

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Pengelolaan sumber daya manusia sangat penting sekali di dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Pada masa sekarang sumber daya manusia diharuskan berkompetensi, bahkan dituntut menguasai berbagai bidang ilmu agar bisa bertahan dan bersaing dengan para sumber daya lainnya. Pekerja adalah sumber daya utama dalam sebuah perusahaan yang harus diawasi dan dikembangkan secara tepat. Untuk membantu di dalam pencapaian tujuan, perusahaan harus saling membantu dan bekerjasama kepada sumber daya manusia mereka sehingga tujuan dan keselarasan organisasi dapat diperoleh, terutama dalam hal kinerja karyawan sehingga perusahaan harus memperhatikan tenaga kerjanya.

Sebagaimana visi dan misi yang dilaksanakan oleh PT.Gramedia Asri Media lebih tepatnya, menjadi perusahaan jaringan ritel dan penerbitan terbesar. Tersebar dan terpadu di asia tenggara melalui penyediaan produk yang berorientasi pasar, pelayanan unggul, inovatif, dan perilaku bisnis yang beretika.

Pada era modern sekarang yang bergantung pada kemajuan inovatif, perkembangan dunia usaha saat ini sangatlah pesat, oleh karena itu organisasi sangat memperhatikan pentingnya peningkatan sifat sumber daya manusia dalam rangka menetapkan kebijakan untuk mewujudkan visi dan misi nya.

Budaya organisasi secara tegas identik dengan pemberdayaan pekerja dalam sebuah organisasi. Semakin kokoh budaya organisasi, juga semakin kuat dorongan motivasi pekerja untuk memaju bersama organisasi. Oleh sebab itu, penyajian, penciptaan, dan pemajuan budaya organisasi di dalam sebuah organisasi sangat penting untuk mewujudkan organisasi layak dan cakap dengan misi dan visi yang ingin dicapai.

Hal ini diperkuat oleh pendapat Fahmi (2016) bahwa budaya organisasi memiliki arti kecenderungan yang sudah berlangsung sejak lama dan dimanfaatkan serta direalisasikan di dalam bekerja sebagai pendorong untuk meningkatkan kualitas para pekerja dan manajemen. Membuat organisasi sangat penting untuk membangun budaya organisasi kokoh yang dapat membuat kesamaan tujuan antar pekerja dengan pekerja lain maka dapat terbentuk tujuan bersama yang dapat membuat kemajuan sebuah organisasi.

Banyak variabel mempengaruhi seseorang untuk meraih suatu tujuan dalam organisasi, yaitu berjalannya suatu organisasi digambarkan dengan tingkah laku orang-orang yang berpengaruh dalam kelompoknya. Sikap individu yang ada di dalam suatu perkumpulan atau organisasi yang bisa mempengaruhi perkumpulan tersebut baik langsung dan tidak langsung, ini mengakibatkan munculnya berbagai keahlian para individu di dalam mengelola tugas dan tanggung jawabnya.

Tabel 1.1

**Hasil Kuisisioner Pra-Survey Kesadaran diri, Kepribadian, dan Performa PT. Gramedia Asri Media Puri Indah**

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Jumlah Respon den
1	Saya siap mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.	2	2	9	7	25	45
2	Saya selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan cermat.	4	7	10	8	16	45
3	Perusahaan selalu memberikan penghargaan kepada karyawan yang mampu menunjukkan prestasi kerja.	2	6	4	9	24	45
4	Saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh.	3	4	9	8	21	45
5	Apabila bertemu karyawan lain selalu memberi salam	5	2	9	9	20	45
<b>Jumlah</b>		<b>16</b>	<b>21</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	<b>106</b>	<b>225</b>
<b>Persentase (%)</b>		<b>0,071</b>	<b>0,093</b>	<b>0,182</b>	<b>0,182</b>	<b>0,471</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, dapat diketahui sebagian besar karyawan lebih banyak menjawab netral (N) dan tidak setuju (TS) dengan jumlah jawaban 41 dan jumlah persentasenya sebesar 0,182%, dan sangat tidak setuju (STS) dengan jumlah jawaban 106 dan jumlah persentasenya sebesar 0,471%, mengenai pernyataan yang di ajukan peneliti. Hal ini berarti budaya organisasi yang ada masih belum memenuhi standar kinerja yang dibutuhkan karyawan. Apabila budaya organisasi tersebut tidak memenuhi standar kinerja, maka dapat menyebabkan kekecewaan dalam pelaksanaan tugas sehingga kinerja pekerja berkurang.

Selain budaya organisasi, lingkungan kerja dapat juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebab lingkungan kerja layak dapat dilihatnya dari nuansa kerja (yang termasuk pencahayaan baik, unsur udara bagus , aksesibilitas perlengkapan keamanan, kebisingan yang ditekan seminimal mungkin). Diberikannya fasilitas-fasilitas oleh perusahaan, ini secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan maka kinerja akan menaik.

Ini ditegaskan oleh Nitisemito (2019) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yaitu suatu hal di sekitar pekerja dan yang bisa mempengaruhinya di dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan. Misalnya Untuk kerapihan, musik dll. Karena bisa mempengaruhi pekerjaan yang dijalankan, maka setiap organisasi harus berusaha sehingga memiliki pengaruh yang terhadap pekerja.

Tabel 1.2

**Hasil Kuisisioner Pra-Survey Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik PT. Gramedia Asri Media Puri Indah**

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Jumlah Responden
1	Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman	2	3	5	13	22	45
2	Saya menjalin hubungan baik dengan karyawan lain	0	2	8	17	18	45
3	Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	2	5	7	20	11	45
4	Saya merasa nyaman dengan suasana kerja	5	6	4	15	15	45
5	Para karyawan mendapat perlakuan yang adil	0	3	2	15	25	45
Jumlah		9	19	26	80	91	225
Persentase (%)		0,04	0,084	0,115	0,355	0,404	100 %

Dilihat dari Tabel 1.2 di atas, dijelaskan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik sebagian besar karyawan lebih banyak menjawab tidak setuju (TS) dengan jumlah jawaban 80 dan jumlah persentasenya sebesar 0,355%, dan sangat tidak setuju (STS) dengan jumlah jawaban 91 dan jumlah persentasenya sebesar 0,404%, mengenai pernyataan yang di ajukan peneliti dengan. Hal ini berarti lingkungan kerja yang ada masih belum memenuhi standar kinerja yang dibutuhkan karyawan. Apabila lingkungan kerja tersebut tidak memenuhi standar kinerja, maka menimbulkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu tugas sehingga kinerja para karyawan menurun.

Lingkungan kerja yang kondusif serta dapat memotivasi kerja karyawan, juga dapat membangun semangat pekerja dan disiplin kerja yang dapat membuat kinerja pekerja meningkat. Namun pada kenyataannya lingkungan kerja pada PT. Gramedia Asri Media Puri Indah semakin menurun.

Selain budaya organisasi, dan lingkungan kerja, disiplin kerja dapat juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang dibuat dan dibentuk melalui siklus pengembangan praktik yang mengetahui kualitas ketaatan, kedisiplinan, kesetiaan, ketertiban. Untuk situasi ini mentalitas dan praktik semacam itu dilakukan dengan dipupuk oleh keluarga, sekolah dan pengalaman dari keteladanan lingkungannya. Tingkah laku tidak tertib yang muncul merupakan kesan pandangan negatif pekerja untuk kontrol yang dijalankan oleh pimpinan. Kemudian sikap disiplin seorang pekerja yang muncul adalah kesan pandangan positif terhadap kontrol seorang pionir.

Menurut Afandi (2017) Disiplin Kerja adalah permintaan atau pedoman yang dibuat oleh pengurus di suatu perkumpulan, disahkan oleh investor, disetujui oleh serikat pekerja dan juga orang berada di dalam organisasi yang taat pada pedoman dengan sukacita, maka dibuat dan dibingkai dengan interaksi yang menunjukkan ukuran ketaatan, kedisiplinan, keberaturan dan keamanan.

Variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pekerja yaitu membuat disiplin kerja dapat diterima. Oleh karena itu, SDM yang berbakat dan proaktif diharapkan dapat membantu faktor tersebut. Dalam manajemen SDM sangatlah penting untuk organisasi untuk mengawasi, mengendalikan dan mempergunakan pekerja

sehingga mereka bisa berkerja dengan bermanfaat untuk mencapai suatu tujuan sebuah organisasi. Hal ini penting, mengingat SDM merupakan komponen penentu dalam mencapai tujuan organisasi.

**Table 1.3**

**Hasil Kuisisioner Pra-Survey Disiplin Waktu, Disiplin Peraturan, Disiplin Tanggung Jawab PT. Gramedia Asri Media Puri Indah**

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Jumlah Responden
1	Saya selalu tiba tepat waktu di setiap hari kerja	2	5	9	10	19	45
2	Saya selalu memakai pakaian yang tepat sesuai peraturan perusahaan	0	3	7	15	20	45
3	Saya selalu mendahulukan tugas pokok pekerjaan agar dapat terlaksana dengan cepat.	3	5	9	13	15	45
4	Saya bersedia menerima teguran dan sanksi bila melanggar peraturan yang berlaku	0	0	4	15	26	45
5	Saya selalu menyelesaikan tugas dan pekerjaan saya dengan tepat waktu	5	8	4	10	18	45
<b>Jumlah</b>		<b>10</b>	<b>21</b>	<b>33</b>	<b>63</b>	<b>98</b>	<b>225</b>
<b>Persentase (%)</b>		<b>0,044</b>	<b>0,093</b>	<b>0,146</b>	<b>0,28</b>	<b>0,435</b>	<b>100%</b>

Dilihat dari tabel 1.3 di atas, dijelaskan bahwa disiplin waktu, disiplin peraturan, dan disiplin tanggung jawab sebagian besar karyawan lebih banyak menjawab tidak setuju (TS) dengan jumlah jawaban 63 dan jumlah persentasenya sebesar 0,28%, dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan jumlah jawaban 98 dan

jumlah persentasenya sebesar 0,435%, mengenai pernyataan yang di ajukan peneliti dengan. Hal ini berarti disiplin kerja yang ada masih belum memenuhi standar kinerja yang dibutuhkan karyawan. Apabila disiplin kerja tersebut tidak memenuhi standar kinerja, maka menimbulkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu tugas sehingga kinerja para karyawan menurun.

Menurut Sinambela (2016) kinerja karyawan memiliki arti sebagai kemampuan pekerja untuk melakukan suatu kemampuan tertentu. Kinerja pegawai sangat penting, karena dengan adanya kinerja bisa diketahui ukuran kemampuan pekerja dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka.

Fenomena yang terjadi di PT. Gramedia Asri Media Puri Indah terhadap kinerja karyawannya mengalami penurunan, dampak dari budaya organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja menjadi salah satu dari faktor yang mengakibatkan kinerja karyawan yang ada di perusahaan tersebut menurun.

Tabel 1.4

**Hasil Kuisioner Pra-Survey Kualitas, Kuantitas, dan Kerjasama  
PT. Gramedia Asri Media Puri Indah**

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Jumlah Responden
1	Hasil kerja saya lebih baik jika dibandingkan dengan para pekerja lain.	2	3	2	13	25	45
2	Hasil pekerjaan saya sesuai dengan apa yang diharapkan/diperintahkan atasan.	0	2	3	18	22	45
3	Saya langsung menawarkan bantuan pada rekan, ketika ia terlihat sangat sibuk.	3	2	6	14	20	45
4	Pekerjaan rutin saya sehari-hari tidak membuat saya merasa terbebani	0	0	2	20	23	45
5	Saya sangat terampil berkomunikasi melalui media tulisan.	0	2	10	15	18	45
<b>Jumlah</b>		<b>5</b>	<b>9</b>	<b>23</b>	<b>80</b>	<b>108</b>	<b>225</b>
<b>Persentase (%)</b>		<b>0,022</b>	<b>0,04</b>	<b>0,102</b>	<b>0,355</b>	<b>0,48</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 1.4, dijelaskan bahwa kualitas, kuantitas, dan kerjasama dari sebagian besar karyawan lebih banyak menjawab tidak setuju (TS) dengan jumlah jawaban 80 dan jumlah persentasenya sebesar 0,355%, dan sangat tidak setuju

(STS) dengan jumlah jawaban 108 dan jumlah persentasenya sebesar 0,48%, mengenai pernyataan yang di ajukan peneliti. Hal ini berarti kinerja karyawan yang ada masih belum memenuhi standar yang dibutuhkan karyawan. Apabila kinerja karyawan tersebut tidak memenuhi standar kinerja, maka dapat menyebabkan kekecewaan dalam pelaksanaan tugas sehingga kinerja pekerja berkurang.

Selain fenomena tersebut, ada pula perbedaan hasil dipenelitian sebelumnya yang dibuat oleh para analis sebelumnya yang menunjukkan hasil berbeda-beda, yang berkaitan dengan budaya organisasi serta lingkungan kerja.

Penelitian ini merupakan pengembangan dan pengujian lebih lanjut dari penelitian sebelumnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Fathurahman (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja dan berpengaruh terhadap disiplin kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Lince (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja dan disiplin kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Syamsu et.al (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja dan disiplin kerja. Dan penelitian yang dilakukan Akhlish (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja dan berpengaruh terhadap disiplin kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Syahrin (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dan berpengaruh terhadap disiplin kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Mahmudah (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dan tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Tyas et.al (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap

kinerja dan berpengaruh terhadap disiplin kerja. Dan penelitian yang dilakukan oleh Herdiyanti (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dan berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan fenomena masalah dalam latar belakang penelitian ini dan masih terdapatnya perbedaan dengan penelitian sebelumnya, jadi peneliti mengambil penelitian ini dengan judul: **Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variable Intervening Pada PT. Gramedia Asri Media Puri Indah**

#### **B. Perumusan Masalah**

Dilihat dari latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja pada PT. Gramedia Asri Media Puri Indah?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja pada PT. Gramedia Asri Media Puri Indah?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Puri Indah?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Puri Indah?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Puri Indah?
6. Apakah budaya organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja

karyawan melalui disiplin kerja pada PT. Gramedia Asri Media Puri Indah?

7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada PT. Gramedia Asri Media Puri Indah?

### **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Dilihat dari rumusan masalah di atas maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja pada PT. Gramedia Asri Media Puri Indah.
- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja pada PT. Gramedia Asri Media Puri Indah.
- c. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Puri Indah.
- d. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Puri Indah.
- e. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Puri Indah.
- f. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pegawai pada PT. Gramedia Asri Media Puri Indah.
- g. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada PT. Gramedia Asri Media Puri Indah.

## 2. Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian diharapkan memiliki pemanfaatan sebagai berikut:

### a. Bagi Peneliti

Penelitian memiliki manfaat untuk penerapan ilmu yang telah didapat selama kuliah, khususnya dibidang SDM. Hal ini memperluas informasi dan pengetahuan bagi peneliti. Dan bagi peneliti berikutnya diharapkan dapat menjadi bahan untuk referensi dan untuk melakukan penelitian lebih terhadap hal ini.

### b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini berharap dapat dimanfaatkan perusahaan dijadikan penanda untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. sehingga perusahaan dapat membuat suatu solusi serta dapat menilai sejauh mana budaya organisasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pekerja.

### c. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi pemahaman dan melengkapi penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja yang sudah ada.