

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Faktor penting yang menentukan kinerja karyawan adalah disiplin kerja, budaya organisasi dan pengalaman kerja. Disiplin kerja, budaya organisasi dan pengalaman kerja mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Tujuan penegakan disiplin kerja, budaya organisasi yang baik dan pengalaman kerja yang lama merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan. Peningkatan disiplin kerja, budaya organisasi dan pengalaman kerja yang tinggi dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya, maka akan tercipta semangat kerja dan prestasi kerja yang tinggi dari karyawan tersebut. Dengan adanya semangat kerja dan prestasi kerja yang tinggi, maka tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa, motivasi kerja adalah faktor penting dari kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan itu sendiri akan mendorong peningkatan kinerja dan faktor-faktor lain dari seluruh kinerja dari seluruh usaha atau perusahaan. Sedangkan kinerja karyawan dalam aktifitas proses produksi dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain: disiplin kerja, budaya organisasi, dan pengalaman kerja. Pengukuran kinerja karyawan yang digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisis dan mendorong efisiensi.

Kinerja yang tinggi merupakan salah satu keunggulan kompetitif perusahaan. Kinerja sangat tergantung pada sumberdaya manusia yang tinggi dan moral yang baik. Ndoni Karang Prasetyo dan Sri Padmantyo (2012) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi secara signifikan gaji, motivasi dan gaya kepemimpinan di PT. Dan Liris Divisi Garment Konveksi IV Sukoharjo. Motivasi ini akan tercermin dalam etos kerja yang akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Motivasi adalah salah satu faktor yang penting dan berpengaruh terhadap kinerja. Untuk melengkapi penelitian tersebut maka

peneliti mengembangkan variabel dengan menambah variabel independen disiplin kerja, budaya organisasi dan pengalaman kerja.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Selain itu, berbagai aturan atau norma yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai dapat mematuhi peraturan tersebut. Aturan atau norma itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan atau tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai. Hal itu dimaksudkan agar para pegawai bekerja dengan disiplin dan bertanggungjawab atas pekerjaannya.

Disiplin suatu organisasi sangat dibutuhkan, karena hal ini berpengaruh terhadap efektivitas kerja dan efisiensi terhadap tujuan organisasi. Pengertian dari disiplin kerja itu sendiri adalah kedisiplinan lebih tepat kalau diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perubahan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan keselarasan dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Penegakan disiplin karyawan biasanya dilakukan oleh atasannya.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan didukung dalam penelitian yang dilakukan Iis Puspika Dewi (2012), Dwi Tanto dkk (2012) dan Muhammad Arsyad (2014) menyatakan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa pendisiplinan karyawan merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara

kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan peneliti-peneliti diatas menjadi bahan dasar replikasi mengambil judul dalam peneliti ini dengan kesamaan dengan variabel independen disiplin kerja. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya yaitu penambahan variabel budaya organisasi dan pengalaman kerja.

Membahas masalah budaya itu sendiri merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam organisasi. Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama-sama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Mengapa budaya organisasi penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat terakomodasi.

Pengalaman kerja merupakan faktor yang mampu memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan (Bhargava R. Kotur dan S. Anbazhagan, 2014). Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil dia dalam menjalankan pekerjaannya. Perusahaan dalam mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat melihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang telah dikuasai seorang karyawan. pengalaman yang banyak dan lama terhadap profesi yang dipegang maka penguasaan keterampilan semakin meningkat dan luas.

Pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan dilakukan selama beberapa waktu tertentu yang akan mempengaruhi kinerja. Pengertian tersebut dikuatkan penelitian Bhargava R. Kotur and S. Anbazhagan (2014) dan Visent Kipene all, (2013) dalam penelitian menunjukkan faktor-faktor mempengaruhi kinerja tenaga

kerja (modal manusia) yang meliputi manajer; latihan, pendidikan, pengalaman dan jumlah pekerja dengan pengalaman tinggi kontribusi yang signifikan untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja. Seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja lama akan mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan, dan keterampilan untuk bekerja serta tidak akan membahayakan bagi dirinya dalam bekerja.

Berdasarkan penelitian Mohammad Jasim Uddin at.all (2013) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi budaya organisasi. Dari hasil ini menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi yang baik akan mempengaruhi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Zaenal Mustafa Elqadri, Dewi Tri Wijayati Wardoyo & Priyono, (2015) yang mengutamakan penekanan peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja. Semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan perusahaan dan penegakan disiplin kerja akan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Begitu juga penelitian yang dilakukan Bhargava R. Kotur dan S. Anbazhagan (2014) mempunyai pengaruh pengalaman kerja yang meliputi dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti sebelumnya, menurut saya pada disiplin kerja, budaya organisasi dan pengalaman kerja masih layak untuk diteliti ulang pada kondisi, waktu dan tempat yang berbeda. Pada penelitian ini membahas pengaruh kinerja karyawan pada CV. Tentrem Rahayu Batik dengan menggunakan variabel Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Pengalaman Kerja. Peneliti menggunakan variabel disiplin kerja karena semakin tinggi disiplin kerja ditegakkan akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Begitu juga variabel budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan, karena budaya organisasi tercipta antar karyawan dan pimpinan yang harmonis akan meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi pengalaman kerja, karena semakin pengalaman kerja tinggi atau profesional akan mudah menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, tepat dan berkualitas produk yang dihasilkan. Ini membuktikan semakin tinggi pengalaman kerja tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.

## **B. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, pokok masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini, dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah ada pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah ada pengaruh dari pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka dapat diambil tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Mengetahui pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
3. Mengetahui pengaruh dari pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

## **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi kepentingan perusahaan, bahwa hasil penelitian ini dapat dijadikan input dalam penerapan manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan disiplin kerja, budaya organisasi dan pengalaman kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Bagi pihak lain, sebagai referensi ilmiah bagi penulisan lebih lanjut pada masalah yang berkaitan.