

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menggunakan berbagai program peningkatan kinerja karyawan yang terstruktur, setiap bisnis harus mampu tumbuh dan meningkatkan kualitasnya. Karena keberadaan perusahaan bergantung pada individu-individu yang ada di belakangnya, manusia adalah faktor utamanya. Untuk dapat mencapai tujuan organisasi, diperlukan SDM yang mampu dalam menjalankan kewajibannya. Beberapa faktor penting lainnya yang mempengaruhi eksistensi perusahaan seperti nilai-nilai organisasi, kompensasi dan disiplin dalam bekerja.

Nilai-nilai perusahaan ialah pola tertentu yang dimiliki oleh setiap karyawan. Ini termasuk perilaku, norma, nilai, dan asumsi terkait integrasi individu untuk menyelesaikan beban kerja yang diberikan. Menurut (Tutu et al., 2022) Setiap sistem yang telah disusun dan dilaksanakan oleh sekelompok orang sebagai sarana pemecahan masalah dan disiplin organisasi dikenal sebagai budaya organisasi. Ada beberapa perusahaan itu kadang kala menerapkan kebijakan itu tidak sesuai atau melanggar peraturan menteri tenaga kerja tentang perburuhan disitulah fungsi karyawan berorganisasi yang dalam hal ini terdaftar sebagai anggota serikat pekerja tujuannya

adalah supaya aspirasi ataupun keinginan karyawan ataupun kebijakan perusahaan yang dirasakan karyawan tidak sesuai dengan peraturan kita bisa diskusikan atau kita bisa musyawarahkan agar kedua belah pihak merasa saling menguntungkan dengan kebijakan tersebut perusahaan mendapatkan keuntungan sementara di pihak karyawan karena keuntungan perusahaan itu mereka mendapatkan bonus akhir tahun, bonus hari raya dan prestasi kerja. Setiap hal yang teridentifikasi tidak ada, baik fisik maupun tidak, akan diberi ganti rugi. Selain itu, "kompensasi" berlaku untuk setiap ketidakseimbangan yang dilaporkan oleh karyawan atau kontraktor, baik lambat maupun cepat, sebagai pembayaran atas jasa yang diberikan atau sebagai akibat dari pekerjaan yang dilakukan untuk suatu perusahaan tertentu. Satu-satunya cara paling efektif untuk meningkatkan kapasitas kerja kandidat adalah dengan menawarkan kompensasi. Pekerja terfokus serta terpacu pada hasil yang ingin dicapai. Jika mereka diberi kompensasi yang sesuai. Karyawan menempatkan nilai yang tinggi pada kompensasi karena mencerminkan nilai bagi mereka, keluarga mereka, dan masyarakat secara keseluruhan. (Sembiring et al., 2021) menyatakan bahwa kompensasi dapat diberikan dalam bentuk jasa timbal balik yang diterima dari pegawai sebagai pembayaran atas kontribusi dan kewajibannya terhadap organisasi. Ketika kompensasi itu diberikan ke karyawan secara otomatis kinerja karyawan tersebut akan meningkat karena fungsi karyawan akan merasa diperhatikan, akan merasa dibutuhkan dengan sendirinya budaya organisasi itu akan menjadikan efek positif bagi perkembangan atau kemajuan suatu perusahaan karena karyawan tersebut merasa nyaman, merasa terlindungi dari sisi finansial dan sisi kesehatan keluarganya.

Disiplin kerja merupakan sesuatu yang vital bagi perkembangan suatu perkumpulan atau organisasi, sebagian besar digunakan untuk melatih individu dari segala usia sehingga mereka dapat melindungi diri mereka sendiri saat melakukan tugas yang berhubungan dengan pekerjaan, baik sendiri maupun bersama orang lain. (Egis Shelfa Dwi Defki, 2022) Disiplin di tempat kerja adalah kapasitas individu untuk bekerja secara konsisten, terampil, dan sebanding dengan aturan yang berlaku. Akibatnya, sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya tanpa terhalang oleh disiplin karyawan yang efektif.

Disiplin kerja sudah pasti akan berpengaruh dengan kemajuan perusahaan dan akan meningkat output karena target perusahaan dalam satu bulan itu sekian ton artinya dengan disiplin kerja yang bagus tentang karyawan itu tepat waktu, si karyawan tersebut kerjanya semangat otomatis target perusahaan untuk mencapai target tersebut akan tercapai.

Eksekusi representatif adalah berbagai latihan yang dilakukan oleh pekerja dan mengambil bagian langsung dalam mengembangkan bisnis. Produktivitas karyawan dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap pertumbuhan perusahaan. sebagaimana di definisikan oleh (Febriyanti, 2020) Kinerja Karyawan adalah periode waktu dimana seorang Karyawan berhasil melaksanakan tujuan yang telah ditetapkan. Apa yang karyawan lakukan dan tidak lakukan pada dasarnya adalah telah mendefinisikan kinerja.

Sesuai dengan tulisan sebelumnya, terdapat budaya perusahaan, kompensasi, tata tertib serta performa pegawai di setiap perusahaan. Dan bagaimana Karena itu, perusahaan harus mempertimbangkan hal ini. masing-masing bisnis ini menerapkannya kepada karyawannya berbeda-beda. untuk memahami bagaimana cara kompensasi, tata tertib serta budaya perusahaan berpengaruh pada performa pegawai. Selain itu, penyelidikan menyeluruh terhadap masalah ini diperlukan: “ Pengaruh Budaya organisasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucaco Tbk”.

1.2 Rumusan Masalah

Berikut adalah rumusan masalah dalam penelitian ini, berdasarkan penjelasan penulis:

1. Apa akibat dari budaya organisasi kepada kinerja pegawai Perusahaan Sucaco ?
2. Apa akibat dari kompensasi kepada kinerja pegawai Perusahaan Sucaco ?
3. Apa akibat dari disiplin kerja kepada kinerja pegawai Perusahaan Sucaco ?
4. Apa akibat dari pengaruh budaya organisasi, kompensasi serta tata tertib bekerja bagi perusahaan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Menurut analisis pendalam tersebut, bahwa dapat dituliskan target dari pendalaman ini:

1. Agar dapat memahami seberapa besar dampak budaya perusahaan kepada kinerja pegawai perusahaan Sucaco Tbk.
2. Agar dapat memahami seberapa besar dampak kompensasi kepada kinerja pegawai perusahaan Sucaco Tbk.
3. Agar dapat memahami seberapa besar dampak tata tertib bekerja kepada kinerja pegawai perusahaan Sucaco Tbk.
4. Agar dapat memahami sejauh mana pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan disiplin bekerja kepada kinerja pegawai perusahaan Sucaco Tbk.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Diri Sendiri

Agar temuan tersebut ini bisa membagikan informasi mengenai akibat budaya perusahaan, kompensasi serta disiplin bekerja kepada kinerja pegawai. Informasi yang telah didapatkan dapat digunakan untuk membandingkan dan menerapkan informasi yang dipelajari di perkuliahan ke dunia nyata..

2. Bagi Universitas

Dapat memberikan sebuah informasi terhadap pihak lain untuk mengadakan penelitian selanjutnya, juga bisa menambah studi kepustakaan dan bisa menjadikan informasi sebagai bahan perbandingan untuk peneliti lain wujud dari Universitas Bhayangkara Jakarta Raya paling utama untuk Fakultas Ekonomi dan bisnis khususnya program studi manajemen.

3. Bagi Perusahaan

sebagai faktor penting untuk menjadi perhatian oleh para pebisnis ketika memilih kebijakan dan strategi terbaik untuk mendongkrak produktivitas karyawan dalam melaksanakan kewajiban, akhirnya tujuan bisa dicapai serta kebutuhan perusahaan dapat terpenuhi.

1.5 Sistematika Penulisan

Temuan penelitian ini disajikan sebagai tesis dengan penulisan yang tertata rapi diantaranya.:

BAB I PENDAHULUAN

Latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat batasan masalah penelitian, serta sistem penyusunan semuanya dibahas dalam paragraf ini.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Di paragraf tersebut, dasar teoritis bisa memandu penelitian tentang dampak produktivitas karyawan terhadap budaya organisasi, kompensasi, dan etika kerja akan dibahas. Studi saat ini akan didasarkan pada landasan teoritis yang didirikan oleh studi sebelumnya, pengalaman praktis, serta dugaan sementara.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada materi tersebut peneliti memberikan informasi tentang desain pendalaman, waktu serta lokasi, macam data, asal usul data, strategi pengambilan sampel, variabel operasional, serta teknik analisa bahan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada pembahasan materi tersebut memberikan gambaran umum tentang subjek pembahasan, kerangka analisa bahan serta penjelasan kerangka dibahas dalam paragraf ini.

BAB V PENUTUP

Peneliti menawarkan saran kepada pihak yang berkepentingan dan menarik kesimpulan dari keseluruhan temuan penelitian dalam bab ini.

