

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **I.1 Latar Belakang**

Perkembangan zaman yang semakin pesat dengan kemajuan teknologi yang semakin canggih kini perusahaan sangat selektif dalam merekrut berbagai sumber daya yang memiliki kompeten, sehingga dapat bersaing dengan berbagai sumber daya manusia yang ada, tidak hanya itu Sumber Daya Manusia (SDM) dituntut untuk mampu merealisasikan berbagai macam kegiatan yang membuat mereka dapat dipertahankan perusahaan atas capaian yang diraih. Banyak perusahaan bersaing demi mendapatkan tenaga karyawan yang bisa memperlancar laju roda sebuah perusahaan, dengan kemajuan teknologi di masa sekarang tentunya banyak sumber daya manusia yang bersaing dengan teknologi sehingga disini diharapkan bisa lebih unggul dalam melakukan sebuah pekerjaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai proses pembuatan sebuah rencana, penyediaan, peningkatan, penerapan sdm untuk mencapai sebuah tujuan yang telah ditetapkan dan adanya pemeliharaan, (Dr. Edy Soetrisno, hlm. 6).

Menurut (Sri Larasati 2018, hlm. 1) Sumber Daya Manusia (SDM) kini dijadikan sebagai faktor pusat yang terdapat di dalam sebuah organisasi bagaimanapun karakter dan tujuannya, karna organisasi dibuat dari adanya visi dan misi serta tujuan manusia yang akan dicapai sehingga dalam mencapai tujuan tersebut akan dikelola dan diatur oleh manusia yang memiliki kompeten yang berbeda, sehingga manusia merupakan faktor strategi dalam suatu organisasi. Banyak perusahaan berpacu dan bersaing untuk memperoleh dan mendapatkan sumber daya manusia yang telah memenuhi standar atau sesuai dengan kriteria yang diinginkan, munculnya berbagai persaingan antar perusahaan justru akan membuat sumber daya manusia harus mampu bersaing antara sesama karna disini mereka akan dibina untuk memiliki berbagai kompetensi, perusahaan biasanya akan memberikan berbagai pelatihan bagi karyawan untuk menambah skill dan kemampuan mereka, karena persaingan di luaran sana sangatlah ketat dan agar mereka mampu bertahan di arus gelombang yang semakin menaik. Dalam sebuah organisasi membutuhkan peran sumber daya manusia yang semaksimal mungkin

untuk memajukan perusahaan. Munculnya berbagai keahlian baru tentu akan membuat seorang individu memiliki kapasitas yang berbeda dengan yang lainnya, perusahaan akan merekrut berbagai karyawan atau sumber daya manusia yang memiliki berbagai kapasitas, skill dan kemampuan lebih terutama di era sekarang yang sudah memasuki zaman yang perkembangannya begitu pesat, berbagai sumber daya manusia yang lebih unggul tentunya akan membawa organisasi mencapai tujuannya namun sebaliknya jika sumber daya manusianya tertinggal maka tidak akan membawa organisasi mencapai tujuannya karena organisasi bisa dikatakan berhasil jika tujuan organisasi bisa terpenuhi.

Disiplin kerja merupakan sebuah kesadaran seseorang dan memiliki kesediaan dalam menjalankan dan menaati semua peraturan yang berlaku dalam sebuah perusahaan atau instansi, norma – norma yang berlaku maupun dalam lingkup organisasi yang telah ditetapkan, dengan adanya berbagai kedisiplinan kerja pegawai yang positif akan menimbulkan kredibilitas karyawan untuk mencapai pekerjaan yang optimal dalam kesuksesan perusahaan, dengan adanya kedisiplinan kerja maka para karyawan akan memiliki prinsip dalam melakukan semua pekerjaan dengan teratur untuk mencapai batas yang optimal dengan tidak melanggar berbagai peraturan, kebijakan, tatanan nilai yang berlaku (Hasibuan 2017, hlm. 124). Apabila dalam pengelolaan disiplin kerja terhadap pegawai baik makan akan meningkatkan ketaatan dan kesetiaan para pegawai terhadap peraturan – peraturan baik yang tertulis maupun tidak dan yang telah ditetapkan di dalam sebuah organisasi, pemimpin harus melakukan pengawasan terhadap para pegawai baik cara dia berperilaku maupun tindakan yang dilakukan di dalam organisasi maupun instansi.

Semakin baik kedisiplinan seorang pegawai maka semakin baik kinerjanya namun jika disiplin kerja dari seorang pegawai buruk maka kinerjanya akan menurun, sifat kedisiplinan yang baik maka akan menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap berbagai tugas yang diemban yang telah diberikan oleh atasan. Pegawai yang selalu menaati disiplin kerja akan selalu menunjukkan perilaku ketaatan dan patuh terhadap peraturan, nilai dan kebijakan yang telah dibuat di dalam organisasi maupun di instansi. Disiplin akan memberikan dampak yang besar terhadap kinerja karyawan dalam proses pencapaian tujuan dari perusahaan

maupun instansi, untuk menegakkan disiplin kerja maka dibutuhkan teladan pemimpin yang baik, pegawai dengan sendirinya akan mengikuti pemimpinnya sehingga pemimpin akan menjadi seorang yang berpengaruh dalam proses penegakan disiplin bagi pegawai, dalam menjalankan dan melakukan sebuah pekerjaan maka pegawai harus menaati berbagai peraturan, standar, dan cara berperilaku yang telah ditetapkan oleh organisasi maupun instansi.

Budaya organisasi yang kuat akan mendukung berbagai tujuan yang akan dicapai dalam sebuah perusahaan namun sebaliknya jika budaya organisasi lemah atau tidak sesuai dengan tujuan maka akan menghambat dalam mencapai tujuan akhir sebuah perusahaan. Sehingga pengertian budaya organisasi ialah sebuah cara yang banyak digunakan oleh berbagai perusahaan untuk merubah sikap dan perilaku karyawan didalam perusahaan yang memiliki tujuan untuk membangun sumber daya manusia yang memiliki perilaku baik dan dapat menyesuaikan diri dari berbagai lingkungan dan dapat menyesuaikan diri dari berbagai masalah yang saat ini sedang dihadapi maupun yang akan datang. Budaya organisasi tentunya akan selalu berkaitan dengan disiplin kerja, apabila dalam pengelolaan budaya secara baik maka akan menghasilkan disiplin semakin baik dan terarah karena dengan budaya membantu kedisiplinan pegawai dalam proses pencapaian suatu hasil dari pekerjaan yang dilakukan baik bersifat individu maupun berkelompok (Sutrisno 2019, hlm. 1- 4).

Budaya organisasi berhubungan erat dengan disiplin kerja, budaya yang berlaku yaitu “PASTI” (Profesional, Akuntabel, Sinergi, Transparan, dan Inovatif) yang dijadikan sebagai tatanan nilai. Profesional dapat diartikan semua pegawai harus selalu bekerja keras dalam menggapai tujuan bersama didalam organisasi dalam melakukan penguasaan pada bidang sesuai tugasnya, dengan mengedepankan etika dan integritas profesi. Akuntabel didefinisikan sebagai seluruh proses rangkaian pelaksanaan pemerintah dapat dipertanggungjawabkan terutamanya kepada pihak masyarakat berdasarkan ketentuan, nilai sekumpulan peraturan yang dijadikan dasar dan diberlakukan. Sinergi adalah keharusan dan kewajiban menjalin hubungan yang baik yang bersifat membangun dan menjamin terciptanya hubungan kerjasama yang bermanfaat sekaligus hubungan yang sangat harmonis antara para pemangku kepentingan dalam memunculkan dan

mendapatkan berbagai solusi terbaik, memiliki manfaat yang baik , dan tentunya solusi yang berkualitas. Transparan adanya jaminan terhadap masyarakat untuk mendapatkan berbagai informasi mengenai pengelolaan pemerintahan, baik dia informasi mengenai kebijakan, perencanaan pembentukan, penerapan dan semua hasil yang dicapai. Sedangkan Inovatif dapat diartikan sebagai adanya dukungan terhadap kreativitas dan proses pengembangan gagasan atau ide kegiatan dalam memberikan dampak perubahan dalam melakukan tugas dan fungsinya.

Dengan budaya organisasi karakteristik dari setiap individu akan terlihat sehingga perilakunya akan mencerminkan kehidupannya dengan kata lain seseorang akan mempelajari budaya secara tidak sadar sehingga perilaku seseorang akan mengalami perubahan. Dengan ini apakah mereka mampu menyesuaikan diri mereka terhadap lingkungan yang baru mereka temui karna budaya organisasi dikatakan sebagai intensitas sosial yang tidak berwujud yang dapat memberikan dampak yang baik dan menggerakkan perilaku di suatu organisasi, berbagai macam budaya organisasi yang terdapat di berbagai perusahaan atau instansi tentunya akan menghasilkan berbagai macam perilaku seseorang dengan berbagai indikator. Seseorang akan belajar dengan sendirinya atas budaya yang terdapat di organisasi apalagi munculnya berbagai orang baru dimana mereka akan berusaha untuk memahami berbagai budaya organisasi agar mereka masuk dan diterima di lingkungan yang baru mereka temui, sehingga setiap individu akan akan mempelajari berbagai ketentuan yang bersifat positif maupun negatif , tindakan yang dapat dilakukan maupun yang dilarang.

Sebuah budaya organisasi tentunya memberikan dampak terhadap kedisiplinan pegawai karena dengan sendirinya seorang karyawan akan mempelajari berbagai budaya yang terdapat pada sebuah organisasi sehingga tata cara berperilaku dalam berbagai perbuatan seseorang akan bisa berubah baik dia secara lambat maupun cepat karena budaya akan mempengaruhinya, dalam sebuah organisasi tentunya seseorang akan dengan sendirinya menyadari tentang budaya yang berlaku di lingkungan sekitarnya, tidak bisa dipungkiri bahwa setiap kedisiplinan seseorang bisa saja berubah dengan perlahan – lahan mengikuti lingkungannya tersebut sehingga dengan ini akan membuat seseorang bisa merubah cara berpikir mereka dalam kondisi tertentu (Sulaksono 2015, hlm. 26–28). Budaya organisasi sudah

**Aldi Martua Hasibuan, 2021**

**Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kementerian Hukum Dan Ham Pada Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Jakarta**

**UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen S1**

**[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]**

banyak inovasi, sehingga hasil dari studi ini digunakan untuk mengembangkan organisasi dan berbagai perilaku berdirinya sebuah organisasi tidak lain untuk mencapai tujuan bersama. Dalam tujuan keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari seberapa banyaknya keberhasilan suatu organisasi, budaya organisasi dalam sebuah instansi merupakan perubahan perilaku dan sikap dimana perubahan ini diharapkan dapat menyesuaikan diri dari berbagai tantangan baik yang sedang dihadapi maupun tantangan dimasa mendatang, tanpa disadari setiap orang akan mempelajari berbagai budaya yang berlaku dalam organisasi.

Motivasi kerja adalah sebuah energi sehingga dapat memberikan dorongan terhadap seseorang dalam melakukan berbagai tindakan atau terobosan baik dia bersifat positif maupun negatif untuk memimpin dalam mencapai tujuan. Oleh karena dengan diberikannya motivasi akan mendesak seseorang untuk bersikap atau berperilaku, motivasi kerja tentu tidak dapat diukur secara langsung akan tetapi dapat disimpulkan bahwa dengan melihat dan mengamati berbagai sikap dan perilaku seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberian motivasi kerja merupakan alasan terhadap seseorang dapat tidaknya melakukan dan menjalankan pekerjaan dengan dorongan seseorang baik berasal dari internal maupun eksternal agar memiliki semangat untuk pekerjaan tersebut, karena tanpa adanya motivasi seseorang akan merasa bahwa dia bekerja dibawah tekanan (Taruh 2020, hlm 10).

Dari penjelasan diatas motivasi kerja akan memberikan dorongan terhadap kedisiplinan pegawai sehingga dengan adanya motivasi kerja diharapkan perilaku dapat meningkat dan karyawan selalu memiliki semangat kerja tanpa adanya unsur paksaan. Atasan dituntut untuk selalu mampu memberikan berbagai dorongan motivasi kepada pegawainya agar para peegawai merasa mereka diperhatikan sehingga karyawan memiliki semangat untuk selalu menyelesaikan pekerjaan mereka karna atasan yang baik adalah atasan yang memperlakukan para karyawannya. Motivasi kerja sangat berhubungan dengan disiplin kerja, dengan adanya motivasi ini seseorang akan selalu termotivasi untuk berperilaku dan menghindari kata malas, bukan hanya atasan tapi diri sendiri juga harus menjadi motivator bagi diri sendiri untuk selalu mengerjakan tugas secara kreatif, inovatif

yang terpenting adalah sesuai peraturan yang diberlakukan dan memberikan dampak yang positif bagi organisasi.

Disiplin kerja para pegawai di Lembaga Pemasarakatan Perempuan Kelas II A Jakarta bisa dikatakan kurang baik, karena dalam data yang telah diperoleh terdapat beberapa pegawai yang melanggar aturan dan ketetapan yang telah diberlakukan baik di kehadiran maupun keterlambatan. Banyaknya pegawai yang terlambat masuk kerja merupakan salah satu pelanggaran terhadap disiplin kerja pegawai. Meski terdapatnya beberapa pegawai yang melanggar berbagai aturan yang telah diberlakukan Instansi, untuk disiplin berpakaian dan selalu memakai atribut yang telah ditetapkan oleh Instansi sampai saat ini sudah efektif.

Tabel 1. Data Presensi Pegawai 2021

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Presensi			Terlambat	Kehadiran (%)	Terlambat (%)
				Alpa	Izin	Sakit			
1	April - Mei	100	23	1	1	27	27	71%	27%
2	Mei - Juni	98	23	1	9	29	26	61%	26%
3	Juni - Juli	97	23	3	6	28	42	63%	42%
4	Juli - Agustus	97	23	2	8	27	26	63%	26%
5	Agustus - September	97	23	1	4	23	34	72%	34%

Sumber: Data diolah dari bagian kepegawaian berdasarkan laporan tunjangan kinerja pegawai 2021

Berdasarkan data kehadiran pegawai selama lima bulan (april-september), kedisiplinan pegawai dapat terlihat berdasarkan dua sudut pandang yang dimana dari sisi kehadiran pegawai, dan dapat dilihat juga dari waktu yang menunjukkan bagaimana tingkat keterlambatan pegawai. Dari sisi kehadiran dari data di atas dapat disimpulkan bahwa 5 bulan terakhir ini menunjukkan rata – rata frekuensi kehadiran maka dapat dikatakan kehadiran kurang. Oleh karena itu hal ini dapat dilihat dari data karena tingkat persentase kehadiran selama 5 bulan terakhir mengalami naik turun, hal itu dibuktikan dengan jumlah persentase kehadiran pegawai selama lima bulan yaitu masing-masing sebesar 71% (April-Mei), 61% (Mei-Juni), 63% (Juni-Juli), 63% (Juli-Agustus), dan 72% (Agustus-September). Kedisiplinan yang dikelola dengan baik akan menumbuhkan sikap kepatuhan terhadap peraturan yang telah dibuat, keberhasilan dari suatu organisasi dapat

dilihat dari salah satu faktor persentase kehadiran para pegawai, budaya organisasi akan memberikan pengaruh terhadap kedisiplinan karena seseorang akan dengan sendirinya mempelajari berbagai ketentuan yang berlaku yang dapat mempengaruhi perilaku para pegawai.

Berdasarkan data di atas maka dapat diperoleh tingkat pelanggaran atas peraturan yang telah ditetapkan masih banyak terjadinya pelanggaran dan cenderung semakin meningkat setiap bulannya, banyaknya pegawai yang pada setiap bulannya datang terlambat ke kantor merupakan sebuah permasalahan yang cukup signifikan. Jika dilihat dari disiplin kerja tentunya ini sebuah pelanggaran terhadap aturan dan norma yang telah diberlakukan dan ditetapkan didalam sebuah organisasi maupun instansi, jumlah persentase keterlambatan karyawan setiap bulannya mengalami naik turun yang tingkat jumlah keterlambatan masih dikatakan kurang baik hal itu dibuktikan dengan jumlah persentase keterlambatan pegawai selama lima bulan yaitu masing-masing sebesar 27% (April-Mei), 26% (Mei-Juni), 42% (Juni-Juli), 26% (Juli-Agustus) dan 34% (Agustus-September). Jam masuk kantor adalah 07.30, jika pegawai yang datang melewati batas jam masuk yang telah ditentukan maka pegawai tersebut dikatakan terlambat. Munculnya berbagai permasalahan karena kurangnya pemberian motivasi kerja terhadap pegawai, pemimpin harus memberikan motivasi terhadap para pegawai yang akan berdampak terhadap permasalahan tersebut, dengan ini maka para pegawai akan merasakan bahwa mereka selalu diperhatikan yang akan membuat mereka selalu memiliki semangat untuk selalu datang tepat waktu, seperti yang terlihat dari data banyaknya pegawai yang melanggar ketentuan dan tanggung jawab sehingga kedisiplinannya juga akan menurun salah satunya yaitu tingkat kedisiplinan untuk datang tepat waktu sangatlah kurang karena masih banyak para pegawai yang datang terlambat untuk bekerja.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Uloli, Akbar, and Kadir 2019) pada jurnal internasional yang berjudul *The Influence of Organizational Culture, and Work Motivation on Work Discipline Employees in Secretariat General of the National Resilience Council*, penelitian ini bertujuan untuk meneliti para pegawai sekretariat jenderal dewan pertahanan negara adapun variabel yang terdapat pada penelitian ini yaitu budaya organisasi dan motivasi

kerja terhadap disiplin kerja, adapun sampel yang akan digunakan adalah sebanyak 115 pegawai dalam proses penelitian menggunakan teknik dalam pengumpulan data yaitu kuantitatif asosiatif, dalam penelitian ini menggunakan alat uji hipotesis sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja sehingga dengan ini para pegawai harus diberikan berbagai dorongan untuk keinginan selalu hadir dengan tepat waktu ditempat kerja.

Sedangkan Penelitian yang dilakukan oleh (Hidayah, Utari, and W 2020) pada penelitian ini berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas PKP dan Cipta Karya Kabupaten Bojonegoro, terdapat 81 orang yang dijadikan sebagai sampel dari jumlah populasi yang ada, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh (Hasanah 2018) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Treepark Hotel Banjarmasin (studi kasus pada intro bistro), pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang menggunakan semua populasi sehingga sampel pada penelitian ini berjumlah 35 orang penelitian ini bersifat sebagai penelitian penjelasan (explanatory research) dengan menggunakan uji parsial, simultan dan uji koefisien determinasi, uji realibilitas, validitas dengan menggunakan model regresi linier berganda dengan menggunakan teknik pengumpulan sampel jenuh sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja, berarti disiplin kerja tidak dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja.

Berdasarkan dari latar belakang diatas yang telah dibahas secara mendalam sehingga penulis akan membahas tentang pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai maka penulis akan membahas secara mendetail tentang apa saja pengaruh dari dan sejauh mana budaya organisasi dan motivasi kerja tersebut dan seberapa besar pengaruh hal tersebut, karena dalam kasus ini sangat penting atas keberlangsungan dari sebuah organisasi karena dengan mengetahui tingkat pengaruh budaya organisasi dan

**Aldi Martua Hasibuan, 2021**

**Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kementerian Hukum Dan Ham Pada Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Jakarta  
UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen S1  
[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]**



motivasi kerja terhadap disiplin kerja maka tujuan perusahaan akan bisa dikendalikan melalui perilaku dari berbagai individu, oleh karena itu penulis akan mengangkat judul “ Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja”.

## **I.2 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang yang telah dibahas adapun rumusan masalah yang akan dibahas sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai?
- b. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai?
- c. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai?

## **I.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penulisan ini ditinjau dari latar belakang dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja.
- c. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja.

## **I.4 Manfaat Penelitian**

Tujuan dari penulisan ini ditinjau dari latar belakang dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Manfaat Teoritis

Untuk menambah pengetahuan, pengalaman dan wawasan bagi pembaca mengenai pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja dan sebagai bahan informasi dan referensi terhadap penelitian yang sejenis.

- b. Manfaat Praktis

1. Bagi perusahaan, Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan bacaan masukan bagi perusahaan mengenai pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja.
2. Bagi peneliti, dapat dijadikan sebagai implementasi ilmu yang telah diperoleh penulis selama perkuliahan S1 Manajemen di Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.