

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia didalam perusahaan. Budaya organisasi merupakan bagian dari kurikulum mata pelajaran Sumber Daya Manusia serta bagian dari teori organisasi. Sumber daya manusia merupakan modal yang menentukan keunggulan kompetitif dan keberhasilan untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan kemauan, kemampuan dan sikap karyawan baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil kerja karyawan yang dilakukan bisa sesuai dengan tujuan perusahaan.

Faktor yang harus di perhatikan oleh perusahaan dalam mengelola fungsi-fungsi manajemennya adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Kesuksesan dan kinerja perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam proses tercapainya tujuan dari sebuah perusahaan, kinerja karyawan sebagai tujuan akhir dan merupakan cara berbagai manajer untuk memastikan bahwa aktivitas karyawan dan output yang dihasilkan sesuai dengan tujuan organisasi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Prawerosintono (2009) untuk membuat kinerja yang baik banyak faktor yang mempengaruhinya diantaranya motivasi, kepemimpinan, disiplin, lingkungan kerja, kesejahteraan serta budaya organisasi. Sedangkan menurut Kasmir (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Kemampuan kerja, Kepemimpinan, Pengetahuan, Motivasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja. Dalam penelitian ini dipilih 2 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu Budaya Organisasi dan Disiplin kerja, mengingat begitu besarnya peran dan kedudukan sumber daya manusia sebagai karyawan dalam kegiatan perusahaan sehingga di perlukan disiplin kerja yang tinggi, karena disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Pada setiap orang yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja selalu diharapkan bisa senantiasa baik kualitas dan kuantitasnya. Untuk mendapatkan hasil itu sendiri haruslah didukung dengan penetapan tujuan dan diawali dengan perencanaan kerja yang rasional. Dalam mengelola sumber daya manusia berbagai permasalahan akan sering muncul, seperti kinerja karyawan yang kurang maksimal, PT. Peputra Masterindo Kabupaten Kampar adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang sektor perkebunan, dengan demikian perusahaan tersebut memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai kualitas kerja yang produktif, inovatif, dan disiplin.



**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang semakin meningkat. Berikut data absensi karyawan pada tahun 2012-2016.

**Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan PT. Peputra Masterindo**

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Absensi			Tingkat Absensi (%)
			Sakit	Alfa	Jumlah	
1	2012	76	7	5	12	15,78
2	2013	76	3	11	14	18,42
3	2014	78	6	10	16	20,51
4	2015	82	8	11	19	23,17
5	2016	86	7	16	23	26,74

**Sumber : PT. Peputra Masterindo Kabupaten Kampar, 2017**

Pada data di atas, dapat di jelaskan bahwa, Pada tahun 2012 tingkat absensi karyawan yaitu sebesar 15,78%, dan pada tahun 2013 mengalami kenaikan menjadi sebanyak 18,42%, sedangkan pada tahun 2014, tingkat absensi juga naik menjadi 20,51%, sedangkan pada tahun 2015 tingkat absensi mengalami kenaikan menjadi 23,17%, dan pada tahun 2016 tingkat absensi mengalami kenaikan cukup tinggi mencapai 26,74%.

Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.



Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi, dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Budaya yang kuat dalam organisasi memberikan dorongan kepada anggotanya untuk bertindak dan berperilaku sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Dengan mematuhi aturan dan juga kebijakan-kebijakan yang ada di dalam organisasi tersebut diharapkan dapat mengoptimalkan kinerja dan produktivitas para karyawan untuk mencapai tujuan. Budaya organisasi dalam setiap perusahaan atau organisasi muncul dari hasil perjalanan hidup para pendiri organisasi atau anggota dari organisasi tersebut. Mereka berperan dalam pengambilan keputusan dan penentu arah strategi organisasi. Hal inilah yang membuat budaya dalam satu organisasi berbeda dengan budaya di organisasi lainnya. Budaya Organisasi pada PT. Peputra Masterindo dapat dikatakan masih relatif baru, sehingga budaya yang ada masih lemah. Selama penelitian, penulis memperhatikan budaya organisasi yang ada kurang maksimal dan berjalan kurang baik seperti tidak disiplinnya karyawan untuk bekerja, sebagai contoh ketika bel masuk seharusnya karyawan memulai pekerjaan tapi sebaliknya mereka bersantai untuk menikmati sarapan atau sekedar berbincang dengan yang lain. Begitupun perusahaan yang kurang memperhatikan budaya kerja, seperti ketertiban, norma serta tingkah laku para karyawan, maka perusahaan yang dijalankan tidak berjalan seperti yang diharapkan. Budaya organisasi sangat berpengaruh penting dalam kemajuan perusahaan. Seperti halnya seorang pimpinan harus bisa mengendalikan bagaimana tingkah laku karyawan nya, sehingga tidak muncul hal-hal yang

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

membuat karyawan merasa tidak nyaman dan malas masuk kerja. Begitu juga dengan kedisiplinan harus diterapkan dengan baik, agar tidak ada karyawan yang menganggur ketika bekerja. Akan tetapi yang terjadi adalah sebaliknya dimana karyawan banyak yang tidak menaati peraturan sehingga budaya yang diterapkan pun seakan menghilang.

Selain dari pada masalah tersebut juga terdapat perbedaan budaya organisasi antara PT. Peputra Masterindo dan PT lain nya yang sama-sama bergerak dibidang sawit. Salah satu contohnya adalah para karyawan memiliki budaya nya masing-masing dalam bekerja, seperti tidak mengikuti apel pagi, tidak ikut baris di lapangan untuk mendengarkan arahan dari atasan, ketika bel masuk seharusnya karyawan memulai pekerjaan tapi sebaliknya mereka bersantai untuk menikmati sarapan atau sekedar berbincang dengan yang lain, dan dengan sengaja datang ketika semua karyawan memulai proses kerja, bahkan ada yang tidak masuk ketika jam istirahat telah selesai. Permasalahan-permasalahan ini secara tidak langsung menghambat proses kerja perusahaan itu sendiri, terutama dalam proses pencapaian tujuan perusahaan tersebut.

PT. Peputra Masterindo sendiri memiliki tujuan untuk menjadi perusahaan agrobisnis (perkebunan) yang tangguh dan mampu bersaing baik di sector hulu dan hilir di tingkat nasional dan regional. Akan tetapi ada saja pelanggaran yang masih dilakukan oleh karyawan. Sebagai salah satu contohnya adalah meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja, ini tentu sangat tidak disiplin dan tidak sesuai dengan peraturan yang diberlakukan. Faktor tingkat kedisiplinan sumber daya manusia dapat dijadikan salah satu tolak ukur pencapaian tujuan

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

prestasi yang mampu diraih oleh karyawan yang akhirnya berpengaruh pada tujuan yang diharapkan perusahaan. Tingkat kedisiplinan ini merupakan salah satu fungsi kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan harus diperhatikan. Tanpa adanya disiplin kerja karyawan dengan baik dan adil, sulit pula bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil optimal yang diharapkan.

Karyawan yang disiplin dalam bekerja akan cenderung untuk melakukan segala aktifitasnya sesuai dengan tata aturan, serta tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya. Kepatuhan terhadap peraturan maupun standar kerja yang telah ditetapkan oleh manajemen merupakan jaminan keberhasilan pencapaian tujuan, oleh individu dalam organisasi yang bersangkutan yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi tersebut. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 1.3 Data pelanggaran karyawan pada PT. Peputra Masterindo Kabupaten Kampar**

Tahun	Jumlah pelanggar (orang)	Jenis Pelanggaran	Tindakan Perusahaan
2012	10	Tidak masuk tanpa kabar	Teguran ringan
2013	12	Tidak masuk setelah jam istirahat	SP I
2014	15	Meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja	SP I
2015	20	Terlambat masuk kantor	Pemotongan gaji
2016	23	Tidak masuk tanpa kabar	Teguran ringan

**Sumber: PT. Peputra Masterindo Kabupaten Kampar, 2017**

Dapat dilihat setiap tahun masih ada terdapat pelanggaran yang masih dilakukan oleh PT. Peputra Masterindo Kabupaten Kampar. Pelanggaran pada tahun 2012 yaitu berjumlah 10 orang dengan jenis pelanggaran tidak masuk tanpa ada kabar. Tidak masuk kerja ketika jam istirahat selesai pada tahun 2013 yang

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berjumlah 12 orang. Pada tahun 2014 jumlah karyawan yang melakukan pelanggaran yaitu sebanyak 15 orang dengan jenis pelanggaran meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja. Pada tahun 2015 mengalami kenaikan pelanggaran terlambat masuk kantor dengan jumlah 20 orang. Sedangkan yang paling tinggi yaitu karyawan tidak masuk tanpa kabar yaitu pada tahun 2016 dengan jumlah sebanyak 23 orang.

Ini juga merupakan faktor yang menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan. Budaya organisasi yang lemah dan kurangnya disiplin karyawan dapat mengakibatkan kinerja menjadi menurun. Jika budaya organisasi dan disiplin kerja diterapkan dengan baik maka kinerja pun akan mengalami peningkatan dalam mencapai target sesuai dengan apa yang diharapkan

Berdasarkan fenomena dan uraian yang telah dijelaskan, maka akan dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Peputra Masterindo Kabupaten Kampar”



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Peputra Masterindo Kabupaten Kampar ?
2. Apakah Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Peputra Masterindo Kabupaten Kampar ?
3. Apakah Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Peputra Masterindo Kabupaten Kampar ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penulis lakukan adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Peputra Masterindo Kabupaten Kampar.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Peputra Masterindo Kabupaten Kampar.
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Peputra Masterindo Kabupaten Kampar.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 1.4 Manfaat Penelitian

#### 1. Manfaat bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan terhadap penulis berkaitan dengan masalah yang diteliti dan membandingkan teori dengan praktek yang berada diperusahaan.

#### 2. Manfaat bagi perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Supaya perusahaan lebih mudah menentukan kebijakan yang akan dilakukan.

#### 3. Manfaat bagi akademik

Hasil ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi ataupun sebagai data pembanding dengan bidang yang akan diteliti, memberikan sumbangan pemikiran, menambah wawasan pengetahuan serta memberikan bukti empiris dari penelitian-penelitian sebelumnya mengenai pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 1.5 Sistematika Penelitian

Secara keseluruhan penulisan proposal ini terdiri dari enam bab. Adapun pokok-pokok yang dibahas pada masing-masing bab tersebut, dikemukakan sebagai berikut :

### **BAB I : Pendahuluan**

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penelitian.

### **BAB II : Telaah Pustaka**

Pada bab ini menguraikan teori yang mendukung pemecahan masalah penelitian sehingga dapat disimpulkan suatu hipotesis dan variabel variabel penelitian.

### **BAB III : Metodologi Penelitian**

Bab ini akan dijelaskan dan diuraikan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik dan metode penelitian data serta analisis data. Dengan demikian dapat diketahui berapa jumlah sampel yang dapat penulis ambil, teknik dan metode serta analisa yang digunakan tepat.

### **BAB IV : Gambaran Umum Perusahaan**

Pada bab ini penulis memuat sejarah singkat berdirinya perusahaan, kegiatan, aktifitas, dan pertumbuhan perusahaan serta struktur organisasi perusahaan

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**BAB V : Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Pada bab ini akan diuraikan mengenai analisis dari hasil penelitian yang dilakukan.

**BAB VI : Kesimpulan dan Saran**

Pada bab ini menjelaskan tentang rangkuman pembahasan dari bab-bab sebelumnya dan saran-saran yang bermanfaat.

