

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan pengelolaan, perencanaan, pengorganisasian, pemeliharaan, pengarahan serta pengendalian atas tenaga kerja, kompensasi, dan pemutus hubungan kerja. Manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk mengetahui tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Sumber daya manusia merupakan faktor dan unsur yang paling penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam melakukan berbagai kegiatan dan dalam mencapai tujuan sasaran organisasi. Keberhasilan perusahaan ditentukan oleh kepemimpinan yang dikembangkan oleh perusahaan tersebut dan kompetensi yang diberikan oleh bawahannya untuk mencapai tujuan yang ada didalam organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi dapat merubah perilaku pegawai sebab budaya menjadi salah satu faktor dapat berpengaruh baik ataupun buruk terhadap suatu perilaku pegawai serta organisasi itu. Budaya organisasi yang baik akan memberikan motivasi berprestasi karyawan dan efektivitas perusahaan. Sedangkan, budaya yang buruk akan bersifat kontra produktif terhadap usaha dalam pencapaian tujuan organisasi sehingga hal tersebut dapat menghambat aktivitas kerja serta motivasi pegawai.

Herskowitzs (Kusdi, 2011) dalam (Kharismadi et al., 2019) menyatakan budaya organisasi adalah sebuah struktur yang menggambarkan keyakinan, perilaku, pengetahuan, sanksi, nilai-nilai yang mengatur cara hidup anggota-anggota organisasi dalam berperilaku sehari-hari. Dengan adanya budaya organisasi akan memudahkan karyawan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan dan situasi perusahaan serta membantu karyawan untuk mengetahui tindakan apa yang seharusnya dilakukan sesuai dengan nilai-nilai yang ada di

perusahaan dan menjunjung tinggi nilai-nilai tersebut sebagai pedoman karyawan untuk berperilaku yang dapat dijalankan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Selain budaya organisasi, ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin merupakan sikap atau tindakan yang tercermin di dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat yang berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku.

Menurut (Siagian, 2018: 18) dalam (Irawati & Silalahi, 2015) Disiplin kerja merupakan suatu keadaan ataupun sikap hormat yang terdapat pada diri setiap karyawan dalam mematuhi setiap peraturan dan ketetapan perusahaan dalam hal mengoreksi perilaku dan sikap dalam hal pengetahuan, keterampilan dan dalam menyelesaikan suatu tugas. Masalah disiplin kerja ialah seringnya pelanggaran terhadap aturan perusahaan dan kurangnya dalam manajemen waktu seperti terlambat datang ke kantor dan terlambat kembali ke kantor pada saat jam makan siang dan pulang kerja yang tidak tepat waktu. Ketidak disiplinian dikarenakan kurangnya ketegasan dalam pemberian sanksi ketidak hadirannya oleh perusahaan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh Budaya Organisasi dan Disiplin kerja, apabila budaya organisasi dan disiplin kerjanya lebih ditingkatkan dan diperketat, agar perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan. Dalam jurnal (Nababan & Siagian, 2020) menyatakan Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan jurnal (Kharismadi et al., 2019) menyatakan bahwa Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

PT. Polymindo Permata adalah produsen utama anyam dan cuaca segala cuaca yang ramah lingkungan. PT. Polymindo Permata berlokasi di Kawasan, Industri Jatake Jl. Industri Raya II No.8, RT.002/RW.004, Pasir Jaya, Kec. Jatiuwung, Kota Tangerang, Banten 15135.

Berdasarkan hasil pra survey, budaya organisasi pada perusahaan tersebut dilihat dari visi dan misi perusahaan adalah visinya bekerja sama dengan profesionalisme, ketepatan dan produktivitas. Sedangkan misinya menjadi

penyedia pilihan untuk resor tropis global dan pasar taman hiburan dengan menyediakan berbagai produk, nilai, dan menciptakan solusi *one stop shopping* yang belum pernah terjadi sebelumnya.

Salah satu fenomena yang berkaitan dengan budaya organisasi di PT. Polymindo Permata adalah visi dan misi yang ada di perusahaan tidak diterapkan dengan baik dan tidak berjalan sesuai dengan realita yang ada. Pihak manajemen ingin visi dan misi perusahaan selalu di evaluasi dan diperbarui tiap tahunnya tetapi perusahaan tidak memperbarui, sehingga visi dan misi tidak berjalan dengan semestinya. Dan banyaknya karyawan baru yang tidak diperpanjang kontraknya karena tidak menerapkan budaya organisasi perusahaan, yaitu insentif disiplin pada saat karyawan melakukan proses pelatihan. Insentif disiplin merupakan gaji tambahan jika karyawan mematuhi disiplin. Dimana karyawan baru akan mengikuti sebuah event yang berkaitan dengan pekerjaannya yang dapat melatih dan mengembangkan minat dan bakat yang ada di dalam dirinya. PT. Polymindo Permata akan melihat perkembangan karyawan dan juga melihat apakah kinerja karyawan tersebut meningkat atau menurun. Banyaknya karyawan yang datang terlambat menyebabkan perkembangan karyawan menurun sehingga insentif disiplin akan hilang. Hal ini mengakibatkan efektifitas kinerja karyawan menurun. PT. Polymindo Permata mensyaratkan kepada karyawan baru untuk mengikuti event pelatihan agar mendapatkan insentif disiplin, tetapi banyak karyawan yang tidak mendapatkannya sehingga perpanjangan kontrak tidak dapat dilakukan.

Fenomena yang berkaitan dengan disiplin kerja di PT. Polymindo Permata adalah dikarenakan sanksi disiplin seperti beberapa karyawan yang masih terlambat datang ke kantor dan beberapa karyawan yang tidak masuk kerja. Sanksi disiplin yang dilakukan oleh PT. Polymindo Permata adalah berupa pemotongan gaji karyawan yang melanggar dan bukan diberikan SP (Surat Peringatan), maka bagi karyawan yang merasa gajinya cukup besar menjadi tidak masalah untuk melanggar disiplin dan gajinya akan dipotong. Tetapi bagi karyawan yang masih menjaga integritasnya, maka mereka tetap menjaga dan memelihara kedisiplinannya.

**Tabel 1.1 Absensi Karyawan PT. Polymindo Permata**

<b>Bulan</b>	<b>Kriteria Absensi</b>				<b>Total Ketidakhadiran</b>
	<b>Alpa</b>	<b>Izin</b>	<b>Sakit</b>	<b>Cuti</b>	
Desember 2019	6	8	9	15	38
Januari 2020	8	14	10	42	74
Februari 2020	5	7	7	10	29
Maret 2020	10	18	13	11	52
April 2020	6	8	5	9	28

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, dari hasil data yang diperoleh dari perusahaan, pada bulan Desember 2019 total ketidakhadiran sebanyak 38 kali, kemudian terjadi kenaikan pada bulan Januari 2020 sebanyak 74 kali ketidakhadiran, disebabkan karena para karyawan mengambil cuti sebanyak 42 kali. Pada bulan Februari 2020 terjadi penurunan tingkat ketidakhadiran sebanyak 29 kali, pada bulan Maret 2020 mengalami kenaikan tingkat ketidakhadiran sebanyak 52 kali dan disebabkan oleh karyawan yang izin sebanyak 18 kali. Pada bulan April 2020 terjadi penurunan tingkat ketidakhadiran sebanyak 28 kali.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis mengangkat judul penelitian ini mengenai “Analisis Kinerja Karyawan dilihat dari Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja pada PT. Polymindo Permata”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Budaya Organisasi pada PT. Polymindo Permata?
2. Apakah Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Disiplin Kerja pada PT. Polymindo Permata?

3. Apakah Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja pada PT. Polymindo Permata?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Budaya Organisasi pada PT. Polymindo Permata
2. Untuk mengetahui Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Disiplin Kerja pada PT. Polymindo Permata
3. Untuk mengetahui Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja pada PT. Polymindo Permata

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Sebagaimana layaknya karya ilmiah ini, hasil yang diperoleh diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan objek penelitian antara lain:

1. Bagi Penulis

Menambah wawasan dalam bidang Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan. Penulis dapat meningkatkan kemampuan menulis dan menganalisis dengan menggunakan teori-teori yang telah diperoleh.

2. Bagi Perusahaan

Penulis berharap agar penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan dan pertimbangan bagi pimpinan dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan.

3. Bagi Akademisi

Dapat menambah wawasan dan informasi dalam bidang Sumber Daya Manusia mengenai Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan dan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya.

## **1.5 Batasan Masalah**

Dalam penulisan karya tulis ilmiah ini, mengingat keterbatasan yang dimiliki oleh penulis, maka penulis memberikan batasan pada masalah kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh budaya organisasi dan disiplin kerja pada PT. Polymindo Permata.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Untuk memahami lebih jelas laporan ini, maka materi-materi yang tertera pada Laporan Skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa sub bab dengan sistematika penyampaian, sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini berisi tentang literature yang mendasari topik penelitian pada umumnya dan model konseptual pada umumnya

### **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini berisi tentang desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, metode analisis data

### **BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini berisi tentang profil perusahaan, hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian

### **BAB V : PENUTUP**

Dalam bab ini akan disampaikan kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan memberikan saran-saran yang membangun