

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Di dalam suatu perusahaan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang memegang peranan penting. Sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa agar mereka bekerja seefisien mungkin guna mencapai target yang diinginkan perusahaan. Dana yang berlebihan, teknologi yang canggih, material yang berlimpah tidak akan ada artinya tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang mampu menciptakan nilai tambah sumber daya lainnya. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola perusahaan, mengawasi perencanaan, pembinaan dan pengembangan sumber daya manusianya.

Peranan sumber daya manusia akan semakin penting ketika berada pada era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Mengingat hal tersebut, sudah menjadi sebuah keharusan bagi organisasi untuk memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia. Karena kegagalan dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi akan mendatangkan kerugian bagi organisasi yaitu tidak tercapainya tujuan yang telah ditetapkan begitupun sebaliknya.

Sumber daya manusia merupakan aset utama yang sangat besar pengaruhnya terhadap kemajuan perusahaan. Sumber daya manusia bermula dari kenyataan bahwa manusia merupakan elemen yang senantiasa ada di dalam setiap organisasi (Simamora, 2006).

Organisasi merupakan suatu sistem yang didalamnya terdapat suatu kegiatan manusia yang bekerja secara bersama-sama. Melalui organisasi serta koordinasi antar setiap individu untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi serta tanggung jawab pada masing-masing bagian dalam suatu organisasi atau suatu institusi.

Organisasi juga membutuhkan suatu koordinasi pada tiap-tiap fungsinya agar semua tujuan yang ingin dicapai dapat menghasilkan hasil yang maksimal untuk organisasi tersebut. Umumnya pada tiap-tiap individu memiliki potensi dan kapasitas yang berbeda-beda sehingga hasil yang diperoleh oleh setiap karyawan pun sesuai dengan potensi yang masing-masing mereka ketahui dalam segi pengetahuan, pengalaman serta bagaimana kepribadian seseorang tersebut.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara perorangan maupun secara kelompok. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Sinambela, 2016).

Dalam penelitiannya Handayani dkk (2013) tingginya motivasi karyawan seperti bersemangat dalam melaksanakan tugasnya, tidak adanya penumpukan pekerjaan, maka hal ini akan meningkatkan disiplin kerja karyawan pada perusahaan. Sehingga karyawan akan berdisiplin dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya.

Untuk meningkatkan disiplin pada karyawan dengan upaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, berarti merupakan lingkungan kerja yang diharapkan oleh setiap pekerja. Adanya kedisiplinan karyawan disegala hal, maka akan mendorong perusahaan ke arah yang positif. Disiplin kerja yang diterapkan mencakup disiplin waktu, menyelesaikan tanggung jawab, *team work*, dan lainnya.

Menurut Rivai & Sagala (2011) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang, mentaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sehingga seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.

Disiplin merupakan peraturan-peraturan yang secara eksplisit perlu juga mencakup sanksi-sanksi yang akan diterima jika terjadi pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan tersebut (Mathis & Jackson, 2002).

Semua perusahaan mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak dan menginginkan para karyawan untuk mematuhi sebagai upaya untuk meningkatkan kedisiplinan, tetapi dalam kenyataannya sering terjadi karyawan sebagai manusia mempunyai kelemahan, yaitu tidak disiplin. Oleh karena itu, peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (Hariandja, 2009).

Obyek wisata air Bojongsari atau lebih dikenal sebagai PD. Owabong Purbalingga terletak di Desa Bojongsari Kecamatan Bojongsari Kabupaten Purbalingga Provinsi Jawa Tengah. Tempat wisata PD. Owabong Purbalingga ini berawal dari kepemilikan sebuah kolam renang pribadi yang dimiliki oleh seorang Belanda yang dibangun pada tahun 1946 lalu diambil alih oleh Kwi Sing seorang keturunan dari Tionghoa. Kemudian seiring berjalannya waktu, pada tahun 2004, kolam renang pribadi ini dibeli oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Purbalingga untuk dikembangkan menjadi tempat wisata. Akhirnya, pemerintah melakukan pengembangan menjadi sebuah wisata taman air keluarga yang awalnya hanya seluas 1 ha saja kini diperluas menjadi 4,8 ha. Pembangunan ini selesai dan resmi dibuka untuk umum pada tanggal 1 Maret 2005. PD. Owabong Purbalingga sebagai salah satu objek wisata air terkenal yang memiliki wahana permainan berupa kolam renang, arena gokart, waterboom dan wahana air lainnya.

Untuk menunjang pelayanan yang baik diperlukan keharmonisan di dalam setiap lini demi mendukung tujuan perusahaan tetapi hal tersebut tidak selaras dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan karena banyak karyawan yang tidak mematuhi peraturan atau tidak disiplin dengan peraturan yang telah dibuat oleh PD. Owabong Purbalingga.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan dengan cara melakukan wawancara pada manager HRD (*Human Resources Development*) yang berinisial TB, didapatkan hasil bahwa dalam melakukan pekerjaan terdapat beberapa karyawan yang tidak mentaati peraturan seperti bersantai dalam bekerja, menunda-nunda

pekerjaan, membaca koran/majalah pada saat jam kerja, bercanda dengan sesama karyawan pada saat jam kerja, bahkan masih terdapat karyawan yang tidak disiplin waktu contohnya ketika ketentuan waktu istirahat hanya satu jam, ada beberapa karyawan yang melanggar melebihi jam istirahat yang telah ditentukan dan ada juga karyawan datang dan pulang kurang sesuai pada waktunya, sedangkan berdasarkan wawancara dengan salah satu karyawan yang berinisial AP diperoleh data bahwa para karyawan merasa sudah bekerja sesuai dengan standar kerja yang ditentukan di dalam PD. Owabong Purbalingga dan karyawan sudah memberikan kinerja yang terbaik untuk perusahaan salah satunya dengan berusaha selalu mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Permasalahan yang didapatkan itu sudah biasa dilakukan karena perilaku tersebut termasuk perilaku individual yang dilakukan oleh orang-orang tertentu, sehingga menjadi biasa bagi mereka yang melakukannya dan itu semua tidak ada dalam perusahaannya tersebut. Hal itu merupakan salah satu nilai-nilai untuk membentuk suatu budaya.

Jadi berdasarkan studi pendahuluan masalah yang ada didalam PD. Owabong Purbalingga adalah kebiasaan yang melekat pada diri setiap individu sehingga menjadikan budaya dalam bekerja di PD Owabong Purbalingga. Adanya budaya tersebut mengakibatkan kurangnya tingkat kedisiplinan pada karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Budaya kerja ditanamkan kepada karyawan sejak mereka tercatat mulai aktif bekerja di perusahaan. Budaya kerja pada diri seseorang dipengaruhi oleh nilai-nilai, kepribadian, pendidikan, pengalaman, dan budaya organisasi itu sendiri (Suparyadi, 2015).

Umam (2012) mengungkapkan suatu keberhasilan kerja itu berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaannya. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat kebiasaan, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinannya dan menjadi kebiasaan dalam perilaku kerja atau organisasi.

Hal ini sejalan dengan pendapat Triguno (2004) bahwa budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja”.

Berdasarkan hasil wawancara pada manager HRD (*Human Resources Development*) didapatkan hasil bahwa budaya kerja yang harus diterapkan di PD. Owabong Purbalingga, yaitu: mengembangkan sikap terbuka untuk belajar dan menjaga profesionalisme, seperti bekerja tepat waktu, memahami target kerja, memberikan kualitas terbaik, dan memiliki *attitude* yang baik dengan cara menunjukkan respek pada setiap karyawan.

Menurut Maulina, Yusuf dan Priyatama (2015), dalam penelitiannya mengenai hubungan antara budaya kerja dan disiplin kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan bagian umum pemerintah kota tegal, bahwa secara langsung terdapat hubungan positif antara budaya kerja dan disiplin kerja dengan kepuasan kerja, dimana dalam hasil penelitiannya menyebutkan semakin tinggi budaya kerja maka semakin tinggi pula kepuasan kerjanya dan semakin tinggi disiplin kerjanya maka semakin tinggi pula kepuasan kerjanya, kepuasan kerja

memberikan manfaat yang besar bagi kepentingan individu, industri/instansi, dan masyarakat. Menyadari sedemikian pentingnya fungsi karyawan dalam organisasi, maka organisasi perlu memberikan perhatian terhadap kepuasan kerja karyawannya, bahwa tingkat kepuasan kerja dilatarbelakangi oleh faktor budaya kerja dan disiplin kerja (Maulin dalam Wijono, 2010).

Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan Kusuma (2012) menyebutkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja yang berarti semakin meningkatnya disiplin maka produktivitas juga meningkat. Oleh karena itu setiap perusahaan perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh karyawannya dan standar yang harus dipenuhi. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong karyawan bekerja memenuhi target (Kembuan, 2011).

Selain itu, menurut Umam (2012) tujuan fundamental budaya kerja adalah membangun sumber daya manusia seutuhnya agar setiap orang sadar bahwa mereka berada dalam suatu hubungan sifat peran sebagai pelanggan pemasok dan komunikasi orang lain secara efektif dan efisien serta menggembirakan. Oleh karena itu, budaya kerja berupaya mengubah budaya komunikasi tradisional menjadi perilaku manajemen modern sehingga tertanam kepercayaan diri, semangat kerja sama, dan disiplin kerja yang tinggi.

Budaya kerja sangat erat kaitannya dalam meningkatkan disiplin kerja sebuah perusahaan. Budaya kerja yang diterapkan secara baik dan kedisiplinan yang maksimal akan menggambarkan sejauh mana visi, misi, target maupun sasaran dari perusahaan dapat terwujud. Termasuk PD. Owabong Purbalingga

sejak memasuki era reformasi ini, dituntut harus mampu mewujudkan kedisiplinan yang tinggi dalam mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas menunjukkan bahwa budaya kerja dan disiplin kerja merupakan suatu permasalahan yang menarik untuk dikaji lebih lanjut dari tinjauan ilmu psikologi. Oleh sebab itu, peneliti ingin melakukan penelitian dan mengetahui lebih jauh mengenai hubungan antara budaya kerja dengan disiplin kerja pada karyawan di PD. Owabong purbalingga.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan judul yang telah di uraikan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “apakah ada hubungan antara budaya kerja dengan disiplin kerja pada karyawan di PD. Owabong Purbalingga?”

### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara budaya kerja dengan disiplin kerja pada karyawan di PD. Owabong Purbalingga.

### **D. Manfaat Penelitian**

Pada penelitian ini terdapat beberapa manfaat, anantara lain :

#### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis penelitian ini menjadikan pedoman untuk memberikan wawasan dan pengetahuan bagi masyarakat atau berbagai kalangan umum

maupun perusahaan mengenai keilmuan dalam bidang psikologi dan dijadikan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Kepada Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan disiplin kerja bagi karyawan dengan memperhatikan hal-hal yang mempengaruhi disiplin kerja tersebut.

### b. Kepada karyawan

Penelitian ini dapat memberikan informasi dan menambah wawasan tentang bagaimana pentingnya budaya kerja dalam meningkatkan kedisiplinan, sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.