

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan aset utama yang menentukan keunggulan kompetitif dan keberhasilan untuk mencapai sebuah tujuan dalam perusahaan. Hal ini dikarenakan Sumber Daya Manusia memiliki peran sebagai subyek pelaksana kegiatan dan kebijakan operasional suatu organisasi, perusahaan, badan ataupun sejenisnya. Seperti yang dikemukakan oleh Zainun bahwa salah satu sumber daya yang penting dalam manajemen adalah sumber daya manusia atau *human resources*. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang penting, bahkan dapat dikatakan bahwa manajemen itu pada hakikatnya adalah manajemen sumber daya manusia atau manajemen sumber daya manusia adalah identik dengan manajemen itu sendiri. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi.

Menurunnya semangat kerja karyawan adalah masalah umum yang dapat terjadi pada setiap perusahaan, baik industri maupun organisasi. Jika tidak ada penanganan yang serius dan perhatian lebih lanjut, hal tersebut dapat menjadi bom waktu karena langsung

atau tidak langsung dapat menurunkan performa perusahaan secara operasional bahkan fungsional.<sup>1</sup>

Untuk memelihara maupun meningkatkan kinerja karyawan selain dari faktor Sumber daya manusia, diperlukan juga budaya organisasi yang baik. Menurut Robbins budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Budaya organisasi/perusahaan adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumberdaya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi.<sup>2</sup> Secara komprehensif budaya organisasi didefinisikan sebagai pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok dalam suatu organisasi sebagai alat untuk memecahkan masalah terhadap penyesuaian faktor eksternal dan integrasi faktor internal.

Restoran Siap Saji Ayam Geprek Sa'i adalah manajemen kemitraan berbasis syari'ah yang bergerak di bidang restaurant siap saji, dengan produk unggulan Ayam Geprek, Ayam Goreng Tepung, Ayam Penyet, Steak dan Nasi goreng, dengan konsep menyajikan makanan yang sehat, berkualitas, halal dengan cita rasa

---

<sup>1</sup> Khozainul Ulum dan Mohammad Dliya'ul Muflih'in, "Rekrutmen Dan Pemeliharaan (Maintenance) Karyawan Disabilitas Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani," *Jurnal Ekonomi Syariah* 5 (2020): 153–161.

<sup>2</sup> Hari sulaksono, *Budaya organisasi dan kinerja* (Yogyakarta: CV budi utama, 2015). 1-4

yang khas.<sup>3</sup> Dari hasil wawancara penulis dengan bapak Ahmad mahbub selaku manajer Restoran Siap Saji Ayam Geprek Sa'i Cabang Lamonga, untuk penerapan budaya organisasi di perusahaanya, Restoran Ayam Geprek Sa'i Lamongan memiliki *company values*. Terdapat lima *point company*.<sup>4</sup>

**Tabel 1.1**

*Company values*

• Amanah	Memegang tegu kepercayaan yang diberikan.
• Kompeten	Terus belajar dan mengembangkan kapabilitas.
• Kerja sama	Yakni salin membantu satu sama lain dan beroperasi sebagai satu kesatuan.
• Loyal	Berdedikasi dan mengutamakan konsumen.
• Etika	Yakni menjaga sikap dan etika sesuai dengan prinsip syariah

Selain budaya organisasi, organisasi harus mampu menciptakan suatu kondisi yang dapat mengakibatkan karyawan disiplin dalam bekerja. Menurut Bedjo Siswanto, “disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap patuh, menghormati, menghargai dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankanya dan tidak mengelak untuk

<sup>3</sup>Ayam Geprek Sai, “Tentang Kami,” (Yogyakarta, 2017) [http://ayamgeprek.sai.com/tentang\\_kami.html](http://ayamgeprek.sai.com/tentang_kami.html) (diakses pada tanggal 19 November 2020).

<sup>4</sup> Ahmad mahbub, “wawancara” (Lamongan, 14 Desember 2020.).

menerima sangsi-sangsi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.<sup>5</sup>

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Masalah disiplin yang umumnya ditimbulkan oleh pegawai bermasalah antara lain terlambat datang, pulang cepat, tidak masuk kerja dan ketidakpatuhan. Disiplin yang efektif sebaiknya diarahkan kepada perilakunya, bukan kepada karyawan secara pribadi, karena alasan untuk pendisiplinan adalah untuk meningkatkan kinerja, disiplin dapat secara positif dikaitkan dengan kinerja, dimana hal ini bertentangan dengan anggapan orang-orang bahwa disiplin dapat merusak perilaku.

Menurut Fattah kinerja atau prestasi kerja adalah (*performance*) diartikan sebagai: “ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan dan motivasi dalam

---

<sup>5</sup> Umi farida dan sri hartono, *Manajemen sumber daya manusia II* (Bandung: Unmuh ponorogo press, 2016). 42-43

menghasilkan sesuatu”. Sementara menurut sardamayanti bahwa: “kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, untuk kerja atau penampilan kerja”.<sup>6</sup> Kinerja karyawan yang baik merupakan *output* dari disiplin kerja yang telah tertanam dalam diri karyawan, sejauh mana kemungkinan yang akan dirasakan oleh tenaga kerja bahwa tenaga yang telah diberikan dan usaha yang akan dilakukan dapat membuahkan kinerja yang sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi.

Dalam wawancara penulis dengan bapak Ahmad Mahbub selaku manajer Restoran Siap Saji Ayam Geprek Sa’i Cabang Lamongan, beliau mengungkapkan masih terdapat beberapa masalah dalam hal kedisiplinan dan kinerja karyawan. Terdapat dari beberapa karyawan yang masih suka telat untuk masuk kerja dan kinerja karyawannya masih belum bisa di anggap optimal. Sesuai penuturan beliau, adapun sanksi yang akan diberikan untuk pelanggaran pertama dan kedua akan diberi peringatan, dan untuk pelanggaran ketiga akan diberikan surat peringatan yang berarti jika karyawan masih melakukan pelanggaran maka akan dikenakan sanksi sesuai yang berlaku di perusahaan tersebut.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> Dedi rianto rahadi, *Manajemen kinerja sumber daya manusia* (Malang: Tunggal mandiri publishing, 2010). 1-2

<sup>7</sup> Ahmad mahbub, “wawancara.” (Lamongan, 14 Desember 2020).

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti ingin mengetahui apakah disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga peneliti mengambil judul “Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Restoran Siap Saji Ayam Geprek Sa’i Cabang Lamongan”

### **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah terdapat Pengaruh secara parsial Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Restoran Siap Saji Ayam Geprek Sa’i Cabang Lamongan.
2. Apakah terdapat Pengaruh secara parsial Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Restoran Siap Saji Ayam Geprek Sa’i Cabang Lamongan.
3. Apakah terdapat Pengaruh secara simultan Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Restoran Siap Saji Ayam Geprek Sa’i Cabang Lamongan.

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dengan masalah yang disebutkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi tentang:

1. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Restoran Siap Saji Ayam Geprek sa’i Cabang lamongan.

2. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Restoran Siap Saji Ayam Geprek sa'i Cabang lamongan.
3. Mengetahui pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Restoran Siap Saji Ayam Geprek sa'i Cabang lamongan.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Dengan tercapainya tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Menambah ilmu dan pengalaman dalam bidang penelitian yang berkaitan dengan disiplin kerja karyawan dan budaya, organisasi perusahaan, dan kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi bagi pihak perusahaan yaitu Restoran Siap Saji Ayam Geprek Sa'i terutama untuk Cabang Lamongan.

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini memberikan kontribusi yang berarti bagi peneliti dalam mengembangkan wacana lingkup organisasi khususnya dalam pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

## E. Definisi Istilah

Dalam penulisan Skripsi ini, perlu adanya penegasan istilah yang diberikan oleh peneliti dengan tujuan agar tidak terjadi kerancuan, kesalah pahaman atau perbedaan pemahaman dalam membaca dan memahami Proposal Skripsi ini, dengan memberikan penegasan istilah sebagai berikut:

### 1. Displin Kerja

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.<sup>8</sup>

### 2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*asumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang

---

<sup>8</sup> Malayu dan Hasibuan, *Manajemen sumber daya manusia* (Jakarta: PT Bumi aksara, 2010). 913



telah relatif lama berlakunya, dianut bersama oleh anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi (perusahaan). Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat meggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan ativitas kerja.<sup>9</sup>

### 3. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah istilah yang populer didalam manajemen, yang mana istilah kinerja didefinisikan dengan istilah hasil kerja, prestasi kerja dan *performance*, Dalam kamus bahasa Indonesia dikemukakan arti kinerja sebagi “(1) sesuatu yang dicapai; (2) prestsi yang diperlihatkan; (3) kemampuan kerja”. Menurut Fattah kinerja atau prestasi kerja adalah (*performance*) diartikan sebagai: “ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu”. Sementara menurut sardamayanti bahwa: “kinerja merupakan terjemahan daro *performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, untuk kerja atau penampilan kerja”.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Edy sutrisno, *Budaya organisasi* (Jakarta: Prenadamedia group, 2018). 1-2

<sup>10</sup> Dedi rianto rahadi, *Manajemen kinerja sumber daya manusia*. 1-2

#### 4. Restoran Siap Saji Ayam Geprek Sa'i Cabang Lamongan

Restoran Siap Saji Ayam Geprek Sa'i adalah manajemen kemitraan berbasis syariah yang bergerak di bidang restoran siap saji, dengan produk unggulan Ayam Geprek, Ayam Goreng Tepung, Ayam Penyet, Steak *dan* Nasi goreng, dengan konsep menyajikan makanan yang sehat, berkualitas, halal dengan cita rasa yang khas.<sup>11</sup>

#### **F. Sistematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan bertujuan untuk mempermudah dalam pembahasan skripsi ini, adapun sistematika pembahasan dalam skripsi ini ada lima bab, yaitu :

BAB I : Pendahuluan, yang berisi Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Definisi Istilah, dan Sistematika Pembahasan.

BAB II : Landasan Teori, yang berisi Kajian Teori, Kajian Pustaka, Kerangka Konseptual, dan Hipotesis.

BAB III : Metode penelitian, menguraikan tentang Jenis dan Pendekatan Penelitian, Tempat dan Waktu Penelitian, Populasi dan Sampel Penelitian, Variabel dan Indikator Penelitian, Sumber dan Jenis Data, Teknik Pengumpulan Data dan Teknik Analisis Data.

---

<sup>11</sup>Ayam Geprek Sa'i, "Tentang Kami," (Yogyakarta, 2017) [http://ayamgeprek-sai.com/tentang\\_kami.html](http://ayamgeprek-sai.com/tentang_kami.html) (diakses pada tanggal 19 november 2020).

BAB IV : Membahas tentang Deskripsi Umum Objek Penelitian yang berisi tentang identitas dan gambaran umum lokasi penelitian, meliputi sejarah, letak geografis dan profil. Deskripsi umum objek penelitian juga berisi tentang paparan data yang memuat informasi lokasi/institusi yang menjadi objek penelitian serta karakteristik responden yang dijadikan populasi dalam penelitian. Data Hasil Penelitian, memuat data-data yang berhasil dihimpun peneliti selama melakukan riset dilapangan sesuai dengan fenomena/fokus permasalahan yang diangkat, yang diuraikan secara obyektif dan apa adanya tanpa ada opini, pendapat atau penafsiran dari penelitian. Analisis dan Pembahasan, bab ini menyampaikan dua hal utama, yakni temuan penelitian dari hasil pengolahan dan analisis data dengan berbagai kemungkinan bentuknya sesuai dengan urutan rumusan permasalahan penelitian, dan pembahasan temuan penelitian untuk menjawab pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya.

BAB V : Penutup, yakni Kesimpulan yang cukup untuk menjawab permasalahan atau tujuan penelitian, dan Saran yang berisi tentang implikasi, tindak lanjut penelitian dan saran-saran atau rekomendasi kepada peneliti lain jika peneliti menemukan masalah baru yang perlu diteliti lebih lanjut.