

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan pasti mempunyai tujuan yang berbeda antara perusahaan yang satu dengan perusahaan lainnya. Dalam pencapaian tujuan tersebut, banyak berbagai faktor – faktor yang terlibat dalam pencapaian tersebut. Dalam hal ini faktor yang berpengaruh penting adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu, perlunya manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2012).

Tenaga dan pikiran yang berasal dari sumber daya manusia dibutuhkan oleh perusahaan, untuk menunjukkan tenaga dan pikiran SDM harus mampu menunjukkan kinerja kerjanya kepada perusahaan. Menurut Rivai (2009) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang, sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan sangat dibutuhkan dalam melakukan aktivitas perusahaan. Setiap perusahaan tentunya ingin mendapatkan kinerja karyawan yang baik dalam setiap bidang masing – masing.

Pada dasarnya kinerja karyawan dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu karyawan tersebut dalam bekerja. Menurut Mangkunegara (2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dimensi yang dimiliki pekerjaannya kinerja karyawan

dapat memicu persaingan suatu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Perusahaan yang mempunyai kinerja karyawan yang baik, akan mudah untuk mencapai tujuannya. Alasan kemudahan dalam mencapai tujuannya adalah karena perusahaan tersebut akan dapat bekerja sama dengan karyawannya secara optimal dalam mencapai tujuan tersebut.

Mengacu kondisi tersebut, maka suatu organisasi atau perusahaan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas karyawannya, baik perhatian dari kualitas pengetahuan dan keterampilan, karir maupun kesejahteraan sehingga dapat meningkatkan prestasi karyawan untuk memberikan seluruh kemampuannya dalam pencapaian tujuan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan (Rivai, 2009). Oleh karena itu, pihak manajemen perusahaan harus berusaha mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik sehingga dapat mencapai prestasi yang terbaik.

Menyadari begitu pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Bukhari dan Pasaribu (2019) menyimpulkan bahwa kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisien, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Zulindra (2019) bahwa bagi perusahaan efektivitas kinerja karyawan sangat penting karena berhubungan dengan keberlangsungan hidup perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah persepsi dukungan organisasi. Dalam organisasi, interaksi sosial bisa terjadi dalam konteks

individu dengan organisasinya. Terkait dengan itu, konsep persepsi dukungan organisasi mencoba menjelaskan interaksi individu dengan organisasi yang secara khusus mempelajari bagaimana organisasi memperlakukan individu-individu (karyawan). Persepsi dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli pada kesejahteraannya (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Organisasi dalam perusahaan atau industri menjadi salah satu komponen terpenting yang berada disana karena organisasilah yang mengatur karyawan dalam bekerja. Selain itu harapan karyawan terhadap suatu perusahaan atau industri dirancang oleh organisasi itu sendiri. Tingkat kepercayaan karyawan terhadap persepsi dukungan organisasi ini akan dipengaruhi oleh evaluasi mereka atas pengalaman dan pengamatan tentang cara organisasi memperlakukan karyawan-karyawannya secara umum (Eisenberg et al., 1986).

Persepsi dukungan organisasi berperan penting bagi perilaku karyawan. Jika karyawan menganggap bahwa dukungan organisasi yang diterimanya tinggi, maka karyawan tersebut akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas dirinya dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut. Hal tersebut yang juga akan meningkatkan komitmen pada diri karyawan. Komitmen inilah yang pada akhirnya akan mendorong karyawan untuk berusaha membantu organisasi mencapai tujuannya, dan meningkatkan harapan bahwa performa kerja akan diperhatikan serta dihargai oleh organisasi (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Karyawan yang mendapat dukungan dari organisasi akan menunjukkan sikap semangatnya dalam bekerja, Karyawan menunjukkan tanggung jawab mereka tentang pekerjaan ketika dukungan organisasi itu tinggi (Danish, Ramzan, dan Ahmad, 2013). Hakkak dan Ghodsi (2013) mendefinisikan dukungan organisasi (*organization support*) sebagai semacam dukungan atau kerja sama yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan sukses.

Dukungan organisasi dapat juga diimplementasikan dalam bentuk pengorganisasian yang tepat. Simanjuntak (2011) menyatakan bahwa kinerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian. Dukungan dalam pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dari unit tersebut. Dukungan positif dari pimpinan dan segenap karyawan juga akan menciptakan situasi kerja yang kondusif.

Faktor lain yang turut berperan dalam menentukan kinerja karyawan selain persepsi dukungan organisasi adalah disiplin kerja karena faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para karyawan (Sedarmayanti, 2007). Menurut Robbins (2005) disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan secara bersama baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Sinambela (2016) mengungkapkan disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi. Kedisiplinan merupakan salah satu kunci dari optimalisasi kinerja guna mencapai tujuan perusahaan.

Hilangnya disiplin kerja akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Jika kedisiplinan tidak ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang ditetapkan tidak akan dapat dicapai secara efektif dan efisien. Disiplin merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Disiplin kerja sebagai acuan sikap dalam pendistribusian kewajiban yang diterima seseorang, sehingga disiplin seringkali menjadi tolak ukur kualitas kerja karyawan dalam perusahaan (Ardhiansyah,dkk,2021)

Menurut Sinambela (2019) peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada. Disiplin kerja dalam suatu organisasi bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Sebagai gambaran apabila suatu perusahaan hanya memperhatikan tentang pendidikan, keahlian dan teknologi tanpa memikirkan disiplin kerja karyawan, maka pendidikan, keahlian dan teknologi yang tinggi sekalipun tidak akan menghasilkan produk yang maksimal bila yang bersangkutan tidak dapat memanfaatkannya secara teratur dan mempunyai kesungguhan disiplin kerja yang tinggi.

Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawannya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku. Seseorang yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap melakukan pekerjaannya dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh

atasannya. Seorang karyawan dengan tingkat disiplin yang baik tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal - hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaannya. Pembentukan disiplin merupakan hal mutlak bagi setiap karyawan karena akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Menurut (Sutrisno, 2018) disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Oleh karena itu, dalam praktiknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar peraturan – peraturan yang ditaati sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan.

PT Yuwana Karya Catur Manunggal yang berlokasikan di Perum. Makarya Binangun Jl. Dewi Sartika Barat Blok D.6 Waru Sidoarjo adalah kelanjutan dari CV. Yuwana Karya yang bergerak di bidang jasa dan pengadaan barang sejak tahun 1989. Sesuai perkembangannya maka perusahaan mendirikan PT Yuwana Karya Catur Manunggal pada tahun 2006 dan bergerak di bidang General kontraktor, renovasi dan perawatan gedung, elektrikal dan mekanikal.

PT Yuwana Karya Catur Manunggal memiliki fokus pengerjaan pada bidang *civil* dan konstruksi yang mana mengerjakan pekerjaan serta menyediakan bahan bangunan *civil* dan konstruksi dari mulai design layout perancangan bentuk dan bangunan serta pelaksanaan (renovasi, pabrikasi dan repair). kemudian *building maintenance* yang mana menyediakan dan pengadaan material sesuai dengan kebutuhan, tenaga kerja baik sistem kerja borongan maupun harian (partisi. interior, epoxy lantai, pengecatan, penggantian atap, keramik, granit dll) selain itu pada

bidang *electrical* yang mana menyediakan dan pengadaan aterial pemasangan sesuai dengan kebutuhan meliputi : genset, panel listrik, kabel, penangkal petir, travo, cubical, terminasi panel, tambah daya pln, pengurusan baru pln, slo dan lain lain. Terakhir pada bidang mekanikal yang mana menyediakan dan pengadaan material sesuai dengan lingkup : (*air conditioner, exhouse fan, tata udara*) ac presisi, *ac chiller, ac central, ducting piu, bjls,ss*, pipa hidrant, pipa air bersih pipa ss304, tangki ss 304.

Dalam pelaksanaan proyek yang dikerjakan oleh PT Yuwana Karya Catur Manunggal, penulis mendapatkan data penyelesaian proyek berupa jumlah proyek yang telah dikerjakan oleh PT Yuwana Karya Catur Manunggal dan proyek yang pengerjaannya melewati waktu yang telah ditentukan atau terlambat sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Data Penyelesaian Proyek

Tahun	Jumlah Proyek	Jumlah Proyek Tidak Tepat Waktu	Presentase Keterlambatan Proyek
2019	15	3	20%
2020	13	3	23%
2021	16	4	25%
2022	18	5	27%

(Sumber: PT Yuwana Karya Catur Manunggal)

Berdasarkan data diatas, yaitu banyaknya proyek yang penyelesaian mengalami keterlambatan dari waktu yang telah direncanakan, pada tahun 2019 jumlah proyek yang diperoleh adalah 15 proyek dengan jumlah proyek yang tidak tepat waktu sebanyak 3 proyek atau 20%, pada tahun 2020 terdapat 13 proyek sedangkan jumlah proyek tidak tepat waktu adalah 3 proyek atau 23% sedangkan pada tahun 2021 proyek yang didapat sebanyak 16 dengan jumlah proyek tidak

tepat waktu sebanyak 4 proyek atau 25%, pada tahun 2022 proyek yang didapat adalah 18 proyek dengan jumlah proyek tidak tepat waktu sejumlah 5 atau 27%. Menurunnya kinerja karyawan bagian proyek PT Yuwana Karya Catur Manunggal akan berdampak pada tidak tercapainya jumlah proyek yang tidak tepat waktu dari jumlah proyek yang telah ditetapkan perusahaan. Karyawan merasa jumlah proyek yang diberikan perusahaan terlalu besar untuk jangka waktu satu tahun sehingga karyawan merasa terbebani dengan jumlah proyek tersebut.

Dengan harapan dari PT Yuwana Karya Catur Manunggal untuk menyelesaikan proyek yang diperoleh dan tidak terlambat harus dilakukan evaluasi apa yang menyebabkan. Berdasarkan wawancara di PT Yuwana Karya Catur Manunggal Fenomena yang terkait dengan penelitian didapat bahwa ketika terjadinya jadwal yang telah mendekati penyelesaian proyek namun proses pengerjaan dirasa oleh atasan masih kurang mendekati penyelesaian, terkadang lembur tidak terhitung lembur sehingga karyawan yang melakukan lembur merasa kurang dihargai dan juga merasa bahwa atasan kurang siap dalam melakukan perencanaan yang mana mengakibatkan juga karyawan merasa atasan kurang memperhatikan lingkungan pekerjaan. Fenomena yang terjadi terdapat indikasi bahwa kurangnya persepsi dukungan organisasi yang mana mempengaruhi kinerja dari karyawan yang bekerja tidak dengan sepenuh hati dan tidak memberikan yang terbaik.

Persepsi dukungan organisasi memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap keberlangsungan dan kesinambungan perusahaan. Tanpa adanya dukungan dari organisasi mustahil aktivitas produksi akan berjalan dengan lancar.

Selain itu disiplin kerja juga sangatlah mempengaruhi, masih banyak karyawan yang kurang memperhatikan ketepatan waktu dalam bekerja dan kurang disiplin waktu sehingga terdapat indikasi menyebabkan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin sebaiknya harus ditanamkan dalam diri setiap karyawan, bukan karena paksaan atau karena tuntutan semata akan tetapi kesadaran dalam diri setiap pegawai. Untuk mendapatkan disiplin kerja yang baik pegawai harus taat terhadap aturan waktu. Taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja dan taat terhadap aturan lainnya yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Simanjuntak (2011) menyatakan bahwa kinerja setiap orang juga tergantung pada persepsi dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja serta kondisi dan syarat kerja. Indikator dukungan organisasi menurut Rhoades dan Eisenberg (2002) adalah (1) Keadilan, (2) Dukungan Atasan, (3) Penghargaan, (4) Kondisi Kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ni Luh Gede Putu Purnawati dkk (2019) menyimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Informasi terkait dengan tingkat kedisiplinan dapat ditunjukkan melalui data absensi dari karyawan, berikut tabel absensi karyawan bulan Agustus 2021 – Agustus 2022 dari karyawan PT Yuwana Karya Catur Manunggal.

Tabel 1. 2 Data Absensi Karyawan PT Yuwana Karya Catur Manunggal

Bulan	Jumlah karyawan	Absensi				Terlambat	Presentase keterlambatan
		Izin	Sakit	Tanpa Keterangan	Presentase Absen		
Januari (2021)	45	-	2	-	8%	9	36%
Februari (2021)	45	2	2	-	18%	6	27%
Maret (2021)	45	4	-	-	15%	7	26%
April (2021)	45	1	3	2	21%	4	17%
Mei (2022)	45	-	-	5	23%	6	28%
Juni (2022)	45	-	2	4	23%	7	26%
Juli (2022)	45	-	-	3	11%	8	30%
Agustus (2022)	45	-	1	-	3%	6	23%
September (2022)	45	3	2	5	38%	8	30%
Oktober (2022)	45	1	-	4	19%	4	15%
November (2022)	45	3	3	4	35%	5	17%
Desember (2022)	45	1	-	-	4%	8	32%

(Sumber: PT Yuwana Karya Catur Manunggal)

Berdasarkan tabel data absensi karyawan PT Yuwana Karya Catur Manunggal di atas dapat diketahui angka absensi dan tingkat keterlambatan karyawan dalam bulanan yang mana ketidakhadiran tertinggi pada 1 tahun terakhir terdapat pada bulan September 2022 dan November 2022 dengan presentase ketidakhadiran 38% dengan rincian pada bulan Mei 2022 3 karyawan sakit, 2 karyawan izin dan 5 karyawan tercatat tidak hadir tanpa keterangan, lalu presentase terendah ketidakhadiran terdapat pada bulan Agustus 2022 dengan presentase ketidakhadiran 3% dengan rincian 1 karyawan sakit. untuk keterlambatan sedangkan presentase terlambat terbesar pada bulan Januari 2022 dengan presentase 36% dengan jumlah keterlambatan 9 kasus keterlambatan pada bulan tersebut.

Tingkat kehadiran dari PT Yuwana Karya Catur Manunggal memiliki standart rata rata dalam sebulan yaitu 80%, dan standart rata rata tingkat keterlambatan 70%.

Berdasarkan data absensi masih sering terjadi terlewatnya tingkat kehadiran dan keterlambatan dari karyawan. Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin baik kinerja yang dapat dicapai, sehingga seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin yang baik jika karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.. Dalam penelitian Fregrace M.P (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berbagai kendala yang terdapat diperusahaan itu sendiri mengakibatkan pekerjaan yang sudah ditargetkan menjadi sulit di capai dan berdampak pada rendahnya tingkat kinerja karyawan PT Yuwana Karya Catur Manunggal. Berdasarkan apa yang telah dijelaskan dan disimpulkan bahwa keberhasilan kinerja tidak lepas dengan adanya faktor persepsi dukungan organisasi dan disiplin kerja. Dalam hal ini penulis tertarik untuk mengangkat judul penelitian **“Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Yuwana Karya Catur Manunggal”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah

1. Apakah Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Yuwana Karya Catur Manunggal?

2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Yuwana Karya Catur Manunggal?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan terhadap PT Yuwana Karya Catur Manunggal Surabaya adalah :

1. Untuk mengetahui adakah pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap kinerja karyawan PT Yuwana Karya Catur Manunggal
2. Untuk mengetahui adakah pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT Yuwana Karya Catur Manunggal

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Akademik

Sebagai salah satu referensi dan tambahan informasi bagi akademisi atau penelitian lain yang berkepentingan

2. Bagi Penulis

Pemanfaatan ilmu yang telah diperoleh selama menempuh berbagai mata kuliah, diimplementasikan dengan kenyataan yang ada dilapangan dan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar derajat strata satu (S-1).

3. Bagi Objek Penelitian

Sebagai masukan dan bahan evaluasi atas bagaimana dukungan organisasi dan disiplin kerja yang ada di dalam objek penelitian