Sungai Rumbai Dharmasraya ?

1.5. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian di atas adalah :

1. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap Iklim Organisasi pada Bank Mandiri Pulau Punjung Cabang Sungai Rumbai Dharmasraya
2. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Iklim Organisasi pada Bank Mandiri Pulau Punjung Cabang Sungai Rumbai Dharmasraya
3. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Pulau Punjung Cabang Sungai Rumbai Dharmasraya
4. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Pulau Punjung Cabang Sungai Rumbai Dharmasraya
5. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Iklim Organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Pulau Punjung Cabang Sungai Rumbai Dharmasraya
6. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan melalui Iklim Organisasi sebagai variabel mediasi pada Bank Mandiri Pulau Punjung Cabang Sungai Rumbai Dharmasraya
7. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan melalui Iklim Organisasi sebagai variabel

sebagai variabel mediasi pada Bank Mandiri Pulau Punjung Cabang Sungai Rumbai Dharmasraya

1.5.2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berharga mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Iklim Organisasi sebagai variabel mediasi.

2. Bagi Penulis

Sebagai sarana dalam mengembangkan ilmu pengetahuan dan menambah wawasan penulis dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya dibidang Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan organizational citizenship behavior sebagai variabel mediasi.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar untuk melakukan penelitian lebih lanjut terutama tentang Disiplin Kerja , Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi dan kinerja karyawan.