

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada era globalisasi ini lingkungan bisnis tumbuh dan berkembang dengan sangat dinamis yang mengakibatkan terjadinya perubahan dalam manajemen dan tantangan manajer dalam menjalankan tugas dan fungsinya, perkembangan fenomena budaya yang mau tak mau harus dilalui oleh perjalanan peradaban maupun sendi-sendi kehidupan. Sebuah perusahaan adalah satu kesatuan yang tak bisa dipisahkan, yang di dalamnya terdiri atas berbagai SDM yang memiliki latar belakang kompetensi yang berbeda-beda dan dituntut untuk saling bekerja sama satudengan yang lain. SDM dituntut untuk memiliki kualitas agar mampu meningkatkan kinerja dari perusahaan agar perusahaan mampu bersaing di persaingan globalisasi ini. Persaingan yang semakin ketat ini juga dirasakan oleh perusahaan milik daerah.

Badan usaha milik daerah adalah badan usaha yang dimiliki oleh daerah dan yang mengelola maupun pembinaan yang dikuasai penuh oleh perusahaan daerah, perusahaan milik daerah ini salah satunya adalah Perusahaan Daerah Apotik Sari Husada Demak, Perusahaan Daerah Apotik Sari Husada Demak didirikan dengan tujuan agar mampu meningkatkan pendapatan asli daerah sendiri dan ikut berperan serta dalam melaksanakan pembangunan daerah dan farmasi guna melayani kebutuhan masyarakat terutama pelayanan obat medis (Perda Nomor 13 Tahun 1997).

Tujuan Perusahaan Daerah Apotik Sari Husada Demak untuk mencapai peningkatan pendapatan asli daerah dan ikut berperan serta melaksanakan pembangunan daerah dan farmasi guna melayani kebutuhan masyarakat membutuhkan SDM yang mempunyai kualitas baik agar SDM tersebut memiliki kinerja yang baik, karena dalam pelaksanaannya Perusahaan Daerah Apotik Sari Husada Demak berinteraksi dengan konsumen secara langsung jadi dibutuhkan SDM yang baik dalam melayani masyarakat atau konsumen. Menurut (Narmodo dan Wadji, 2008) kinerja SDM adalah hasil kerja selama beberapa periode tertentu yang dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalkan standar, target atau sasaran, dan juga kriteria yang telah disepakati bersama.

Kinerja SDM yang baik mampu diciptakan dengan berbagai macam faktor, salah satu faktor yang mampu mempengaruhi kinerja adalah kedisiplinan SDM. Kedisiplinan ini sendiri adalah merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha untuk memperbaiki dan membentuk suatu pengetahuan, sikap dan perilaku SDM sehingga para SDM tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para SDM yang lain dengan meningkatkan prestasi kerjanya (Siagian, 2012).

Kemudian dalam meningkatkan kinerja SDM dapat diciptakan dengan budaya organisasi, perusahaan akan melakukan berbagai cara yang dimana cara tersebut dapat mendorong SDM untuk bekerja secara maksimal sehingga mempunyai kinerja yang baik dan berkualitas. Budaya organisasi merupakan hal yang mendasar bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam perusahaan dan cara kerja yang

ditunjukkan SDM dalam lingkungan kerja (I gusti dan Sudharma, 2013). Dengan budaya organisasi yang baik maka ini akan menuntun SDM agar mengikuti budaya ini, karena jika sudah tercipta budaya organisasi maka mau tidak mau SDM akan bekerja dengan baik karena sudah terbiasa dengan budaya yang sudah ada, maka dari itu perusahaan dituntut untuk membuat suatu budaya di organisasi yang baik karena budaya ini akan mempengaruhi kinerja SDM, jadi semakin baik budaya yang ada di organisasi maka akan semakin baik pula kinerja SDM karena kinerja ini mengikuti budaya yang ada di organisasi.

Faktor-faktor lain yang mampu untuk meningkatkan kinerja SDM bisa dilakukan dengan beberapa kegiatan, yaitu antara lain, komitmen SDM, budaya organisasi, disiplin kerja dan lain sebagainya. Komitmen SDM bisa dijadikan oleh perusahaan sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja SDM karena kita tahu bahwa jika SDM sudah mempunyai komitmen yang kuat pada perusahaan maka mereka akan bekerja secara maksimal, karena mereka sudah menganggap keberhasilan perusahaan merupakan tanggung jawab yang perlu direalisasikan, komitmen SDM, Budaya organisai, dan disiplin kerja akan sangat berkaitan dengan perilaku SDM untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja SDM (Handoko, 2000).

Komitmen SDM mengandung pengertian sebagai suatu hal yang lebih baik dari sekedar kesetiaan yang pasif melainkan menyiratkan hubungan SDM dengan perusahaan secara aktif. Karena SDM yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih

dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasinya (Agnes dkk, 2016).

Perusahaan Daerah Apotik Sari Husada Demak adalah perusahaan milik daerah yang melayani masyarakat di bidang obat medis, dalam mengelola SDM suatu perusahaan haruslah ditetapkan sebuah aturan dan pelatihan agar SDM yang dipunya perusahaan menjadi disiplin. Akan tetapi pada perusahaan Daerah Apotik Sari Husada Demak dalam pengelolaan SDM yang berjumlah 65 orang tidak diberi suatu aturan yang baku, walaupun ada peraturan bahwa SDM berangkat kerja haruslah jam 08.00 tapi dalam kenyataannya masih banyak SDM yang datang terlambat, ini akan membuat budaya organisasi yang buruk karena budaya terlambat ini akan menular pada SDM lain. Padahal setiap perusahaan haruslah membuat budaya organisasi yang baik agar SDM terbiasa disiplin sehingga akan meningkatkan kinerja SDM itu sendiri. Kedisiplinan yang kurang baik ini bisa dilihat padabulan Januari-Desember 2016, Perusahaan Daerah Apotik Sari Husada Demak tersebut kurang disiplin dalam hal ketepatan waktu berangkat, karena menurut badan humas Perusahaan Daerah Apotik Sari Husada Demak pada bulan Januari–Desember mengalami naik turun dalam hal disiplin kerja. Data tersebut akan dijelaskan pada tabel 1.1 di bawah ini.

Tabel 1.1Daftar Hadir SDM Perusahaan Daerah Apotik Sari Husada Demak Pada Bulan Januari-Desember 2016

Bulan	Jumlah SDM	Hari Kerja	Datang Tepat Waktu	Datang Terlambat
Januari	65	1560	1504	56
Februari	65	1560	1487	73
Maret	65	1625	1562	63
April	65	1690	1591	99
Mei	65	1495	1429	66
Juni	65	1690	1601	89
Juli	65	1300	1259	41
Agustus	65	1690	1625	65
September	65	1625	1547	78
Oktober	65	1690	1632	58
November	65	1688	1630	60
Desember	65	1679	1620	57

Sumber : Humas Apotek Sari Husada Demak

Pada tabel 1.1 dijelaskan bahwa masih banyak SDM yang menunjukkan tingkat kedisiplinan yang kurang baik, terbukti dengan masih banyaknya SDM yang datang terlambat pada jam masuk kerja. Ini disebabkan oleh budaya organisasi di Perusahaan Daerah Apotik Sari Husada Demak kurang baik, padahal ini akan menyebabkan kinerja SDM yang kurang maksimal, kemudian ini juga disebabkan oleh komitmen SDM yang kurang padahal komitmen dari diri SDM itu diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang baik dan berkualitas. Masalah ini tentunya sangat berpengaruh pada tingkat kinerja SDM yang akhirnya menjadi tidak maksimal, karena masalah tersebut akhirnya perusahaan Daerah Apotik Sari Husada Demak mendapat penghasilan yang kurang memuaskan karena tidak mampu memenuhi target yang diharapkan oleh perusahaan, berikut data pendapatan Perusahaan Daerah Apotik Sari Husada Demak yang akan dijelaskan pada tabel 1.2

Tabel 1.2 Data Pendapatan dan Target Perusahaan Daerah Apotik Sari Husada Demak Pada Bulan Januari- Desember 2016

No	Bulan	Pendapatan	Target
1	Januari	1.585.867	1.650.000
2	Februari	1.622.980	1.650.000
3	Maret	1.641.549	1.650.000
4	April	1.632.198	1.650.000
5	Mei	1.645.620	1.650.000
6	Juni	1.638.644	1.650.000
7	Juli	1.666.675	1.650.000
8	Agustus	1.646.996	1.650.000
9	September	1.643.783	1.650.000
10	Oktober	1.632.865	1.650.000
11	November	1.643.784	1.650.000
12	Desember	1.624.689	1.650.000
	Rata-rata	1.635.471	1.650.000

Sumber : Humas Apotek Sari Husada Demak

Dari tabel 1.2 terlihat bahwa hanya pada bulan juli Perusahaan Daerah Apotik Sari Husada Demak mampu memenuhi target yang diharapkan, sedangkan bulan-bulan lainnya Perusahaan Daerah Apotik Sari Husada Demak tidak mampu memenuhi target dan ini pastilah disebabkan oleh kinerja yang kurang memuaskan dari SDM sehingga tidak bisa menarik minat konsumen. Kinerja yang kurang baik ini disebabkan karena kurangnya komitmen dari SDM baik dalam hal waktu serta penyelesaian tugas. Hal tersebut juga didukung oleh budaya organisasi Perusahaan Daerah Apotik Sari Husada Demak, dalam hal tata tertib seperti kurangnya sanksi dari perusahaan ketika SDM melanggar peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dan berdasarkan uraian latar belakang di atas maka peneliti mengambil judul penelitian “Pengaruh Komitmen SDM Dan Budaya Organisasi Dengan Variabel Intervening Disiplin Kerja Terhadap Kinerja SDM”

1.2. Rumusan Masalah

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memberikan jawaban atas suatu pertanyaan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh komitmen SDM terhadap disiplin kerja?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja SDM?
4. Bagaimana pengaruh komitmen SDM terhadap kinerja SDM?
5. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja SDM?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mendiskripsikan dan menganalisis komitmen SDM terhadap disiplin kerja
2. Mendiskripsikan dan menganalisis budaya organisasi terhadap disiplin kerja
3. Mendiskripsikan dan menganalisis disiplin kerja terhadap kinerja SDM
4. Mendeskripsikan dan menganalisis komitmen SDM terhadap kinerja SDM
5. Mendeskripsikan dan menganalisis budaya organisasi terhadap kinerja SDM.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi :

1. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini, penulis diharapkan dapat menerapkan ilmu yang telah didapat selama di bangku perkuliahan untuk menghadapi masalah konkrit yang terjadi di lapangan.

2. Bagi Perusahaan :
 - a. Sebagai perencanaan dan pengembangan bagi pimpinan perusahaan dalam mengatasi masalah yang ada dalam perusahaan.
 - b. Sebagai salah satu bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengambil suatu keputusan.
 - c. Sebagai salah satu bahan pengambilan kebijakan pemasaran perusahaan dalam rangka untuk meningkatkan Kinerja SDM. Terutama yang berhubungan dengan objek penelitian yaitu Komitmen SDM, Budaya organisai, Disiplin kerja, dan kinerja SDM
3. Bagi Pihak Lain :
 - a. Menjadi karya ilmiah yang dapat menambah wawasan dan pengetahuan, khususnya dalam bidang kinerja SDM, disiplin kerja, komitmen SDM, dan budaya organisasi.
 - b. Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu dipakai sebagai acuan untuk penelitian yang akan datang.