

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang besar bagi keberadaan organisasi dimana titik fokusnya yaitu karyawan. Dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Secara garis besar, sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Pada era modern saat ini, organisasi harus mampu mengikuti perkembangan zaman dengan segala transformasi dan hambatan yang akan dihadapi pada masa mendatang. Untuk dapat bertahan di era persaingan ini, suatu organisasi perlu mengelola manajemen dari potensi individu yang terampil dan berpengalaman. Kinerja karyawan adalah masalah yang perlu diperhatikan oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Karena kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria yang berlaku dalam suatu pekerjaan tersebut.

Suatu organisasi dengan budaya yang kuat akan

mempengaruhi perilaku dan efektifitas kinerja karyawan. Pencapaian kualitas kinerja karyawan oleh karena itu diperlukan budaya kerja yang baik sebagai kekuatan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi merupakan karakteristik dan pedoman yang dianut oleh para anggota organisasi yang terbentuk lewat ikatan antar perilaku karyawan yang dipengaruhi oleh nilai-nilai, keyakinan, dan sikap yang terdapat pada individu disatukan dengan budaya organisasi idealis.

Budaya organisasi merupakan suatu peluang bagi organisasi dalam mengembangkan kemampuan karyawan melalui aspek perubahan sikap dan karakter dengan harapan dapat menyesuaikan diri terhadap tantangan atau persaingan dimasa yang akan datang. Dengan budaya kerja yang tertib, maka akan menjadi kebiasaan yang baik bagi karyawan sekaligus menjadi acuan bagi pencapaian organisasi, dan sebaliknya jika budaya organisasi buruk maka akan menjadi penghalang bagi jalannya sebuah organisasi. Budaya organisasi secara ideal adalah bagaimana seluruh karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan mampu mentaati norma-norma yang ada dalam organisasi tersebut.

Faktor lain yang sangat esensial untuk mengembangkan kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Dalam bekerja sehari-hari, disiplin karyawan masih menjadi suatu hambatan dalam kinerja organisasi. Banyak hal yang mempengaruhi disiplin kerja mulai dari pemimpin perusahaan, jenjang karir, lingkungan dan beban kerja, serta kemampuan individual. Disiplin kerja yaitu sikap karyawan dalam menghormati, menghargai serta mentaati peraturan dan ketentuan perusahaan. Disiplin merupakan suatu hal yang harus dijaga serta dikembangkan terus menerus agar karyawan menjadi terbiasa bekerja sesuai ketentuan perusahaan.

Akibat dari penerapan disiplin kerja ini sangat besar bagi perusahaan, karena didalam keberhasilan perusahaan tentunya ada kerja sama yang terjalin dengan baik serta sistem penerapan

manajemen yang baik dalam mentaati peraturan perusahaan. Untuk itu, perlu adanya proses penerapan disiplin kerja sebagai acuan dalam mencapai keberhasilan. Dengan melaksanakan disiplin kerja, karyawan akan bekerja secara maksimal, datang kerja tepat waktu, dan semangat dalam bekerja untuk menunjang keberhasilan didalam perusahaan.

Peran budaya organisasi dan disiplin kerja sangat

berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ketika karyawan mempunyai disiplin kerja secara baik dan dibantu dengan budaya organisasi yang mendukung, maka tentunya akan membentuk suatu kegiatan yang akan meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh tentang “**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PEDAIAAN SYARIAH KABUPATEN PINRANG**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pegadaian Syariah Kabupaten Pinrang?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pegadaian Syariah Kabupaten Pinrang?
3. Apakah budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pegadaian Syariah Kabupaten Pinrang?

C. Tujuan Penelitian

Berangkat dari fokus masalah yang diangkat oleh peneliti, makatujuan diadakannya penelitian ini adalah

1. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawanpada Pegadaian Syariah Kabupaten Pinrang.
2. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawanpada Pegadaian Syariah Kabupaten Pinrang
3. Mengetahui budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pegadaian Syariah Kabupaten Pinrang

D. Manfaat Penelitian

Manfaat – manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalahsebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan skripsi pada jurusan Manajemen di Universitas Muslim Indonesia.Selain itu, diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai budaya organisasi dan disiplin kerja serta sebagai bahan perbandingan antara teori dari berbagai macam sumber bacaan ilmiah dengan praktik di lapangan.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi media bagi peneliti sebagai bahan pertimbangan dan referensi selanjutnya dengan menggunakan dasar dan konsep penelitian yang sama yaitu tentang pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Organisasi

Dijadikan sebagai pedoman dalam melakukan aktivitas budaya organisasi serta disiplin kerja untuk kepentingan perusahaan dalam meningkatkan suatu kinerja karyawan.

4. Peneliti Lainnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi kepustakaan serta dijadikan bahan pertimbangan penelitian bagi peneliti yang memiliki objek penelitian yang sama agar lebih banyak orang yang memahami dengan benar bagaimana pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan