

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perubahan era yang semakin maju, mendorong manusia ingin mencapai kehidupan yang lebih baik. Pencapaian tersebut ditunjukkan melalui kinerja dan prestasi yang diberikan dalam bekerja. Sehingga dibutuhkan kemampuan atau kinerja dari karyawan yang lebih baik. Menciptakan kinerja karyawan merupakan hal yang tidak mudah karena kinerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi / perusahaan dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi/perusahaan. (Muhammad Umar Data dan Muhammad Tafsir, 2019).berpendapat bahwa Kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam organisasi. Hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan ketetapan waktu. Sedangkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh pendidikan, motivasi, lingkungan, disiplin, peraturan dan yang terpenting adalah dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dalam organisasi tersebut.

Dalam (Rahmawati : 2016) Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah (SDM) sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi,

menuntut setiap organisasi mendapatkan pegawai yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan. Menjadi seorang karyawan pada suatu perusahaan konsultan jasa tidaklah mudah, dibutuhkan kedisiplinan, motivasi dan lingkungan kerja yang baik agar dapat menunjang kinerja seorang karyawan. Menurut Ardana dkk, (2011) disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya. Sedangkan kedisiplinan karyawan mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dijalankan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Dengan kedisiplinan kerja maka karyawan tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan.

Motivasi suatu sikap atau dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Pentingnya motivasi kerja sebagai kekuatan pendorong yang dapat mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan dan kepuasan dirinya. Karena pentingnya motivasi maka dalam suatu organisasi maupun perusahaan diperlukan adanya motivasi yang baik demi tercapainya tujuan perusahaan. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena lingkungan kerja yang aman dapat mengembangkan kreativitas dan kerja sama yang baik antar karyawan serta dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan itu sendiri

sehingga perlu adanya lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan dapat membuat mereka lebih tenang, efektif, tekun, dan serius dalam menghadapi tugas-tugasnya. Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya.

Menurut Ismonawati (2015). Komitmen/Disiplin kerja merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. Namun demikian sifat dari mengembangkan konsep komitmen telah berhasil dengan populernya model tiga komponen komitmen. Sebagai tambahan, komitmen afektif mirip dengan yang dikembangkan oleh *Mooday et al.* Komitmen organisasi adalah tingkatan dimana seorang pekerja mengidentifikasi diri dengan organisasi, tujuan-tujuan dan keinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi. Disiplin kerja menunjukkan suatu daya diri seorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Apabila karyawan di perusahaan yang memiliki budaya yang kuat mempunyai kesamaan nilai-nilai dalam bekerja, akan tercipta sinergi antara karyawan dengan lebih baik, sehingga manajer tidak membuang tenaga dan waktu hanya untuk menyelesaikan konflik diantara mereka karena perbedaan nilai budaya. Apabila budaya organisasi semakin meningkat, maka kinerja karyawan meningkat. Budaya organisasi yang

tidak kondusif dan motivasi karyawan yang rendah dapat mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan.

Ellisyah Mindari (2015) menjelaskan Kata “*discipline*” menunjukkan suatu ide hukuman, tetapi itu bukan artinya (arti disiplin) yang sebenarnya. Kata disiplin berasal dari bahasa Latin “*disciplina*” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat.

“Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan ( studi kasus pada Karyawan Lapangan PT. Emka Architect Group)”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan, permasalahan dari perusahaan ini berdasarkan dari uraian yang dijabarkan pada latar belakang adalah adanya penurunan target yang dicapai dan tidak bisa optimal. Sehingga perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana upaya untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan permasalahan tersebut yang diduga faktor motivasi, faktor disiplin kerja dan faktor budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut ;

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT.Emka Architect Group?

2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Emka Architect Group?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT.Emka Architect Group?
4. Motivasi, disiplin Kerja dan Budaya organisasi bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Emka Architect Group.

### 1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Terdapat beberapa tujuan penulisan skripsi diantaranya adalah sebagai berikut:

1. untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan
3. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan.

### 1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat-manfaat dari penelitian ;

#### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan sumbangan pemikiran bagi pengembang ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan mengenali situasi kerja dan berbagai macam masalah-masalah secara langsung didunia kerja,yang berkaitan dengan faktor motivasi, faktor disiplin kerja dan faktor budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

### b. Bagi Universitas

Diharapkan dengan adanya penelitian ini, bisa digunakan dilain kesempatan juga waktu sebagai bahan pertimbangan untuk riset dan penelitian bagi mahasiswa yang akan mengambil skripsi dan bisa menjadi bahan referensi.

### c. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan bagi perusahaan akan lebih melihat Sumber Daya Manusia sebagai aset terbesar yang sangat harus diperhatikan terutama mengenai faktor motivasi, factor disiplin kerja dan faktor budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang pada akhirnya untuk memperbaiki kinerja karyawan yang sangat membantu untuk kemajuan perusahaan.

## 1.5 Sistematika Penulisan

Secara garis besar Skripsi dapat dibagi menjadi tiga bagian, yaitu awal, isi, dan persembahan, sari, kata pengantar, daftar isi,daftar gambar, daftar tabel, dan daftar lampiran.

Bagian isi skripsi terdiri dari lima bab yaitu:

## 1. Bab I : Pendahuluan

Bab ini menjelaskan tentang mengapa penelitian ini perlu dilakukan dan apa yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu. Bab ini berisi latar belakang masalah yang menjelaskan alasan dilakukan penelitian ini. Perumusan masalah yang berisi tentang masalah-masalah penelitian yang dibentuk dalam pertanyaan-pertanyaan untuk dijawab sebagai hasil penelitian. Tujuan penelitian yang memuat apa saja tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti dalam melakukan penelitian. Kegunaan hasil penelitian menjelaskan tentang manfaat-manfaat yang diperoleh dalam penelitian, serta sistematika penulisan yang menjelaskan dan juga menjabarkan dari setiap bab nya.

## 2. Bab II : Landasan Teori

Bab ini meliputi landasan teori dalam penelitian ini meliputi pengertian-pengertian dari teori yang digunakan khususnya mengenai pengertian harga, pengertian kualitas produk, pengertian kualitas pelayanan, dan pengertian loyalitas pelanggan. Penelitian terdahulu berisi mengenai penelitian-penelitian yang menjadi acuan penelitian ini. Kerangka pemikiran teoritis mengenai skema penelitian dalam bentuk gambar kerangka penelitian, dan perumusan hipotesis yang berisi tentang hipotesis penelitian yang akan diajukan.

### 3. Bab III: Metode Penelitian

Berisi tentang variabel penelitian yang menjelaskan variabel apa saja yang digunakan, dan definisi operasional yang berisi tentang pengertian konsep dan indikator-indikator masing-masing variabel. Penentuan sampel yang menjelaskan populasi yang digunakan serta sampelnya yang akan digunakan dalam penelitian. Jenis dan sumber data menjelaskan data-data yang digunakan. Metode pengumpulan data berisi tentang cara peneliti mendapatkan data penelitian. Metode analisis data berisi tentang apa saja alat analisis yang digunakan untuk mendapatkan hasil penelitian.

### 4. Bab IV : Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Berisi deskripsi tentang obyek penelitian yang berisi mengenai penjelasan dari objek penelitian yang digunakan yaitu perusahaan yang akan dibahas dalam penelitian. Hasil penelitian berisi tentang penjelasan atau hasil analisis dari pengolahan data yang dilakukan serta penjelasan hasil-hasil dari analisis data tersebut, serta pembahasan berisi mengenai bahasan dari hasil analisis tersebut dengan membandingkan dari hasil penelitian sebelumnya.

### 5. Bab V : Penutup

Bab ini berisi tentang kesimpulan yang menjelaskan tentang jawaban dari rumusan masalah yang dibentuk pada bab sebelumnya,

dan saran yang berisi tentang anjuran-anjuran yang diberikan oleh penelitian kepada perusahaan yang digunakan untuk memberi masukan serta memajukan perusahaan tersebut.

