

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era sekarang ini sumber daya manusia merupakan penggerak utama dalam suatu organisasi. Kunci sukses suatu perusahaan bisa terletak pada sumber daya manusia yaitu sebagai inisiator, pemberi tenaga kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi untuk meningkatkan kemampuan perubahan organisasi secara terus-menerus. Hal ini sangat diperlukan agar hubungan antara pihak perusahaan dengan para tenaga kerja dapat terjalin dengan baik guna kemajuan suatu perusahaan. Manajemen merupakan proses pendayagunaan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses dimaksud melibatkan organisasi, arahan, koordinasi, dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan yang ditetapkan tersebut.

PT. Altrak sesuai namanya yang berdiri pada tahun 1978 sebagai anak perusahaan dari Central Cipta Murdaya atau CCM. PT. Altrak 1978 bergerak di bidang perdagangan alat-alat berat dengan menjadi sole agent dan distributor : Cummins, New Holland, Austoft, Mitsubishi, Nichiyu, Fatuzzi, Kawasaki, Grove Manitowoc, Dynapac, Fleetguard dan JCB. Sampai saat ini PT. Altrak 1978 memiliki 32 cabang di seluruh Indonesia dengan 1300 orang karyawan. Seiring dengan pertumbuhan ekonomi dan pembangunan di Indonesia maka kebutuhan akan panel listrik tidak hanya

terbatas pada control genset saja dan semakin meningkat kepenggunaan di infrastruktur, Building maupun industry.

Sebagai komitmen perusahaan untuk meningkatkan kualitas produksinya PT. Altrak 1978 telah memperoleh sertifikat Indeks Proteksi dari LMK SPLN untuk IP 31 dan Sertifikat pengujian jenis No. 036 BLUR 491 A tahun 2005. PT. Altrak 1978 akan terus menjaga posisi keuangan yang kuat dan terus menerus mengembangkan keunggulan semua sektor dalam organisasi sebagai perusahaan yang solid dalam bisnis alat berat yang telah dikenal baik oleh pelanggan nasional maupun internasional dengan satu tekad untuk memimpin dunia agar memiliki hari kedepan lebih baik.¹

Altrak selalu berhubungan erat dengan pelanggan untuk menyediakan layanan, dukungan dan solusi cepat yang membantu melindungi operasi pelanggan dan investasi yang di buat. Misi dalam membentuk organisasi dengan sistem dan orang-orang yang kuat sesuai dengan budaya perusahaan. Untuk mendirikan PTA menjadi ‘perusahaan berbasis layanan’, untuk dapat mengembangkan lebih banyak kantor cabang maka manajer muda yang berbakat di kembangkan untuk menjadi pemimpin masa depan perusahaan.

Tujuan utama perusahaan adalah tercapainya sebuah kinerja yang tinggi terutama untuk perusahaan yang bergerak pada penjualan. Menurut Miner kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan

¹ Diakses dari https://appi-electric.co.id/members_view.php?page=44 pada tanggal 9 mei 2019 pukul 23.21

berprilaku sesuai dengan tugas yang telah di bebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi.²

Pada prinsipnya kinerja unit-unit organisasi baik secara individual maupun kelompok orang yang berada di dalamnya merupakan pencerminan dari kinerja sumber daya manusia bersangkutan, dalam hal ini terdapat tiga kelompok karyawan sesuai dengan fungsinya yakni kelompok pembuatan startegi atau kebijakan organisasi, administrasi, dan pelaksanaan operasi.³

Untuk mewujudkan kinerja karyawan yang baik maka perlu adanya sikap disiplin kerja pada setiap individu karyawan, setiap pemimpin harus memehatkan karyawannya dimana seorang pemimpin harus mengetahui pendidikan, tingkah laku, watak, kebutuhan, penampilan, kebosanan, keinginan dan kelelahan kerja, keadaan lingkungan dan pengalaman kerja karyawan. Disiplin kerja merupakan suatu keadaan dimana seseorang harus memiliki sikap kesadaran diri terhadap aturan- aturan yang ada pada perusahaan agar perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal dengan kedisiplinan yang dimiliki oleh para karyawan.

Pemimpin perlu karyawan yang cekatan dan memahami tujuan organisasi atau perusahaan. Dengan begitu perlu adanya pemimpin yang memiliki sikap kepemimpinan yang tegas, jujur serta bijaksana. Kurang tegasnya pemimpin dalam memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin menyebabkan tingginya angkat absensi karyawan yang

² Edy Sutrisno. *Budaya Organisasi*. (Jakarta: Kencana. 2010). Hlm. 170-171

³ *Ibid.* Hlm 171

berpengaruh terhadap menurunnya kualitas, kuantitas, dan target waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.⁴

Pekerja merupakan aset perusahaan yang harus di kembangkan kearah perubahan yang lebih baik sesuai tuntutan teknologi dan pasar yang terus bergerak pesat. Hal ini dimaksudkan agar perusahaan memiliki tenaga kerja yang bisa mengikuti perkembangan jaman dengan mendapatkan pengetahuan tentang teknologi yang terbaru serta mengetahui keadaan pasar yang terus berubah. Tentunya dengan adanya budaya organisasi pada perusahaan adalah yang karyawan rasakan dan bagaimana persepsi ini menciptakan suatu pola teladan kepercayaan, nilai-nilai dan harapan budaya sebagai suatu pola teladan dari penerimaan dasar ketika ditemukan atau yang dikembangkan oleh kelompok tertentu supaya upaya belajar untuk mengatasi permasalahan pada suatu perusahaan.⁵

Tabel 1.1

Research Gap Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengeruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Irawati.B (2017)
	Tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Nurlisma (2015)

Sumber : dikumpul dari berbagai sumber

⁴ Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

⁵ Ahmad Muis,"definisi budaya organisasi", diakses dari https://www.academia.edu/11157395/definisi_budaya_organisasi, pada tanggal 7 april 2019 pukul 23.10

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja aryawan yang diteliti oleh Irawati menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian Nurlisma menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.2
Research Gap Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan	Terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan	Etty Idriani, Hari Waluyo
	Tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan	Christilia O. Posuma (2013)

Sumber : dikumpul dari berbagai sumber

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Etty Idriani dn Hari Waluyo menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Christilia O. Posuma yang menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.3
Research Gap Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan	Terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan	Isma Yani (2017)
	Tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan	Parman, Rahmansuri Salimun

Sumber : dikumpul dari berbagai sumber

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Isma Yani menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Parman dan Rahmansuri Salimun yang menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu maka sebagai peneliti akan melakukan penelitian pada PT. Altrak 1978 Palembang sebagai perusahaan yang pada awalnya hanya penjualan Genset dan sekarang telah bergerak menjadi perdagangan alat-alat berat dengan begitu haruslah bisa menjawab akan tuntutan dan kemauan masyarakat akan produk yang di tawarkan pada konsumen. Dengan demikian meningkatkan kebutuhan masyarakat perusahaan harus mampu meningkatkan kedisiplinan, budaya organisasi para karyawannya dengan peran pemimpin yang bisa mencotohkan sikap yang baik, sehingga pegawai lebih bisa efektif dan efisien.

Dari penjelasan di atas maka peneliti berniat untuk melakukan penelitian ini dikarenakan pentingnya mengetahui seberapa besar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Altrak 1978 Palembang, selain itu peneliti juga ingin mengetahui seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen. berdasarkan hal tersebut maka peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul “ **Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Altrak 1978 Palembang** “

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan, maka penulis mengambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Altrak 1978 Palembang?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Altrak 1978 Palembang?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Altrak 1978 Palembang?
4. Apakah disiplin kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Altrak 1978 Palembang?

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini perlu di batasi rung lingkup dan objek penelitiannya agar tidak terjadi suatu penyimpangan sasaran. Maka ruang

lingkup penelitian ini sebagai berikut bauran pemasaran yang di bahas dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Altrak 1978 Palembang.
2. Untuk mengetahui adakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Altrak 1978 Palembang.
3. Untuk mengetahui adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Altrak 1978 Palembang.
4. Untuk mengetahui adakah pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Altrak 1978 Palembang.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini di harapkan mampu menambah dan memberikan wawasan dn ilmu pengetahuan serta menjadikan referensi pengetahuan di bidang ekonomi khususnya pada mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
 - b. Penelitian ini di harapkan dapat memberikan informasi dan kontribusi yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada PT. Altrak 1978 Palembang Penelitian ini diharapkan dapat

mengembangkan kepribadian peneliti dan mengambil keputusan dan sebagai penerapan teori yang di dapat selama masa perkuliahan dengan keadaan yang ada di lapangan.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini di harapkan dapat memberi masukan pada perusahaan dalam mengevaluasi dan memahami karyawan sehingga kedepannya kinerja karyawan di PT. Altrak 1978 Palembang ini dapat lebih baik untuk kedepannya.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat tentang adanya PT. Altrak 1978 Palembang ini.

F. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi ini, sistematika terdiri dari 5 bab dengan kriteria sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi dengan latar belakang permasalahan, permasalahan dan rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bagian ini mengkaji teori yang digunakan dalam penelitian untuk mengembangkan hipotesis dan menjelaskan fenomena hasil penelitian sebelumnya. Dengan menggunakan teori yang telah di kaji dan juga penelitian-

penelitian sebelumnya, hipotesis-hipotesis yang ada dapat dikembangkan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan setting penelitian, desain penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, variabel-variabel penelitian, instrumen penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas) dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari gambaran umum obyek penelitian, karakteristik responden, data deskriptif, analisis data, (d disesuaikan dengan teknik analisis yang di gunakan), hasil pengujian hipotesis dan hasil pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN

Bab ini berisi simpulan yang menunjukkan keberhasilan tujuan dari penelitian. Simpulan yang menunjukkan hipotesis mana yang di dukung dan mana yang tidak di dukung oleh data dan saran-saran yang berisi keterbatasan dari penelitian yang sudah dilakukan.