

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan. Perusahaan akan mampu bergerak sesuai dengan apa yang telah ditargetkan tidak hanya bergantung terhadap prasarana, peralatan yang serba canggih dan juga lengkap, namun justru bergantung pada sumber daya manusianya. Perkembangan sebuah perusahaan sangat ditentukan dari bagaimana perusahaan mengelola sumber daya manusianya. Pengelolaan sumber daya manusia yang diartikan adalah bagaimana perusahaan tersebut mampu menyatukan persepsi pimpinan serta karyawan dalam sebuah perusahaan dalam rangka untuk mampu mencapai tujuan serta target yang diinginkan perusahaannya.

Tujuan perusahaan bisa terbentuk melalui pembentukan kinerja yang baik dengan loyalitas serta dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya. Terdapat banyak permasalahan yang dihadapi berkaitan dengan sumber daya manusia ini, yang disebabkan rendahnya penanganan terhadap sumber daya manusia (Nurhidayah, Vivit, Utari, W & Hartati, C., Sri, 2019). Seperti yang kita ketahui bahwa sumber daya manusia ini adalah elemen terpenting dalam membantu keberhasilan sebuah perusahaan, maka dari itulah tenaga kerja seharusnya mendapatkan perhatian lebih dari perusahaan.

Meningkatkan kinerja karyawan merupakan suatu hal yang pasti akan terus dilakukan oleh perusahaan guna tercapainya target yang diinginkan perusahaan. Untuk peningkatan sumber daya manusia yang baik serta memiliki kualitas membutuhkan metode di antaranya yakni motivasi kerja dan disiplin kerja (Hartanti, 2016). Menurut Siagian dalam (Wijaya, 2016), kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, motivasi serta kepemimpinan (Rahayu, Budi & Ruhamak, M, Dian, 2018). Adapun faktor internal dan eksternal juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor internal yakni gaya kepemimpinan, kemampuan, pengetahuan serta keterampilan. Sedangkan untuk faktor eksternal yakni lingkungan kerja serta situasi kerja.

Dalam penelitian ini peneliti memilih untuk meneliti budaya organisasi dan disiplin kerja. Pada hakikatnya ketika perusahaan memiliki budaya organisasi serta disiplin kerja yang baik, maka otomatis kinerja yang didapatkan tentunya akan baik juga. Budaya dalam sebuah perusahaan biasanya dikaitkan dengan norma, nilai, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap orang yang ada di perusahaan tersebut. Hal-hal ini yang akan menjadi patokan perusahaan menilai pola tingkah laku karyawan, pola pikirnya serta bagaimana cara bersosialisasi dengan lingkungannya. Sedangkan disiplin kerja merupakan kepatuhan pada setiap perintah atau aturan yang ditetapkan oleh organisasi (Widayaningtyas, 2016).

Pegadaian Syariah saat ini merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang pinjaman kepada masyarakat atau lebih dikenal dengan rahn (gadai). Kata rahn atau gadai memang bukanlah lagi hal yang asing bagi masyarakat, terutama bagi masyarakat yang kesulitan dalam mengakses pinjaman bahkan pembiayaan pada Bank. Hal ini disebabkan karena prosedur pengajuan pinjaman pada Pegadaian lebih mudah dan cepat. Namun untuk mencapai tujuannya Pegadaian harus bersaing juga dengan perusahaan-perusahaan sejenis lainnya. Maka sebab itu Pegadaian Syariah harus mampu semaksimal mungkin untuk bisa memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Berbagai jenis program intren dan ekstren telah dilakukan untuk meningkatkan profesionalisme karyawannya.

Pada prinsipnya di Pegadaian Syariah Area Yogyakarta memiliki budaya dan disiplin yang baik, namun pada praktiknya belum dilakukan dengan baik. Banyak dari para pengelola perusahaan yang masih memiliki kurang pemahaman mengenai pentingnya budaya organisasi bahkan tidak mengetahui artinya. Ketika suatu perusahaan didirikan, biasanya akan berjalan secara alami sehingga apapun yang terjadi didasarkan dari kebiasaan. Budaya dalam sebuah perusahaan biasanya terbentuk karena kebutuhan saat itu sehingga lebih bersifat situasional dan ini pun dapat berubah-ubah. Dari pola seperti ini terkadang dapat membuat karyawan menjadi bertentangan terhadap budaya yang ingin dijalankan perusahaan.

Sederhananya budaya organisasi merupakan asumsi dasar yang dipercaya oleh perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya. Disebabkan oleh sifatnya yang tidak tetap bahkan jelas ini yang membuat banyak perusahaan yang tidak menganggap penting. Lebih buruknya lagi dari kata tidak penting budaya organisasi yakni dilihat dari tidak adanya keuntungan yang langsung terlihat dalam kinerjanya bahkan tidak terlihat adanya ikatan budaya dengan keuntungan yang akan didapatkan perusahaan. Pemikiran ini tidaklah sepenuhnya tepat atau salah. Tepat yang dimaksud disini adalah memang benar bahwa budaya organisai tidak memberikan pengaruh langsung pada profit perusahaan atau kinerja karyawan. Namun harus lihat bahwa perusahaan dapat berjalan dengan baik dikarenakan semua yang berada dalam perusahaan dapat bersinergi dengan baik, memiliki pola pikir yang sama, kesamaan perilaku dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh sebab itu budaya organisasi merupakan hal yang sangat diperlukan oleh sebuah perusahaan.

Selain budaya organisasi ada juga disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja sangat diperlukan dalam perusahaan, karena dengan semangat disiplin perusahaan akan dapat melaksanakan tugas dan mencapai target dengan baik. Disiplin kerja adalah cerminan tingkah laku, perilaku seseorang dalam menghargai aturan yang ditetapkan baik itu tertulis maupun tidak tertulis, bisa menjalankannya dan tidak mengelak dari aturan bila melanggarnya.

Fenomena-fenomena yang ditemukan pada Pegadaian Syariah Area Yogyakarta melalui pengamatan serta observasi oleh peneliti diantaranya jarang sekali memberikan salam ketika nasabah datang, seperti namanya yakni syariah tapi karyawan tidak melakukan sholat tepat pada waktunya, seringkali makan sambil melayani nasabah, saat melayani nasabah juga terkadang sambil bercanda dan bertukar cerita sehingga membuat nasabah lain menunggu lebih lama, bermain handphone saat melayani nasabah juga sering dilakukan. Dari semua fenomena diatas dilakukan terus menerus yang pada akhirnya membudaya di kalangan karyawan .

Selain budaya organisasi ada juga disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja dalam sebuah perusahaan. Tanpa adanya sikap disiplin yang diperlihatkan oleh pihak perusahaan, tentu saja akan menjadi tidak mungkin dalam pencapaian targer yang diinginkan perusahaan. Disiplin kerja haruslah kuat dalam perusahaan. Karena dengan tidak adanya dukungan disiplin karyawan yang baik akan cukup sukar bagi perusahaan mewujudkan tujuannya. Dari informasi yang didapatkan oleh peneliti dari pengelola serta observasi, terdapat masalah dalam kualitas kehadiran yang kurang tepat waktu yang terjadi pada Pegadaian Syariah Area Yogyakarta. Dalam penerapan saat ini Pegadaian Syariah telah memakai teknologi absen online dalam mengetahui tingkat kualitas kehadiran para pegawainya, dengan hanya mengirim foto diri sendiri serta harus dilakukan di kantor masing-masing barulah absen akan dihitung.

Menurut peneliti dari hasil pengamatan serta observasi selain itu sikap disiplin para karyawan sangatlah menentukan omset yang nanti didapatkan oleh tiap UPS. Untuk hal ini terjadi kompetisi intern antara UPS dalam menjaring nasabah sebanyak-banyaknya. Bahkan pula ada sejumlah nasabah yang berpindah dari UPS satu ke UPS lainnya hanya karena merasa kurang mendapat pelayanan. Untuk perusahaan yang berada dibidang jasa, amatlah penting bagi para karyawan Pegadaian Syariah untuk bersikap disiplin guna memberikan pelayanan yang terbaik untuk perusahaan serta nasabah secara langsung. Kemudian, kemampuan pegawai dalam melakukan tugasnya kurang memuaskan dan terlihat dari masih adanya karyawan yang bermalas-malasan melaksanakan kewajibannya, berkas-berkas berceceran diatas meja serta sering kali ada pekerjaan yang menumpuk dan tidak bisa diselesaikan tepat pada waktunya. Dari semua penjelasan diatas pimpinan pun sebenarnya turut andil dalam hal sampai segalanya terjadi. Dari pengamatan yang peneliti lakukan pemimpin sebenarnya telah melakukan yang terbaik seperti memberikan peringatan-peringatan atau memanggilnya ke kantor, namun tetap saja karena kurangnya pengawasan dan telah berbudaya dikalangan anggotanya, maka hal-hal tersebut susah untuk dihindari.

Dengan adanya ditemukan fenomena-fenomena budaya organisasi dan disiplin kerja yang bisa menentukan baik tidaknya kinerja serta tercapainya tujuan serta target yang diinginkan perusahaan. Maka dari itu peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya**

Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja”. Dari judul tersebut peneliti ingin mengetahui apakah dengan budaya dan disiplin kerja yang seperti itu akan tetap menghasilkan kinerja yang baik pada Pegadaian Syariah Area Yogyakarta dan pada akhirnya dapat memahami budaya organisasi dan disiplin kerja seperti apa yang akan berdampak baik atau buruk terhadap kinerjanya, walaupun terlihat buruk dilapangan apakah tidak berdampak buruk terhadap kinerja atau malah sebaliknya itulah yang ingin diketahui. Tujuan dari penelitian ini adalah dapat menjadi solusi dari studi kasus yang dibenahi oleh peneliti sendiri. Sehingga dari judul yang dilampirkan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja haruslah lebih diperhatikan oleh perusahaan. Karena jika budaya organisasi dan disiplin kerja sudah baik tentu saja kinerja pun akan baik pula dan hal ini akan berdampak pada naiknya tingkat kepuasan nasabah bahkan pada naiknya laba perusahaan.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pada Pegadaian Syariah Area Yogyakarta?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pada Pegadaian Syariah Area Yogyakarta?
3. Apakah budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pada Pegadaian Syariah Area Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pada Pegadaian Syariah Area Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pada Pegadaian Syariah Area Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja pada Pegadaian Syariah Area Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Teoritis, dengan adanya penelitian ini dapat meningkatkan pengetahuan dan pengembangan pola pikir peneliti dalam upaya untuk memahami Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.
2. Praktis, dapat memberikan masukan bagi karyawan serta mampu memberikan kontribusi mengenai Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.
3. Diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dalam pola pikir penelitian khususnya mampu memahami Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.

E. Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan penelitian ini diuraikan menjadi tiga bab dengan uraian garis besar sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA TEORI

Bab ini berisi pembahasan mengenai penelitian-penelitian terdahulu mengenai Budaya Organisasi, Displin Kerja dan Kinerja Karyawan yang relevan serta terkait dengan penelitian ini.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini memaparkan metode penelitian yang terdiri atas jenis penelitian, sampel penelitian, teknik pengambilan sampel, sumber data, metode pengumpulan data, teknik keabsahan data dan analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai hasil penelitian yang sesuai dengan rumusan masalah terkait dengan pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja terhadap kinerja pada Pegadaian Syariah Area Yogyakarta.

BAB V PENUTUP

Bab ini membahas mengenai kesimpulan dari keseluruhan penelitian, saran untuk pihak-pihak terkait.