

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

Dalam pencapaian tujuan suatu organisasi tidak terlepas dari peran serta manusia yang memiliki kemampuan dan ketersediaan dalam menjalankan aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga dengan demikian dapat dikatakan keberadaan manusia dalam organisasi merupakan salah satu sumber daya organisasi yang penting dan menentukan keberhasilan organisasi.

Sudah kita ketahui bahwa pegawai atau sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan penting dalam mengembangkan dan mencapai sasaran-sasaran organisasi (perusahaan). Akan tetapi keberadaan SDM yang hebat dan unggul malah bisa jadi bumerang bagi organisasi jika tidak disertai dengan perencanaan dan pengendalian SDM.

Perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang mempunyai produktivitas tinggi. Dalam kegiatan produksi faktor tenaga kerja (karyawan) mempunyai pengaruh besar, karena karyawanlah yang melaksanakan proses produksi tersebut. Karyawan pada hakekatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam perusahaan. Sumber daya inilah yang menjalankan kegiatan sehari-hari. Karyawan merupakan *living organism* memungkinkan berfungsinya suatu organisasi atau perusahaan dan menjadi unsur penting dalam manajemen.

Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan sikap kedisiplinan kerja karyawan agar produktivitas dari masing-masing karyawan tersebut dapat

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.

ditingkatkan, yang mana pada giliran produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan akan meningkat pula, kedisiplinan kerja karyawan tersebut akan memelihara sikap mental dan watak mereka untuk semakin menyadari atau memahami terhadap tugas dan tanggung jawab di dalam pekerjaannya. Adapun segala usaha perusahaan di dalam melakukan tindakan kedisiplinan kerja karyawan pada akhirnya akan bermuara pada tercapainya peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Sutrisno (2009 : 97) kegiatan pendisiplinan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar atau aturan, sehingga penyelewengan – penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan untuk datang dikantor tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan produktivitas kerja akan meningkat.

Penerapan kedisiplinan bagian dari tujuan utama pelaksanaan budaya organisasi pada perusahaan. Budaya organisasi jika dilaksanakan dengan tepat mampu meningkatkan disiplin kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan. Penerapan prinsip utama budaya organisasi adalah budaya berprestasi, budaya disiplin, budaya kekeluargaan dan budaya kebersihan. Salah satu tujuan utama budaya yang paling utama dalam suatu organisasi adalah budaya disiplin. Penerapan budaya yang disiplin akan membuat seluruh yang terlibat dalam organisasi mampu berjalan sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan. Budaya yang baik dilaksanakan diantaranya adalah budaya kerja keras, terus melakukan perbaikan diri, tidak

Hak Cipta Dilindungi 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.

malas, produktif dengan mampu memanfaatkan teknologi, yang dapat meningkatkan produktivitas. **Robbins (2008:739)** menjelaskan bahwa fungsi budaya organisasi adalah mempunyai dampak positif yang sangat kuat terhadap perilaku anggotanya termasuk kerelaan meningkatkan produktivitas.

Pemberdayaan, ketegasan, sikap belajar, dan tim kerja adalah beberapa atribut budaya organisasi yang kuat. Budaya pada tingkat ini adalah driver nyata untuk produktivitas kerja karyawan yang unggul dan sumber pasti keunggulan kompetitif yang sangat sulit bagi pesaing untuk meniru. Perubahan membawa dampak pada perubahan budaya organisasi yang mau tidak mau harus menghadapi serangkaian adaptasi. Demikian halnya budaya organisasi yang ada perlu diperbaiki sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas.

Dalam perusahaan itu tidak semua karyawan benar-benar bisa bekerja dengan baik tanpa adanya kedisiplinan kerja. Kedisiplinan kerja merupakan sebuah peraturan dan norma- norma social yang berlaku pada perusahaan. Kurangnya disiplin karyawan pada bagian produksi terlihat jelas pada saat libur pada waktu lebaran banyak karyawan yang menambah waktu liburnya.

Kurangnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan pada bagian produksi menyebabkan menurunnya produktivitas karyawan pada PT. Traktor Nusantara. Sifat yang seperti ini harus dibuang jauh-jauh agar budaya kerja pada bagian produksi berjalan dengan baik supaya tingkat produktivitas karyawan dapat meningkat.

Untuk mendapatkan keunggulan dalam sumber daya manusianya, yang berarti juga keunggulan bagi perusahaan, maka perusahaan harus mampu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

meningkatkan produktivitas sumber dayamanusia yang dimilikinya. Produktivitas suatu organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain disiplin kerja dan budaya organisasi.

Tingkat Produktivitas karyawan pada PT. Traktor Nusantara Pekanbaru, dapat dilihat pada data dibawah ini :

Tabel 1.1: Target dan Realisasi Penjualan PT. Traktor Nusantara Pekanbaru Tahun 2011-2015

Tahun	Target		Realisasi		Persentase (%)
	Unit	(Dalam Jutaan Rupiah)	Unit	(Dalam Jutaan Rupiah)	
2011	450	43.600.000.000	447	43.561.266.000	99,91
2012	500	50.140.000.000	475	46.431.334.129	92,62
2013	550	59.165.200.000	420	45.112.343.771	76,25
2014	600	73.956.500.000	637	78.661.734.132	106,37
2015	700	88.741.800.000	456	44.103.303.550	49,69

Sumber : PT. Traktor Nusantara Pekanbaru, 2016

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat disimpulkan bahwa target dan realisasi penjualan alat berat pada PT. Traktor Nusantara Pekanbaru dari tahun 2011 sampai tahun 2015 terus mengalami kondisi yang berfluktuasi. Namun sempat terjadi penurunan yang cukup signifikan selama 4 tahun yaitu dari tahun 2011 hingga tahun 2013 dan pada tahun 2015.

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan pada PT. Traktor Nusantara diantaranya kurangnya disiplin karyawan, dimana tingginya tingkat absensi karyawan dan juga budaya terlambat datang bekerja maupun kembali masuk setelah makan yang sudah menjadi hal biasa bagi sebagian karyawan pada bagian produksi PT. Traktor Nusantara Pekanbaru.

Berikut adalah daftar absensi yang terjadi pada PT. Traktor Nusantara Pekanbaru terhitung dari tahun 2011 sampai 2015 :

Hak Cipta Dilindungi 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.

Tabel 1.2 :Absensi Karyawan pada PT. Traktor Nusantara Pekanbaru

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Absensi			Absensi/Tahun (%)
		Sakit (orang)	Izin (orang)	Alfa (orang)	
2011	42	4	3	6	30,95%
2012	38	2	5	3	26,31%
2013	45	4	2	4	22,22%
2014	41	1	6	4	26,82%
2015	43	3	4	5	27,90%

Sumber : PT Traktor Nusantara Pekanbaru, 2016

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dilihat tingkat absensi karyawan PT. traktor Nusantara dimana pada tahun 2011 tingkat absensi PT Traktor Nusantara dengan jumlah karyawan 42 adalah 30,95%. Pada tahun 2012 tingkat absensi dengan jumlah karyawan 38 mengalami penurunan sebesar 4,64% yaitu 26,31%. Pada tahun 2013 tingkat absensi dengan jumlah karyawan 45 mengalami penurunan 4,09% yaitu 22,22%. Pada tahun 2014 absensi dengan jumlah karyawan 41 mengalami kenaikan 4,60% sebesar yaitu 26,82%. Pada tahun 2015 tingkat absensi dengan jumlah karyawan 43 mengalami kenaikan sebesar 1,08% yaitu 27,90%. Hal ini berarti tingkat absensi pada PT. Traktor Nusantara mengalami fluktuasi dengan tingkat absensi tertinggi yaitu pada tahun 2011 dengan persentase 30,95% dan yang terendah adalah tahun 2013 dengan persentase 22,22%. Fenomena yang terjadi diatas diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya kurangnya disiplin karyawan dan kesadaran akan budaya orgnisasi itu sendiri.

Budaya organisasi merupakan karakteristik organisasi, bukan individu anggotanya. Jika organisasi disamakan dengan manusia, maka budaya organisasi merupakan personalitas atau kepribadian organisasi. Kesuksesan

setiap organisasi bergantung pada seberapa sesuai individu dengan budaya dan system nilai dalam organisasi tersebut. Karena system nilai sebagai pembentuk budaya dalam organisasi tersebut akan menjadi prinsip dasar yang menentukan tingkah laku anggota organisasi. Untuk itu, diperlukan pemahaman yang akurat tentang nilai-nilai budaya organisasi yang membangun nilai-nilai merusak yang pada akhirnya akan mempengaruhi komitmen anggota organisasi pada tujuan-tujuan organisasi.

Peningkatan produktivitas kerja pegawai tidak dapat dilepaskan dari suasana kerja atau budaya yang ada dalam organisasi. Suasana kerja yang memungkinkan meningkatnya produktivitas kerja pegawai seperti pemahaman pegawai terhadap deskripsi tugas (*job description*) sesuai posisi dimana pegawai itu ditempatkan, tugas-tugas seperti apa yang harus dilakukannya, kepada siapa pegawai itu melapor atas hasil yang dikerjakannya, atau bila menemukan masalah dari pekerjaannya kepada siapa ia memperoleh solusinya, bagaimana mekanisme koordinasi secara formal yang harus dipedomani, demikian pula dengan pola interaksi yang harus diikuti pegawai dalam organisasi, dan seterusnya. Hal-hal yang dikemukakan tersebut saling terkait satu dengan lainnya, sehingga dapat dikatakan bahwa bila suasana kerja dalam organisasi tidak tercipta dengan baik, maka akan berpengaruh terhadap hasil kerja atau produktivitas kerja pegawai dalam organisasi. Rendahnya produktivitas kerja diduga disebabkan oleh budaya 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.

Dalam organisasi mempunyai budayanya masing-masing yang kuat yang mampu membedakannya dengan organisasi lainnya, begitu juga dengan PT. Traktor Nusantara Pekanbaru memiliki budaya organisasi dengan perusahaan lainnya berikut ini merupakan budaya organisasi dilihat dari beberapa aspek lain.

Tabel 1.3 :Budaya Organisasi PT. Traktor Nusantara Pekanbaru

No	Aspek	PT. Traktor Nusantara
1	Integritas	Pakaian biru dongker polos dan untuk wanita ada yang menggunakan jilbab ataupun tidak, untuk pakain pria menggunakan baju kemeja warna biru dan celana hitam
2	Profesional	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan bersikap sopan dalam melayani pembeli.
3	Keteladanan	Menjaga hubungan harmonis dengan sesama karyawan dan pimpinan.
4	Penghargaan pada Sumber Daya Manusia	Pemberian piagam penghargaan karyawan teladan.

Sumber : PT. Traktor Nusantara Pekanbaru, 2016

Dari tabel 1.3 diatas terlihat bagaimana budaya organisasi PT. Traktor Nusantara di lihat dari aspek integritas, profesional, keteladanan dan penghargaan pada sumber manusianya. Budaya organisaisi pada tiap perusahaan memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan untuk menghadapi tantangan di masa yang akan datang. Dalam hal ini perusahaan harus lebih menerapkan budaya organisasi agar dapat meningkatkan produktivitas karyawan dengan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Terkadang pemahaman yang di terapkan perusahaan untuk karyawan hanyalah sebagian yang mengikutinya dan ada juga karyawan yang tidak

melakukannyabudaya yang tercipta pada perusahaan tersebut.Misalnya pada aspek integritas disebutkan bahwa karyawan diwajibkan menggunakan pakaian yang ditetapkan tapi masih saja ada karyawan yang tidak mengikuti budaya pada perusahaan tersebut.

Dari fenomena diatas yang ditemukan pada PT. Traktor Nusantara Pekanbaru diduga karena kurangnya disiplin kerja dan budaya organisasi pada PT. Traktor Nusantara. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. TRAKTOR NUSANTARA”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Traktor Nusantara Pekanbaru ?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Traktor Nusantara Pekanbaru ?
3. Apakah disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Traktor Nusantara Pekanbaru ?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Traktor Nusantara Pekanbaru

Hak Cipta Dilindungi 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.

2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Traktor Nusantara Pekanbaru
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Traktor Nusantara Pekanbaru

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Perusahaan Ilmiah

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran dalam pengembangan ilmu pengetahuan serta memperluas wawasan yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan.

2. Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan peningkatan kepuasan melalui variable-variabel yang mempengaruhi terutama pada disiplin kerja, budaya organisasi dan produktivitas karyawan. Bagi penulis, sebagai tambahan pengetahuan dan pengalaman, sehingga dapat mengoptimasikan teori yang dimiliki untuk mencoba menganalisis fakta, data, gejala, dan peristiwa yang terjadi untuk ditarik kesimpulan secara objektif dan ilmiah.

3. Bagi karyawan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan terhadap karyawan pada perusahaan tersebut dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Hak Cipta Dilindungi 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 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi penulis membaginya dalam beberapa bab, dan masing-masing bab dibagi menjadi sub bab dengan uraian sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang yang terkait dengan disiplin kerja, budaya organisasi, dan produktivitas karyawan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini penulis memaparkan tentang lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi variabel operasional dan pengukuran variabelnya, dan metode analisis data, pengujian kualitas data, uji asumsi klasik, dan pengujian hipotesis.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini penulis menjelaskan sejarah singkat tempat penelitian, struktur organisasi serta tugas dan wewenang dalam organisasi.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan membahas hasil dari penulisan dan pembahasan yang dilakukan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran yang diperoleh dari bab sebelumnya.



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.