

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia ialah elemen yang luar biasa penting atas pengelolaan sebuah organisasi untuk sanggup menyokong kegiatan perusahaan demi menggapai target bersama. Jika digunakan dengan baik dan efisien, sumber daya manusia yang potensial akan berfungsi untuk membantu pergerakan perusahaan. Perusahaan yang bertahan adalah perusahaan dengan sumber daya manusia yang solid dan kinerja yang kuat.

Riset diperbuat pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Medan Cabang Padang Bulan. PDAM Tirtanadi ialah perusahaan kepunyaan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara nan khususnya berkecimpung di bagian penyediaan penyajian air bersih lagi pengelola air limbah warga Kota Medan dan sekitarnya. Adapun yang menjadi Tujuan utama PDAM Tirtanadi adalah pengelolaan dan penyaluran melalui sistem perpipaan pelayanan air yang memenuhi kebutuhan kesehatan, pembangunan ekonomi daerah, meningkatkan pendapatan daerah, dan meningkatkan kualitas lingkungan, untuk mencapai manfaat masyarakat secara umum.

Pada umumnya kinerja perusahaan yang optimal itu di pengaruhi adanya karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik akan tetapi kinerja yang belum maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan sesuai jadwal yang diberikan pimpinan perusahaan sehingga mengakibatkan dampak yang tidak baik bagi karyawan dan membutuhkan evaluasi secara berkelanjutan.

Faktor pertama adalah mengenai budaya organisasi. Salah satu faktor yang diduga menjadi penyebab permasalahan budaya organisasi di PDAM Tirtanadi cabang padang bulan adanya unsur kekeluargaan dan lebih memilih saudara atau teman berdasarkan hubungannya bukan kemampuannya untuk di tempatkan pada suatu posisi tertentu terlihat dari tidak adanya perekrutan karyawan setiap tahun yang disebabkan sistem kekeluargaan yang hanya menerapkan hubungan tertentu saja.

Selain faktor budaya organisasi ada juga faktor lain yaitu keselamatan dan kesehatan kerja dalam PDAM Tirtanadi Medan, khususnya cabang padang bulan dalam perusahaan ini keselamatan dan kesehatan kerja masih kurang maksimal dapat dilihat dari kurangnya fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja seperti pintu darurat dan tidak lengkapnya fasilitas APAR (alat pemadam kebakaran) apabila terjadi kebakaran. Dan masih kurangnya kesadaran karyawan dalam pemakaian alat pelindung diri seperti helm proyek,sepatu boot,rompi saat melakukan pekerjaan di lapangan.

Disiplin kerja merupakan faktor asing yang disangka sebagai pemicu penurunan tersebut. Disiplin karyawan dapat terwujud apabila karyawan bersikap tegas terhadap diri sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan akan tetapi hal ini tidak ditunjukkan oleh karyawan karena membludaknya karyawan nan tidak datang tepat waktu serta adanya karyawan nan mengabaikan tanggung jawabnya dan menunda pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang nan sudah penulis berikan serta perolehan temuan studi kinerja, penulis ingin mengadakan studi yang diberi nama **“Pengaruh Budaya Organisasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Medan Cabang Padang Bulan.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Dalam konteks masalah tersebut di atas, masalah berikut dapat diidentifikasi:

1. PDAM Tirtanadi cabang padang bulan memiliki budaya organisasi untuk merekrut karyawan masih lebih mementingkan unsur kekeluargaan berdasarkan hubungan para karyawan sehingga berdampak pada perekrutan karyawan.
2. Kurangnya fasilitas Keselamatan dan kesehatan kerja pada PDAM Tirtanadi cabang

padang bulan seperti APAR (alat pencegah kebakaran) dan pintu darurat. Dan masih kurangnya kesadaran karyawan dalam pemakaian alat pelindung diri seperti helm proyek, sepatu boot, rompi saat melakukan pekerjaan di lapangan.

3. Disiplin kerja diduga masih kurang pada karyawan. Hal ini dapat diperhatikan dengan adanya pekerja yang tidak datang tepat waktu dan karyawan yang masih melalaikan kewajibannya dan menunda-nunda pekerjaan.
4. Kinerja karyawan yang belum maksimal atas menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu yang diberikan pimpinan perusahaan sehingga mengakibatkan dampak yang tidak baik bagi karyawan, dan membutuhkan evaluasi yang berkelanjutan.

1.3 Rumusan Masalah

Rumusan masalah nan diselidiki dapat diungkapkan sebagai berikut berdasarkan konteks dan identifikasi kesulitan yang disajikan:

1. Bagaimana dampak Budaya Organisasi atas Kinerja Karyawan di PDAM Tirtanadi Medan Cabang Padang Bulan ?
2. Bagaimana dampak Keselamatan dan Kesehatan Kerja atas Kinerja Karyawan di PDAM Tirtanadi Medan Cabang Padang Bulan ?
3. Bagaimana dampak Disiplin Kerja atas Kinerja Karyawan di PDAM Tirtanadi Medan Cabang Padang Bulan ?
4. Bagaimana dampak Budaya Organisasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja atas Kinerja Karyawan di PDAM Tirtanadi Medan Cabang Padang Bulan ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas peneliti dapat menyimpulkan target penelitian sebagai berikut :

1. Untuk menguji serta menganalisa dampak budaya organisasi atas kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Medan Cabang Padang Bulan.
2. Untuk menguji serta menganalisa kinerja karyawan di PDAM Medan Cabang Padang Bulan dalam bidang keselamatan dan kesehatan kerja.
3. Untuk menguji serta menganalisa pengaruh disiplin kerja atas kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Medan Cabang Padang Bulan.
4. Untuk menguji serta menganalisa pengaruh budaya organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja, disiplin kerja atas kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Medan Cabang Padang Bulan.

1.5 Manfaat penelitian

Peneliti diharapkan mendapatkan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti
Para peneliti khususnya yang peduli dengan pengaruh budaya perusahaan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta disiplin kerja atas kerja karyawan di PDAM cabang Padang Bulan semakin mendapatkan wawasan dan informasi.
2. Bagi Perusahaan
Masukan dan pertimbangan PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan bagi perusahaan dapat menilai kinerja pekerja perusahaan.
3. Bagi Universitas Prima Indonesia
Untuk kajian ilmiah, Fakultas Ekonomi (UNPRI) dan penambahan referensi penelitian untuk program studi manajemen.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya
Sebagai materi acuan atau parameter yang akan peneliti lakukan dimasa yang akan datang yang menyangkut permasalahan yang sama.

1.6 Teori Budaya Organisasi

1.6.1 Pengertian Budaya Organisasi

Berdasarkan uraian yang dikemukakan oleh Menurut Rivai dan Muliadi (2010;256) Budaya organisasi ialah apa nan dialami karyawan serta macam mana perspektif ini mengembangkan harapan, pola kepercayaan, serta nilai yang patut dicontoh.

Menurut Umam (2012;129) budaya organisasi adalah seperangkat nilai yang dapat terus diajarkan, diterapkan, dan ditingkatkan.

1.6.2 Indikator Budaya Organisasi

Adapun indikator budaya organisasi ialah sebagai berikut menurut Sutrisno (2013;13):

- | | |
|-------------------------------|-------------------|
| 1. Komitmen pada karyawan | 4. Kontrol |
| 2. Evaluasi terhadap karyawan | 5. Tanggung Jawab |
| 3. Karier | |

1.7 Teori Keselamatan dan Kesehatan kerja

1.7.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Mangkunegara (2018:268) menyatakan bahwa keselamatan kerja ialah suatu keadaan aman atau selamat atas penderitaan, bahaya, dan kesehatan kerja di tempat kerja yang mengandung arti keadaan bebas dari gangguan mental, fisik, emosional, dan rasa sakit di tempat kerja.

Menurut Mulyadi (2015:175) menekankan bahwa keselamatan serta kesehatan di tempat bekerja ialah tanggung jawab perusahaan untuk karyawannya karena sangat bergantung atas keselamatan serta kesehatan di tempat kerja untuk operasi nan efisien.

1.7.2 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Indikator keselamatan dan kesehatan kerja berikut dilaporkan di Sunyoto (2013: 240):

- | | |
|-------------------------|------------------------------|
| 1. Pembiayaan Kesehatan | 5. Tempat penyimpanan barang |
| 2. Pelayanan Kesehatan | 6. Wewenang pekerjaan |
| 3. Perlengkapan | 7. Kelalaian |
| 4. Prosedur | |

1.8 Teori Disiplin Kerja

1.8.1 Pengertian Disiplin Kerja

Berdasarkan uraian penjelasan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013:193), luasnya pertanggungjawaban seseorang atas tugas-tugas yang diberikan kepadanya menunjukkan kedisiplinan yang baik. Hal ini mendorong semangat untuk tugas, semangat kerja, serta pencapaian target perusahaan, staf, serta masyarakat.

Sustrisno, Edi (2014:89) menyatakan Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai tingkah laku serta perangai, baik tertulis ataupun tidak tertulis, sesuai dengan norma, prosedur, atau disiplin yang berlaku.

1.8.2 Indikator Disiplin Kerja

Berdasarkan uraian penjelasan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2014 : 194) menyebutkan bahwa indikator disiplin kerja ialah sebagai berikut :

1. Tujuan serta kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Sanksi hukuman
6. Ketegasan
7. Hubungan

1.9 Teori Kinerja Karyawan

1.9.1 Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013:67), kinerja ialah kuantitas serta kualitas pekerjaan nan telah digapai seorang karyawan seraya memenuhi kewajiban yang menjadi tanggung jawabnya.

Kinerja karyawan, menurut Mangkunegara (2016; 67), dihasilkan dari seseorang yang melakukan kewajibannya secara konsisten dengan tugas yang diberikan kepadanya dalam kualitas dan kuantitas tenaga kerja.

1.9.2 Indikator Kinerja Karyawan

Adapun yang menjadi indikator demi menilai kinerja karyawan selaku individu menurut Bangun (2012:233), yaitu :

1. Jumlah pekerjaan
2. Kualitas pekerjaan
3. Ketepatan Waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan bekerja sama

1.10 Penelitian Terdahulu

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Tujuan Peneliti	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
1	Sugandha, Hendrian Yonata 2020	Pengaruh budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Jaya.	Untuk mengetahui apakah budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh dan signifikansi terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Jaya	Budaya Organisasi (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan disiplin kerja baik secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Jaya
2	Fx.Pudjo Wibowo, Gregorius Widiyanto (2019)	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Tom's Silver Yogyakarta	Untuk mengetahui apakah keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikansi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada Perusahaan Tom's Silver Yogyakarta	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan keselamatan dan kesehatan kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada perusahaan Tom's Silver Yogyakarta.
3	Calvin Wijaya, Hendra Nazmi, Eddy Susanto, Rikky (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kedaung Medan Industrial.	Untuk mengetahui apakah disiplin kerja, kompetensi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh dan signifikansi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kedaung Medan Industrial.	Disiplin kerja (X1) Kompetensi Kerja (X2) Kepuasan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja, kompetensi kerja, dan kepuasan kerja baik secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Kedaung Medan Industrial.

1.11 Teori Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Sutrisno (2018:6) menerangkan budaya organisasi nan dikelola dengan baik akan berdampak dan akan memotivasi orang untuk bertindak positif, berdedikasi, dan produktif. Nilai-nilai budaya ini sanggup dipahami namun serta menjadi elemen pendorong perilaku untuk berhasil.

1.12 Teori Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

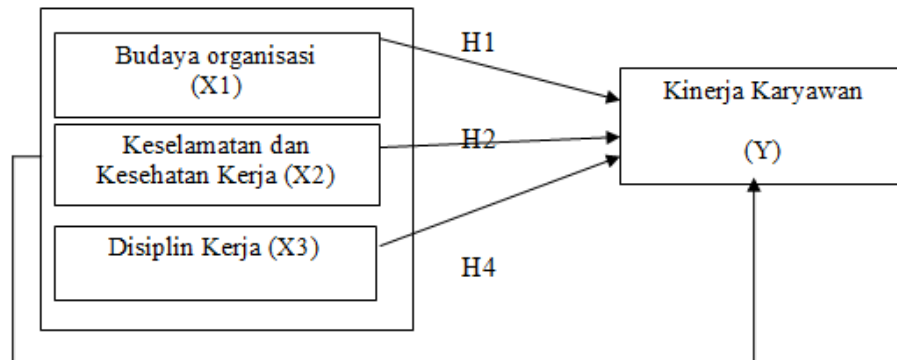
Keadaan fisiologis-fiskal serta psikologis tenaga kerja nan disebabkan oleh kondisi kerja nan dihadirkan oleh indistri dirujuk menurut Rivai (2005:411) atas hal keselamatan dan kesehatan kerja.

1.13 Teori Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sutrisno (2013; 177) mengatakan kinerja organisasi dibentuk oleh kesulitan disiplin pegawai dalam organisasi, baik atasan maupun bawahan. Ketika kinerja individu dan kelompok ditingkatkan, kinerja organisasi tercapai.

1.14 Kerangka Konseptual

Merujuk pada uraian dari tinjauan maupun latar belakang dari peneltian tersebut, dengan demikian peneliti bisa membuat kerangka konseptual sebagaimana berikut ini :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

1.15 Hipotesis Penelitian

Hipotesis ialah tanggapan temporer atas masalah penelitian, nan keabsahannya patut diuji selaku empiris. Teori-teori berikut ini didasarkan pada sejarah masalah dan kata-kata dan pada konteks pemikiran atau konsep:

H1= Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Medan Cabang Padang bulan.

H2= Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Medan Cabang Padang Bulan.

H3= Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Medan Cabang Padang Bulan.

H4= Budaya organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Medan Cabang Padang Bulan.