

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen organisasian yang berfokus pada unsur sumber daya manusia. Tugas msdm adalah mengelola unsur manusia secara baik agar memperoleh tenaga kerja yang berkualitas pada pekerjaanya..manusia merupakan suatu unsur penting dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia di dalamnya suatu organisasi tidak akan berjalan meskipun faktor – faktor lainnya telah sempurna.

Kompetensi SDM sangat dibutuhkan, bila suatu organisasi ingin tetap bertahan bertahan di tengah persaingan yang semakin ketat. Keberhasilan suatu organisasi ditunjukkan oleh kemampuannya mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupkan salah satu factor kunci untuk mendapatkan kinerja yang terbaik, karena SDM merupakan factor penentuan dan pencapaian tujuan yang efektif dan efisien. Kinerja karyawan adalah hasil kinerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mathis dan Jackson,2006) menyebutkan factor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (ability), tingkat usaha yang dicurahkan dan motivasi (motivation). Pada dasarnya manusia atau seseorang yang berada pada kehidupan organisasi berusaha untuk menentukan dan membentuk suatu rancangan aktivitas semua pihak, agar menjalankan aktivitas tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku masing-masing individu.

Sesuatu yang dimaksud itu adalah budaya dimana individu berada, seperti kepercayaan, nilai, anggapan, harapan dan sebagainya.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2006:193). Selain itu, Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 3 (2014) 3 berbagai aturan/norma yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai/ karyawan dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan /norma itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan/tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai/ karyawan. Hal – hal tersebut dimaksudkan agar para karyawan bekerja dengan disiplin dan bertanggungjawab atas pekerjaan yang didapatkan. Ukuran yang dipakai dalam menilai apakah karyawan tersebut disiplin atau tidak, dapat terlihat dari ketepatan waktu kerja, etika berpakaian, serta penggunaan fasilitas/sarana perusahaan secara efektif dan efisien (Soejono, 2007:60).

Perusahaan PT. Pasific Distributor Mojokerto merupakan perusahaan distribusi air Air mineral Aqua, yang sudah berbagai upaya yang dilakukan oleh perusahaan agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Berbagai upaya yang telah dilakukan agar menjadi perusahaan yang tetap berdiri dengan semakin banyaknya perusahaan air mineral yang terdapat di Indonesia. Persoalan yang harus diselesaikan oleh PT. Pasific Distributor Mojokerto adalah bagaimana cara agar memacu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Indikasi adanya masalah

tersebut dilihat dari data hasil produksi yang cenderung menurun selama 2 tahun terakhir, sebagai berikut:

Tabel 1.1 : Prosentase Realisasi Target Penjualan PT. Pasific Distributor Mojokerto 2015-2016

Tahun	Semester	Target Penjualan	Realisasi Target Penjualan	Prosentase
2015	I	1,400,000	1,373,639	98%
	II	1,400,000	1,351,238	97%
2016	I	1,400,000	1,391,769	99%
	II	1,400,000	1,292,215	92%

Sumber : PT. Pasific Distributor Mojokerto

Dari tabel diatas tampak bahwa PT. Pasific Distributor Mojokerto mengalami permasalahan pada penurunan jumlah realisasi target penjualan. Dimana pada tahun 2015 semester I selisih realisasi penjualan dengan target penjualan sebesar 26.361. Tahun 2015 semester II selisih realisasi penjualan dengan target penjualan sebesar 48.762. Tahun 2016 semester I selisih realisasi target penjualan dengan target penjualan sebesar 8.331 dan pada tahun 2016 semester II selisih realisasi target penjualan dengan target penjualan sebesar 107.785. Tidak tercapainya target penjualan diindikasikan karena disiplin kerja seperti absensi karyawan meningkat atas pekerjaan yang dilakukan, Robbins (2006:749) mengatakan bahwa kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh proses adaptasi dari budaya organisasi atau disebut juga sosialisasi.

Hal ini didukung juga dengan jumlah absensi karyawan bagian Marketing and Sales yang meningkat dari tahun 2015-2016. Dapat dilihat pada table 1.1:

Tabel 1.2 : Data Absensi Karyawan Bagian Marketing and Sales PT. Pasific Distributor Mojokerto 2015 – 2016

Tahun	Periode 6 Bulan / semester	Jumlah Karyawan	Daftar Absensi			
			Sakit	Ijin	Alpha	Total
2015	Semester 1	46	4	4	8	16
	Semester 2	46	-	4	11	15
2016	Semester 1	46	3	8	10	21
	Semester 2	46	7	2	15	24

Sumber : PT. Pasific Distributor Mojokerto

Berdasarkan penjelasan dari tabel diatas peningkatan absensi karyawan perusahaan PT. Pasific Distributor Mojokerto pada tiap tahunnya yaitu pada tahun 2015 total absensi sebanyak 32 dan pada tahun 2016 total absensi sebanyak 45. Dapat dilihat bahwa naiknya absensi dapat disimpulkan ketiaktaatannya karyawan dalam melaksanakan system dan prosedur perusahaan.

Peningkatan kinerja karyawan bukanlah suatu hal yang mudah karena kinerja dapat dianalisa dari berbagai sudut pandang serta dipengaruhi oleh berbagai factor antara lain budaya yang ada dalam organisasi dan disiplin kerja. Memperhatikan budaya yang ada didalam organisasi sangatlah penting, dimana penekanan budaya tersebut pada karyawan dalam bekerja juga memegang peranan karena meripahkan pengendali dan arah dalam membentuk sikap serta perilaku individu yang melibatkan diri pada semua kegiatan organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para organisasi.

Budaya organisasi merupakan aturan dari perusahaan yang telah dijalankan oleh seluruh karyawan yang terlibat didalam lingkup suatu usaha. Penerapan

aturan yang dijalankan perusahaan mengalami perubahan seiring berjalan waktu dan perkembangan. (Robbins dan Coulter 2010:63). Kinerja organisasi keseluruhan pada dasarnya tidak terlepas dari kinerja seluruh karyawan yang ada di dalamnya. Dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, karyawan harus memperhatikan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini sangat diperlukan agar hasil yang nantinya dicapai dapat optimal. Adanya keterkaitan hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja organisasi dianggap dapat menentukan kemampuan organisasi untuk mengatasi perubahan lingkungan, bahkan secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi menjadi faktor penyumbang penting bagi kesuksesan atau kegagalan perusahaan. Budaya dapat menjadi kekuatan yang positif atau negatif, dalam hubungannya dengan efektivitas pencapaian prestasi perusahaan /organisasi bersangkutan. Kinerja yang tinggi merupakan hasil dari konsistensi budaya

Pada perusahaan mempunyai budaya yang dijadikan pedoman dan arahan untuk ditaati dalam mencapai tujuan organisasi dan mempunyai dasar budaya yang memiliki persepsi bersama yang dianut oleh anggota – anggota organisasi yang memiliki sikap kepribadian yang ditunjukkan ciri suasana yang penting bagi kehidupan organisasi, kenyamanan, kelancaran, dan keefektifan organisasi (Robbins 1991:572).

Budaya organisasi memiliki peranan penting dalam menjaga stabilitas sistem sosial karena mampu membentuk sikap dan perilaku karyawan. Budaya organisasi dengan ini juga meningkatkan para karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi sehingga disamping menggambarkan identitas organisasi,

budaya organisasi juga memberikan batasan nilai-nilai organisasi yang dimiliki yang berbeda dengan budaya organisasi yang lain.

Budaya yang diterapkan dalam perusahaan seperti memberikan kualitas yang terbaik dari perusahaan dan menjalankan visi dan misi perusahaan yang diterapkan, menjaga hubungan komunikasi atasan dan karyawan, melayani konsumen dengan baik memberikan pelayanan bagi para pengunjung dengan setulus hati, agar menerapkan nilai-nilai budaya organisasi. Namun karyawan disana kurang memperhatikan budaya yang diterapkan perusahaan, dan masih banyak karyawan yang malas bekerja dan kurang menaati aturan-aturan disana, serta kurangnya karyawan melaksanakan tanggung jawabnya dan tidak tepat waktu pada saat jam kerja, karyawan yang tidak kondusif saat bekerja dan lingkungan yang dapat dilihat dari perusahaan PT. Pasific Distributor Mojokerto yaitu adanya hubungan antara atasan dengan bawahan kurang harmonis, serta kurangnya menjalankan tugas – tugas yang diberikandisekitar karyawan yang menjadikan beban.

Rivai (2005:14) mendefinisikan kinerja adalah pencapaian yang dihasilkan seseorang atau seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan atau pencapaian keberhasilan dari seorang dalam melakukan target dalam pekerjaannya. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam menyelesaikan tugasnya sesuai tanggung jawab yang merupakan upaya mencapai tujuan organisasi dengan keberhasilan yang telah disepakati bersama.

Wilson Bangun (2012), mendefenisikan: Kinerja karyawan (performance) adalah hasil pekerjaan yang dapat dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan-persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (job standard). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja: Faktor personal / individual, Faktor kepemimpinan, Faktor tim, Faktor sistem, dan Faktor kontekstual (situasional). Menurut Mathis, (2002) dan Bernandin (1993) dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk: Kualitas Kerja (Quality Of Work) Kuantitas Kerja , Kreatifitas, Ketepatan waktu ,Kemampuan (Capability) dan Kemandirian

Berdasarkan fenomena diatas peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut pengaruh antara variabel kinerja karyawan, Budaya Organisasi dan Disiplin kerja. Peneliti memandang perlu untuk melakukan suatu penelitian pada karyawan Perusahaan PT. Pasific Distributor Mojokerto.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PENERAPAN BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN MARKETING AND SALES PT.PASIFIC DISTRIBUTOR MOJOKERTO”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang sedang dihadapi oleh perusahaan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pada Perusahaan ?
- b. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pada Perusahaan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan diatas , maka tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pada Perusahaan.
- b. Untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pada Perusahaan.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yaitu antara lain :

1. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian yang dilakukan , diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan untuk memberikan masukan dan saran serta sambungan pemikiran yang dapat dimanfaatkan untuk mengevaluasi faktor – faktor Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan .

2. Bagi Peneliti Lain

Dari hasil penelitian yang saya lakukan, diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti lain sebagai referensi dan bahan masukan yang akan mengadakan penelitian yang berhubungan dengan permasalahan yang sejenis.

3. Bagi Lembaga

Dari hasil penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak lembaga dalam memberikan kontribusi tambahan ilmu pengetahuan sehingga dapat memberikan teori tentang variabel Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.