

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Setiap perkembangan zaman ini, peran sumber daya manusia sangat penting. Karena fungsi utamanya adalah mengelola berbagai sumber daya yang lainnya untuk mendapatkan keuntungan yang lebih besar. Untuk mencapai sumber daya manusia yang optimal, maka harus diatur dengan baik agar sumber daya manusia tersebut merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dengan mendapatkan hasil yang manfaat.

Pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah suatu sistem yang dapat diyakini dan dipelajari, diterapkan dan dikembangkan lebih lanjut secara teratur. Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan dalam organisasi.

Berdasarkan observasi atau wawancara dengan Kepala Human Resource Development PT TD Automotive Compressor Indonesia, ditemukan belum terlaksana dengan baik pada budaya organisasi dengan permasalahan yang seperti: kurangnya komunikasi pimpinan dan karyawan yang mengakibatkan tidak adanya kerja sama dalam melaksanakan tugasnya dan kurang inisiatif individu sehingga tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas tidak terlaksanakan sehingga pekerjaannya menjadi menumpuk dan karyawan tersebut melalaikannya.

Sekaligus disiplin kerja untuk mencapai tujuan produksi harian atau tujuan barang yang perlu diselesaikan setiap hari. Hal ini dikarenakan karyawan kurang memiliki inisiatif untuk mempelajari hal-hal baru terhadap mesin yang dikelola, sehingga barang

yang seharusnya tidak dikirim ke pihak lain justru dikirim oleh karyawan yang bertanggung jawab, yang merupakan pelanggaran terhadap peraturan perusahaan, tindakan yang tidak sopan dan daftar absensi karyawan yang tidak memuaskan di PT TD Automotive Compressor Indonesia pada bulan april - bulan november 2022 dapat diperhatikan yaitu:

**Tabel 1.1 Data Absen kehadiran PT TD Automotive Compressor Indonesia pada bulan April - bulan November 2022**

Bulan	Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Absensi			Total Tidak Hadir	Rasio
			Sakit	Alfa	Terlambat		
April	19	1648	173	0	172	173	1,81%
Mei	14	1600	146	0	103	146	1,68%
Juni	21	1593	168	1	115	169	1,53%
July	21	1590	226	5	128	231	1,95%
Agustus	22	1611	185	1	160	186	1,82%
September	22	1586	161	4	124	165	1,70%
Oktober	21	1591	212	0	136	212	2,00%
November	22	1577	207	2	165	209	1,71%

Sumber: HRD PT. TD Automotive Compressor Indonesia 2023.

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa daftar absensi karyawan PT TD Automotive Compressor Indonesia mengalami penurunan setiap bulannya. Daftar absensi ini akan mempengaruhi kinerja karyawan di masa mendatang, yang dapat mengakibatkan perusahaan kehabisan tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan dan mengalami kesulitan untuk mencapai tujuannya. Perusahaan ini juga memiliki budaya organisasi yang tidak sesuai dengan prosedur kerja, jika prosedur kerja nya tidak diterapkan dengan baik di perusahaan, faktor-faktor tersebut menjadi penyebab turunnya tingkat kinerja karyawan pada PT TD Automotive Compressor Indonesia.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.TD Automotive Compressor Indonesia".

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan di PT TD Automotive Compressor Indonesia?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT TD Automotive Compressor Indonesia?
3. Apakah budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT TD Automotive Compressor Indonesia?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT TD Automotive Compressor Indonesia

2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT TD Automotive Compressor Indonesia
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT TD Automotive Compressor Indonesia.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. Bagi mahasiswa
  - a. Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman pada bidang SDM (sumber daya manusia) tentang budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dan ilmu yang didapat dalam perkuliahan ini melatih kemampuan berfikir secara sistematis dan dapat diterapkan di tempat kerja langsung di lapangan.
  - b. Menambah wawasan pengetahuan sumber daya manusia yang mengenai dengan budaya organisasi serta disiplin kerja yang dilakukan oleh karyawan untuk memperoleh kinerja yang lebih baik.
2. Bagi instansi/organisasi
  - a. Sebagai bahan kebijakan dalam implementasi strategi instansi untuk mencapai hasil yang optimal dan efektif bagi instansi.
  - b. Dapat mengetahui sejauh mana budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja yang telah disusun sesuai rencana dan sesuai harapan karyawan.
3. Bagi Masyarakat

Diharapkan berguna untuk masyarakat agar dapat meningkatkan pengetahuan serta wawasan tentang budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT TD Automotive Compressor Indonesia.

### **1.5 Batasan Masalah**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, peneliti hanya membatasi permasalahan yang akan melakukan penelitian ini adalah variabel budaya organisasi dengan indikator seperti inovasi memperhitungkan, memberikan perhatian pada setiap masalah, berorientasi pada hasil yang akan dicapai dan berorientasi kepada semua kepentingan karyawan. Variabel disiplin kerja dengan indikator seperti taat terhadap aturan, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap perilaku kerja dan taat terhadap perilaku lainnya dip perusahaan. Variabel kinerja karyawan dengan indikator seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan komitmen kerja. Dengan obyek penelitian di PT TD Automotive Compressor Indonesia.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Hasil penelitian ini dilaporkan dalam bentuk skripsi dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Penjelasan dari isi bab ini yaitu tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan skripsi.

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

Bab ini membahas teori-teori yang berkaitan dengan masalah utama, hasil penelitian sebelumnya, kerangka berfikir dan hipotesis penelitian.

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

Bab ini mencakup rancangan penelitian, waktu dan tempat penelitian, teknik pengumpulan data, metode yang digunakan, populasi dan sampel, alat penelitian dan pengujian hipotesis.

#### BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang objek penelitian, analisa data dan pembahasan penelitian.

#### BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran yang berguna untuk pengembangan organisasi / instansi / perusahaan dan penelitian selanjutnya.

