

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berkembangnya teknologi pada masa kini amat berkaitan bersama Sumber Daya Manusia (SDM) yang punya potensi tinggi serta unggul. Begitu juga dengan sebuah organisasi atau perusahaan serta perseroan. Keberadaan organisasi atau perusahaan pasti melalui campur tangan potensi yang mendukung didalamnya. Karena dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi ataupun perseroan dituntut harus memiliki SDM yang berkompetensi tinggi. SDM ialah satu-satunya sumber daya yang punya akal, perasaan, kemauan, daya , keahlian, wawasan, dorongan, beserta karya (Hamali, 2016).

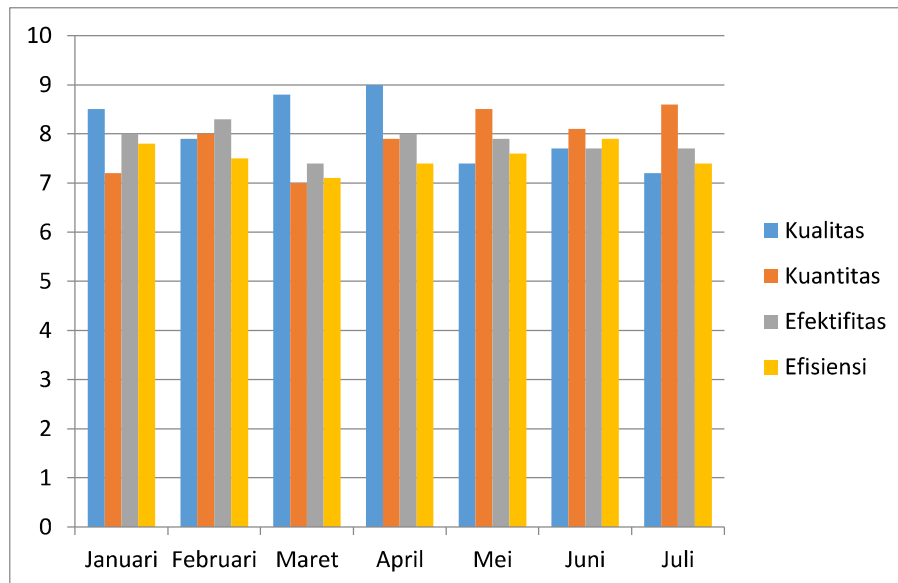
Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, SDM ialah sumber daya yang paling berperan penting dalam kemajuan organisasi ataupun perseroan tersebut baik di bidang jasa, dagang, ataupun manufaktur. Untuk itu, potensi yang ada dalam organisasi ataupun perusahaan sebaiknya dijalankan melalui suatu tatanan yaitu manajemen agar dapat mendukung pencapaian tujuan dari organisasi atau perusahaan (Jontro, 2020).

Manajemen SDM ialah turunan dari manajemen umum yang didalamnya menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien agar manusia tersebut dapat bersaing dan memenangkan persaingan. Saling berhubungannya antara aturan dan tindakan yang diberlakukan oleh perusahaan akan membantu tercapainya tujuan perusahaan (Saihudin, 2019).

Secara umum dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia dapat dikatakan baik yaitu dengan menilai pencapaian kinerja dari SDM yang berada di perseroan itu. Kinerja merupakan peranan dari motivasi dan keefektifan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang seharusnya memiliki ketersediaan dan keahlian tertentu (Mauli, 2018). Tanpa dukungan kemampuan dari sumber daya yang ada, perusahaan tidak akan mampu mencapai rencana startegis untuk mendapatkan penghasilan yang besar.

Dalam ruang lingkup perusahaan manufaktur, kinerja yang optimal dapat dilihat dari bagaimana karyawan mampu melakukan tugas yang ada dengan hasil sesuai dengan permintaan dalam bentuk output yang maksimal (Herman & Safitriani, 2020). Dengan arahan pimpinan yang mudah dipahami akan memberikan hasil yang baik terhadap tindakan karyawan dalam pencapaian output yang sesuai. Sebaliknya, rendahnya kinerja karyawan pada umumnya akan mengakibatkan terhambatnya proses produksi harian bahkan sampai pada kegagalan organisasi (Sudarmo & Lukita, 2016).

Begitu pula halnya dengan PT. Sammyung Precision Batam yang beroperasi dalam unsur manufaktur. Dikarenakan permintaan yang sangat tinggi akan hasil produksi setiap bulannya, maka karyawan dituntut untuk memiliki tingkat kinerja yang baik dalam menghasilkan output yang sesuai dengan permintaan perusahaan. Dengan demikian perusahaan harus aktif memantau kinerja dari setiap karyawan yang masing-masing memiliki tugas sendiri melalui penilaian kinerja. Penilaian kinerja dilaksanakan guna mengetahui taraf kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaannya.



Gambar 1.1 Grafik Penilaian Kinerja Pegawai di PT. Sammyung Precision Batam Periode Januari – Juli 2021

Berdasarkan grafik hasil penilaian kinerja karyawan diatas, tingkat kinerja karyawan dalam beberapa periode secara berurutan yang dikontrol dari kualitas, kuantitas, efektifitas dan efisien yang dihasilkan karyawan PT. Sammyung Precision Batam masih belum menunjukkan kestabilan. Hal ini terjadi dikarenakan kurang baiknya penerapan faktor penentu kinerja pegawai yang seharusnya ada dalam perseroan.

Kinerja karyawan mampu ditingkatkan lewat budaya organisasi yang baik, motivasi dalam bekerja serta disiplin karyawan (Mauli, 2018). Hal ini merupakan bagian terpenting dalam mewujudkan tercapainya tujuan perusahaan. Namun, untuk menghasilkan kinerja yang optimal, ini merupakan tantangan bagi manajemen perusahaan serta para pemimpin yang berinteraksi langsung dengan para pegawai. Bersama memperhatikan faktor yang mampu mempengaruhi

kinerja pegawai, manajemen perseroan serta para pemimpin mampu membuat aturan serta kebijakan sehingga dapat mempermudah pencapaian tujuan organisasi (Resmana & Ratnasari, 2018).

Dalam meningkatkan kualitas kinerja sangat dibutuhkan berkembangnya budaya organisasi yang baik. Budaya organisasi merupakan nilai yang ada dalam diri seseorang yang dijadikan sebagai pedoman untuk menjalankan setiap kegiatan maupun kewajiban yang didalamnya yang berhubungan dengan budaya organisasi seseorang tersebut (Mauli & Eunike, 2020). Budaya organisasi adalah satu dari banyak bagian dalam kunci terkelolanya sumber daya manusia. Keberhasilan budaya organisasi dapat dilihat dari keberhasilan karyawan dan kelompoknya dalam mencapai *income* yang ada, selanjutnya dalam menghadapi konflik horizontal dan vertikal, serta produktivitas kerja karyawan (Yatim, Utari & Hartati, 2019).

Umumnya budaya organisasi tak cuma berdampak dalam kinerja pegawai namun pula berpengaruh dalam tingkat kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja menjadi satu titik reaksi emosional dari karyawan ketika karyawan melakukan pekerjaannya (Nurhidayah, Utari & Hartati, 2019).

Berdasarkan observasi yang dilakukan, permasalahan budaya organisasi dalam perusahaan ini sering terjadi dalam hal komunikasi antar sesama karyawan ketika harus bekerja sama menyelesaikan suatu pekerjaan. Hal tersebut masih terbilang kurang baik diantara karyawan di PT. Sammyung Precision Batam. Masalah personal menjadi hal pertama yang menyebabkan budaya organisasi

sebagai faktor yang berpengaruh dalam kinerja karyawan. Ketika seorang karyawan dalam satu tim memiliki masalah personal dengan karyawan lainnya maka, karyawan tersebut akan mengurangi komunikasi diantara mereka. Bagi karyawan tersebut, siapa yang membutuhkan dialah yang harus memulai komunikasi. Ini merupakan kesalahan dalam budaya organisasi. Karena disaat masalah datang, karyawan tersebut akan mempertahankan dirinya tidak bersalah dan karyawan lainnya tersebut adalah penyebab dari masalah tersebut.

Permasalahan lainnya dalam budaya organisasi adalah kurangnya kerja sama dalam satu tim. Karyawan terlihat menyelesaikan tugasnya secara individu. Mereka berpendapat bahwa bagian dalam setiap pekerjaan telah dibagi, oleh karena itu masing-masing karyawan hanya akan mengerjakan pekerjaan yang ada dibagiannya. Karyawan yang bagian dalam pekerjaannya yang telah selesai, akan bersantai tanpa memiliki rasa ingin membantu rekan satu timnya. Kurangnya hubungan dalam komunikasi serta kurangnya kerja sama dalam tim akan mengurangi kinerja karyawan, yang akan berdampak pada berkurangnya *output* yang karyawan tersebut kerjakan.

Masalah budaya organisasi lainnya dalam hal kepribadian dari masing masing karyawan. Sesuai pengamatan yang dilaksanakan peneliti pada bulan Januari sampai Juli, banyak karyawan yang semangat untuk menyelesaikan target *output* dikarenakan adanya *overtime* atau lembur. Namun, saat ketidakadaannya *overtime* atau lembur membuat karyawan bersantai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Selanjutnya, faktor yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai yakni motivasi. Motivasi yaitu bagaimana cara pemimpin mengarahkan agar semua potensi yang ada dalam diri karyawan dapat terus menerus dipergunakan, selanjutnya karyawan akan terus terdorong untuk terus mau bekerja sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan yang ada (Suhardi, 2020). Seorang pemimpin harus memperhatikan apa yang menjadi harapan dari karyawannya dan mendorong karyawan agar mau berjuang lebih keras untuk mencapai prestasi dengan maksimal. Dengan adanya motivasi oleh pemimpin, secara tidak langsung akan mengarahkan minat karyawan terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepadanya, percaya diri, dan mau bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepadanya (Hamid & Kurniawaty, 2020).

Peran motivasi dalam lingkungan pekerjaan merupakan hal yang sangat penting karena tingginya dorongan oleh atasan kepada karyawan akan meningkatkan kinerja dari karyawan. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah motivasi kepada karyawan maka kinerja karyawan juga terlihat biasa saja atau bahkan akan semakin rendah. Pada dasarnya setiap karyawan memiliki semangat dan dorongan untuk menghasilkan kinerja yang baik dikarenakan adanya keinginan lebih ataupun harapan lebih dari hasil kinerja yang diberikannya. Banyak karyawan yang termotivasi untuk menghasilkan kinerja yang baik karena ingin mendapatkan apresiasi atau juga tingkatan yang lebih tinggi. Melalui observasi yang dilakukan peneliti, motivasi yang kurang terhadap karyawan dikarenakan kurangnya *feedback* positif dan dukungan dari pemimpin. Hal ini terlihat dari adanya tindakan membeda-bedakan atau memihak antar karyawan

yang dilakukan oleh pemimpin. Karyawan yang berpotensi dalam pekerjaannya, terlihat dari pencapaian target *output* yang dihasilkannya justru tidak mendapat apresiasi positif dari pemimpin. Namun pada aktualnya, justru pemimpin hanya bersikap biasa saja dan bahkan justru lebih memilih karyawan lain yang kurang bersemangat untuk menghasilkan pencapaian *output*. Hal ini menyebabkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik tersebut mulai kurang bersemangat untuk terus menghasilkan *output* yang baik karena merasa dirinya kurang dipandang.

Pada umumnya setiap karyawan ingin pendapatnya didengar oleh pemimpin. Namun yang terjadi adalah, saat karyawan menyampaikan pendapatnya, justru pemimpin kurang memberikan *feedback* yang baik. Sementara itu, pendapat karyawan tersebut adalah untuk tercapainya lebih baik lagi proses dalam produksi. Namun karena jarang mendapat *feedback* yang baik, sehingga ketika suatu waktu pemimpin menanyakan pendapatnya membuat karyawan mulai enggan memberikan inovasi-inovasi terbaru untuk perusahaan. Kedua permasalahan ini membuat kinerja karyawan kurang optimal karena karyawan menjadi kurang memiliki kebutuhan untuk mencapai prestasi kerja yang baik. Sehingga dalam hal ini membuat karyawan datang ke tempat bekerja hanya untuk melakukan rutinitas sehari-hari tanpa mengutamakan pencapaian kinerja yang baik.

Selanjutnya, faktor lain yang terpenting dalam kinerja karyawan yaitu disiplin. Disiplin adalah potensi yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan teratur sesuai dengan tata cara yang ada dalam perusahaan

(Rumagit, Pulina & Ferdy, 2019). Disiplin kerja berperan dalam kinerja karyawan karena karyawan akan termotivasi untuk memperlihatkan hasil kerjanya kepada perusahaan menurut (Wasiman & Syafitri, 2020).

Penerapan disiplin bertujuan agar semua karyawan pada suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan mau mematuhi serta menaati setiap aturan dan kebijakan yang diberikan perusahaan. Disiplin yang baik terlihat dalam kesadaran karyawan menaati aturan dan kebijakan yang ada. Pertanggungjawaban karyawan terhadap tugas yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan (Suryadi, 2020). Kedisiplinan merupakan bagian inti sebab kian disiplin pegawai, kian tinggi kinerja yang diciptakannya (Musdalifah, 2016).

Berdasarkan observasi yang dilakukan, kedisiplinan karyawan terlihat belum maksimal. Hal ini ditunjukkan dari kurangnya kesadaran karyawan untuk bersikap disiplin, seperti ditemukannya karyawan yang tidak tepat waktu masuk ke ruangan, karyawan yang keluar sebelum jam istirahat dan masuk kembali ke ruangan kerja melebihi jam istirahat. Selain itu, terdapat juga karyawan yang menggunakan *handphone* saat jam kerja bukan untuk proses produksi. Permasalahan-permasalahan tersebut berdampak pada hasil kinerja karyawan pada perusahaan yang dapat dilihat dalam tabel pencapaian output periode Januari 2021-Juli 2021.

Tabel 1.1 Pencapaian Output Karyawan PT. Sammyung Precision Batam
Priode Januari-Juli 2021

Periode	Model Running	Target	Ouput	Persentase
Januari	TO 39 3P4L 2.0 T	4.800.000	3.960.000	72%
	TO 39 3P4L 1.5T WG	3.200.000	2.360.000	
	TO 39 3P4L 1.5T WOG	3.200.000	2.360.000	
	TO 46 3P4L 1.17T	2.000.000	1.160.000	
	TO 46 3P4L 1.07 J	2.400.000	1.560.000	
	TOTAL	18.000.000	12.960.000	
Februari	TO 39 3P4L 2.0 T	4.800.000	4.200.000	80%
	TO 39 3P4L 1.5T WG	3.200.000	2.600.000	
	TO 39 3P4L 1.5T WOG	3.200.000	2.600.000	
	TO 46 3P4L 1.17T	2.000.000	1.400.000	
	TO 46 3P4L 1.07 J	2.400.000	1.800.000	
	TO 46 3P4L 1.07 K	2.400.000	1.800.000	
	TOTAL	18.000.000	14.400.000	
Maret	TO 39 3P4L 2.0 T	4.800.000	3.900.000	70%
	TO 39 3P4L 1.5T WG	3.200.000	2.300.000	
	TO 39 3P4L 1.5T WOG	3.200.000	2.300.000	
	TO 46 3P4L 1.17T	2.000.000	1.100.000	
	TO 46 3P4L 1.07 J	2.400.000	1.500.000	
	TO 46 3P4L 1.07 K	2.400.000	1.500.000	
	TOTAL	18.000.000	12.600.000	
April	TO 39 3P4L 2.0 T	4.800.000	4.170.000	79%
	TO 39 3P4L 1.5T WG	3.200.000	2.570.000	
	TO 39 3P4L 1.5T WOG	3.200.000	2.570.000	
	TO 46 3P4L 1.17T	2.000.000	1.370.000	
	TO 46 3P4L 1.07 J	2.400.000	1.770.000	
	TO 46 3P4L 1.07 K	2.400.000	1.770.000	
	TOTAL	18.000.000	14.220.000	
Mei	TO 39 3P4L 2.0 T	4.800.000	4.350.000	85%
	TO 39 3P4L 1.5T WG	3.200.000	2.750.000	
	TO 39 3P4L 1.5T WOG	3.200.000	2.750.000	
	TO 46 3P4L 1.17T	2.000.000	1.550.000	
	TO 46 3P4L 1.07 J	2.400.000	1.950.000	
	TO 46 3P4L 1.07 K	2.400.000	1.950.000	
	TOTAL	18.000.000	15.300.000	

Juni	TO 39 3P4L 2.0 T	4.800.000	4.230.000	81%
	TO 39 3P4L 1.5T WG	3.200.000	2.630.000	
	TO 39 3P4L 1.5T WOG	3.200.000	2.630.000	
	TO 46 3P4L 1.17T	2.000.000	1.430.000	
	TO 46 3P4L 1.07 J	2.400.000	1.830.000	
	TO 46 3P4L 1.07 K	2.400.000	1.830.000	
	TOTAL	18.000.000	14.580.000	
Juli	TO 39 3P4L 2.0 T	4.800.000	4.380.000	86%
	TO 39 3P4L 1.5T WG	3.200.000	2.780.000	
	TO 39 3P4L 1.5T WOG	3.200.000	2.780.000	
	TO 46 3P4L 1.17T	2.000.000	1.580.000	
	TO 46 3P4L 1.07 J	2.400.000	1.980.000	
	TO 46 3P4L 1.07 K	2.400.000	1.980.000	
	TOTAL	18.000.000	15.480.000	

Sumber: Dept. Produksi PT. Sammyung Precision Batam
Priode Januari-Juli 2021

Berdasarkan tabel hasil pencapaian target karyawan, terlihat output yang dihasilkan karyawan setiap bulannya tidak merata. Tingkat disiplin karyawan yang kurang dapat mengakibatkan kurang optimalnya kinerja karyawan. Hal ini bisa mengakibatkan ketidaklancaran pengiriman hasil produksi tepat waktu kepada *customer* bahkan bisa sampai kegagalan produksi. Hal ini akan membuat perusahaan akan merugi. Peran pemimpin menjadi sangat penting dalam menegaskan disiplin kepada semua karyawan yang juga akan membantu tercapainya kinerja yang optimal.

Berdasarkan uraian permasalahan-permasalahan diatas, peneliti memutuskan guna melaksanakan studi tentang budaya organisasi, motivasi, dan disiplin bagi kinerja pegawai. Maka dari itu peneliti mengangkat studi berfokus pada **“Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sammyung Precision Batam”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasar uraian argument serta bukti yang ada, diidentifikasi beberapa masalah yang diamati di studi ini, yakni: pada penjelasan latar belakang yang ada, diidentifikasi beberapa masalah yang diamati di studi ini, yakni:

1. Kurangnya budaya yang baik dalam berkomunikasi antar sesama karyawan di PT. Sammyung Precision Batam
2. Kurangnya kerjasama diantara sesama karyawan di PT. Sammyung Precision Batam
3. Ketergantungannya karyawan terhadap *overtime* yang diberikan perusahaan
4. Kurangnya apresiasi yang diberikan pemimpin kepada karyawan di PT. Sammyung Precision Batam
5. Kurangnya *feedback* kepada karyawan yang dilakukan pemimpin di PT. Sammyung Precision Batam
6. Ketidakstabilan hasil *output* yang diberikan karyawan PT. Sammyung Precision Batam

1.3 Batasan Masalah

Disebabkan banyaknya persoalan yang tercatat serta tidak banyaknya ketersediaan waktu, tempat dan kemampuan maka peneliti membatasi setiap masalah penelitian hanya pada permasalahan berikut:

1. Penelitian dilakukan di PT. Sammyung Precision Batam
2. Data yang didapat berasal dari departemen produksi PT. Sammyung Precision Batam

3. Responden yang didata adalah karyawan PT. Sammyung Precision Batam

1.4 Rumusan Masalah

Berdasar pada argumen serta bukti yang ada sehingga rumusan persoalan adalah:

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi pada kinerja pegawai PT. Sammyung Precision Batam?
2. Bagaimanakah dampak motivasi pada kinerja pegawai PT. Sammyung Precision Batam?
3. Bagaimanakah dampak disiplin pada kinerja pegawai PT. Sammyung Precision Batam?
4. Bagaimanakah dampak budaya organisasi, motivasi serta disiplin pada kinerja pegawai PT. Sammyung Precision Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Bersumber pada perumusan persoalan diatas, poin yang hendak dicapai ialah guna mengetahui:

1. Pengaruh budaya organisasi pada kinerja pegawai PT. Sammyung Precision Batam
2. Dampak motivasi pada kinerja pegawai PT. Sammyung Precision Batam
3. Dampak disiplin pada kinerja pegawai PT. Sammyung Precision Batam
4. Dampak budaya organisasi, motivasi serta disiplin pada kinerja pegawai PT. Sammyung Precision Batam

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Studi ini dimaksudkan bisa memberikan manfaat dalam ilmu pengetahuan lebih luas terkhusus dalam bidang SDM tentang budaya organisasi, motivasi, disiplin, serta kinerja.

1.6.2 Manfaat Praktis

Kegunaan langsung di studi berikut yakni:

1. Untuk Penulis

Sebagai media belajar dan meningkatkan ilmu agar dapat lebih memahami pentingnya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Sebagai bahan bacaan untuk pembaca mengenai dampak budaya organisasi, motivasi, serta disiplin pada kinerja pegawai

3. Untuk Pengamat Berikutnya

Menjadi tumpuan kepada pengamat berikutnya ketika mau meneliti dampak budaya organisasi, motivasi serta disiplin pada kinerja pegawai.

4. Bagi objek penelitian

Diharapkan dapat membantu menyelesaikan masalah yang berhubungan bersama budaya organisasi, motivasi, serta disiplin di PT Sammyung Precision Batam.