

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Setiap perusahaan ataupun organisasi biasanya mempunyai sistem atau ciri khas masing-masing yang disebut dengan budaya organisasi. Tentunya hal ini berkaitan dengan citra perusahaan atau organisasi di lingkungan eksternalnya. Namun budaya organisasi tentunya berbeda dengan budaya suatu daerah atau negara yang berkaitan dengan adat istiadat. Oleh karenanya, kita harus memahami pengertian budaya, fungsi dan juga jenisnya.

Hal yang menjadi penentu berhasilnya suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasinya adalah Sumber Daya Manusia. Agar tercapai tujuan tersebut di butuhkan kemauan, kemampuan dan sikap yang tepat dari Sumber Daya Manusia dalam menyelesaikan segala bentuk tanggung jawab dalam organisasi tersebut sehingga tujuan bisa tercapai sesuai yang di inginkan. Meskipun dalam menjalankan tugas organisasi pasti ada masalah dan hambatan, hal ini sangat lumrah terjadi. Oleh karenanya dibutuhkan kemampuan Sumber Daya Manusia yang mempuni dan juga mampu menjalankan tugas sehingga dapat menyelesaikan persaingan dan tantangan yang akan di jalani.

Sebuah organisasi pasti akan ada budaya yang mana budaya juga mempengaruhi kinerja dalam organisasi tersebut. Perilaku dan epektifitas kerja sangat berpengaruh terhadap budaya organisasi yang baik dan positif. Awal terbentuknya budaya organisasi timbul dari (mereka yang memiliki visi mengenai

bagaimana seharusnya organisasi itu), budaya asli diturunkan dari filsafat pendirinya, yang kemudian berpengaruh terhadap kriteria yang digunakan dalam mempekerjakan anggota/karyawannya Robbins (2002).

Dari definisi yang di tulis bisa diartikan Budaya organisasi memiliki arti yaitu alat untuk pemecah masalah terhadap penyesuaian para anggota organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja yang digunakan dalam mempekerjakan karyawan seperti penyampaian pendapat karyawan terhadap perusahaan,kesempatan berkreasi dan berinovasi,teliti dalam menyelesaikan masalah dan lain sebagainya.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong karyawan untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan dalam sebuah perusahaan. Pendisiplinan pegawai dilakukan untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan dapat bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.Karyawan yang mematuhi peraturan dan mempunyai disiplin yang tinggi akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Taufik Akbar dan Slamet (2018) "disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan". Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan mengenai disiplin kerja yang berarti sikap dan tingkah laku yang harus dijalankan oleh setiap pegawai yang sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan kantor.

Permasalahan yang ada terkait disiplin kerja seperti karyawan datang dan pulang tepat waktu, memakai seragam sesuai dengan jadwalnya, melakukan pekerjaan sesuai tanggung jawab dan lain sebagainya. Pak Sutiaji memeriksa satu persatu data absensi pegawai di RSUD Kota Malang tingkat kehadirannya hanya berkisar 64 persen.

Kinerja adalah prestasi atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Hasibuan, dalam Widyaningtyas dan Darmawati, 2016). Kinerja pegawai inilah yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan beroperasi sehingga kemajuan perusahaan dapat di raih dengan kinerja pegawai yang bagus.

Namun dalam berjalannya sebuah perusahaan pastinya ada kendala dalam kinerja karyawan seperti kurang berhati-hati dalam berkerja, melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur dan lain sebagainya. Berangkat dari latar belakang ini maka peneliti mencoba menggali lebih dalam lagi dalam sebuah karya ilmiah dalam skripsi yang berjudul **"PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI RSUD KOTA MALANG"**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang di atas, dapat di temukan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai RSUD Kota Malang di Gadang?

2. Apakah budaya organisasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai RSUD Kota Malang di Gadang?
3. Manakah diantara budaya organisasi dan disiplin kerja yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan RSUD Kota Malang?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di RSUD Kota Malang
2. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di RSUD Kota Malang
3. Untuk menganalisis variabel budaya organisasi dan disiplin kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di RSUD Kota Malang

### **D. Kegunaan Penelitian**

#### 1. Manfaat Teori

Penelitian di harapkan dapat memberi manfaat dalam mengembangkan teori Sumber Daya Manusia.

#### 2. Manfaat Praktis

##### a. Bagi Peneliti

Dapat di jadikan acuan dalam menerapkan ilmu-ilmu yang di peroleh selama berada di perkuliahan mengenai Sumber Daya Manusia.

##### b. Bagi Akademisi

Hasil penelitian dapat di jadikan referensi untuk penelitian lebih lanjut terkait Sumber Daya Manusia.

### 3. Bagi Perusahaan

Penelitian di harapkan dapat memberikan manfaat, informasi tambahan dan dapat sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan terkait perbaikan budaya organisasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Kota Malang.