

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan kualitas sumber daya manusia di Indonesia saat ini terlihat terus membaik dalam beberapa tahun terakhir. Dengan jumlah penduduk dengan nomor empat terbanyak di Asia, diprediksi akan mengalami bonus demografi antara tahun 2020–2030. Indonesia akan mempunyai penduduk usia produktif yang berkelimpahan. Dengan adanya bonus demografi, diharapkan dengan adanya kekuatan sumber daya manusia dapat secara konsisten untuk memenangkan kompetisi agar tidak kalah dengan negara-negara maju. Saat ini, tugas utama yang di hadapi adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang efektif dan efisien serta dapat bekerja secara optimal untuk mewujudkan tujuan dari suatu organisasi ataupun perusahaan Handoko, (2014:4).

Suatu organisasi perlu mengelola sumber daya manusia sebaik dan semaksimal mungkin, karena potensi sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu aspek penting yang mempengaruhi sistem operasional dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang baik, produktivitas kerja dari setiap individu dapat ditingkatkan, hal tersebut dapat diwujudkan melalaui adanya penyesuaian dan dari kebiasaan-kebiasaan organisasi dan individu.

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya. Pengelolaan sumber daya manusia di maksudkan agar suatu perusahaan

mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan dalam rangka mencapai tujuan organisasi antara lain dengan memberikan motivasi kerja, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin pada bawahannya.

Setiap karyawan memiliki berbagai cara untuk mendorong semangatnya dalam bekerja. Berbagai dorongan diantaranya pemenuhan kebutuhan untuk bertahan hidup, mendapatkan penghargaan sebagai apresiasi diri, serta memperoleh kesempatan untuk menjadi karyawan yang berkembang. Apabila karyawan sudah memiliki motivasi tinggi, tentu mereka akan menciptakan sebuah komitmen dengan menjalankan pekerjaannya tanpa merasa itu adalah beban, karena menganggap itu memang tanggungjawabnya dan akan merasa puas dengan hasil kerjanya sendiri. Dengan begitu kualitas kinerja karyawan akan semakin baik dan akan berdampak positif juga terhadap kedisiplinan karyawan.

Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusias dalam melaksanakan suatu kegiatan. Motivasi adalah suatu keadaan dalam pribadi yang mendorong keinginan individu untuk melakukan keinginan tertentu guna mencapai tujuan Handoko, (2010).

Dalam meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai, perlu juga mengkondisikan lingkungan kerja yang mendukung serta memberikan motivasi kepada karyawan sehingga mereka bekerja lebih giat dan bergairah kerja dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan baik. Dalam penelitian Suprihati (2014) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Semakin berkembangnya perusahaan, maka perubahan kondisi lingkungan perusahaan yang terjadi didalam organisasi maupun diluar organisasi baik berdampak secara langsung ataupun tidak langsung dapat berdampak terhadap kedisiplinan para pegawai. Tingginya tuntutan kinerja atau standar target kinerja yang ditentukan oleh perusahaan, maka karyawan akan berusaha untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Namun jika kualitas SDM yang dimiliki tidak dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang terjadi, maka akan menimbulkan konflik dan tekanan atau stress terhadap karyawan yang berdampak pada kinerja karyawan Fathikhin, dkk, (2017).

Dalam organisasi atau perusahaan tentunya mempunyai kepribadian, dan kepribadian tersebut merupakan sebuah organisasi. Robbins dan Judge dalam Mifta dan Fajar (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi merupakan salah satu unsur dalam pemberdayaan karyawan dalm perusahaan. Organisasi yang memiliki budaya yang kuat dapat mempunyai pengaruh yang bermakna bagi perilaku dan sikap anggotanya Robbins, dalam Mifta dan Fajar, (2018). Budaya organisasi dapat mempengaruhi karyawan dalam bertingkah laku, cara bekerja dengan tim dan cara menggambarkan pekerjaan. Tanpa adanya budaya organisasi, seorang karyawan cenderung merasa segan untuk melaksanakan suatu tugas dengan baik apapun statusnya dalam organisasi tersebut, karena kurang jelasnya kesepakatan komitmen Porwani, (2010). Sehingga kinerja karyawan yang tinggi sangat dipengaruhi faktor budaya organisasi. Konsep budaya organisasi merupakan

salah satu alat untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena budaya organisasi mempengaruhi pola pikir, perasaan dan cara karyawan bertindak dalam perusahaan.

Dalam hal ini kedisiplinan kerja merupakan sikap sadar atau kesediaan seorang karyawan untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan dengan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya.

Primkopal AAL Surabaya adalah badan usaha yang berbentuk koperasi pegawai yang beranggotakan satuan TNI AL yang berdinan di AAL Surabaya. Dengan tujuan pokok untuk memberikan pelayanan dan mensejahterakan anggotanya, dalam perkembangannya Primkopal AAL Surabaya memiliki beberapa unit usaha, mulai dari simpan pinjam, toko, kredit barang, dimana setiap bagian dalam melakukan transaksi dan pembuatan laporan telah terkomputerisasi, namun masih banyak kekurangan pada sistem yang ada.

Berdasarkan uraian dan fenomena tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Primkopal - AAL”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dalam penelitian ini perlu adanya pembatasan masalah agar pengkajian masalah dalam penelitian ini dapat lebih terfokus dan terarah. Adapaun rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Primkopal - AAL?

2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Primkopal - AAL?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Primkopal - AAL?
4. Apakah Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Primkopal - AAL?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Primkopal - AAL.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Primkopal - AAL.
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Primkopal - AAL.
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Primkopal - AAL.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Peneliti

Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk menambah wawasan serta pemahaman dan pengalaman dalam menerapkan teori-teori yang

diperoleh di perkuliahan sehingga dapat membandingkan antara teori-teori yang diperoleh dengan praktek sebenarnya, khususnya dalam ilmu manajemen sumber daya manusia mengenai Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Primkopal - AAL. Serta hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk mengadakan penelitian selanjutnya.

2. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi refrensi sebagai peneliti yang akan meneliti bidang yang sama mengenai Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kedisiplinan Kerja.

3. Perusahaan/Badan Usaha

Penelitian ini diharapkan sebagai penambahan pemikiran bagi perusahaan/badan usaha yang bergerak dalam bentuk jasa yang meliputi beberapa unit usaha, mulai dari simpan pinjam, took dan kredit barang.

4. Universitas

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penambahan untuk penelitian selanjutnya dan dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitan yang berkenaan dengan " Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai.