

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan sumber daya utama yang paling berperan penting dalam kemajuan suatu perusahaan baik dibidang jasa, dagang dan manufaktur. Karena sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan output yang baik pula dan sumber daya manusia harus dikelola dengan baik, diberikan pelatihan-pelatihan serta diberikan penghargaan kepada karyawan yang menghasilkan kinerja yang memuaskan. Pernyataan ini didukung oleh (*Eri Susan*, 2019: 952) menyatakan bahwa pada dasarnya yang memiliki peran penting dalam menunjang pencapaian yang maksimal yaitu sumber daya manusia (MSDM). Sehingga pengembangan sumber daya manusia sangat mempengaruhi budaya organisasi yang di terapkan pada perusahaan tempat karyawan bekerja dan melakukan aktivitas produksinya.

Budaya organisasi diyakini memiliki nilai-nilai penting ataupun pedoman untuk mengarahkan sumber daya manusia berperilaku sesuai dengan peraturan dan norma yang diterapkan oleh perusahaan maupun instansi, sehingga sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan ataupun instansi tersebut dapat menyatukan pendapat, pola pikir dan pandangan yang dimiliki demi kemajuan perusahaan tersebut dan membedakanya dengan budaya organisasi lain. Pernyataan ini didukung oleh (*Siagian*, 2018: 1-18) menyatakan bahwa budaya

Organisasi yang dibangun, keberadaannya dapat dirasakan oleh sumber daya manusia yang merupakan hal yang penting karena dapat membangun suatu kepercayaan dengan kebiasaan tersebut membuat karyawan mempunyai kesadaran yang baik, karyawan dapat melakukan proses kerja dan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan atau instansi agar perusahaan tersebut dapat menciptakan budaya kerja yang tinggi terhadap karyawan tersebut.

Dengan adanya budaya organisasi juga memberikan peranan penting dalam membentuk budaya kerja pada karyawan perusahaan maupun instansi dalam budaya organisasi yang di terapkan diperusahaan tersebut. Pernyataan ini didukung oleh (Safitri, 2018: 199) menyatakan bahwa budaya organisasi atau budaya perusahaan akan mempunyai dampak positif pada karyawan termaksud dalam kesadaran dan disiplin kerja dapat meningkatkan loyalitas, menyadari untuk meningkatkan disiplin kerja pada karyawan sangatlah penting karena dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan, maka dari itu pemahaman internalisasi budaya perusahaan merupakan salah satu hal yang penting dalam rangka pembentukan perilaku karyawan dan meningkatkan disiplin kerja karyawan pada sebuah perusahaan maupun instansi.

Disiplin kerja merupakan rasa tanggung jawab dan kewajiban yang diharapkan oleh pihak perusahaan kepada karyawan untuk memaksimalkan kerja karyawan dan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan maupun instansi. Pernyataan ini didukung oleh (Rahayu & Juwarni, 2018: 168) menyatakan bahwa perhatian yang dilakukan selanjutnya adalah untuk mencapai suatu tujuan dalam bentuk perlawanan terhadap persaingan yang terjadi dilihat dari budaya kerja yang

dimiliki oleh perusahaan atau instansi. Penempatan posisi merupakan dampak positif bagi karyawan karena dengan posisi kerja yang baik, teratur serta terarah memberikan dampak yang baik ataupun dampak yang sangat positif kepada karyawan sehingga karyawan dapat memberikan kinerja yang baik ataupun output yang baik kepada perusahaan. Dalam persaingan, perusahaan harus memiliki strategi yang tepat agar dapat memberikan kesadaran akan tanggung jawab karyawan dalam bekerja sehingga secara tidak langsung dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Motivasi muncul karena adanya budaya organisasi yang memiliki peranan penting dalam membentuk perilaku karyawan dan disiplin kerja yang di pengaruhi oleh budaya organisasi, sehingga muncul kepuasan dan kenyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan memiliki rasa loyalitas yang tinggi terhadap kinerja karyawan tersebut. Pernyataan ini didukung oleh (Sujatmiko, 2018: 244-252) menyatakan bahwa pada dasarnya, karyawan merupakan kekayaan utama yang dimiliki oleh perusahaan, karena tanpa adanya karyawan sebuah perusahaan tidak akan dapat berdiri maupun berkembang. Karyawan memiliki fungsi bekerja untuk mencapai tujuan kinerja perusahaan yang berkelanjutan. Dalam hal ini karyawan sebagai perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu memberikan peran aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Adanya budaya organisasi yang diterapkan secara positif terhadap karyawan, akan memberikan dampak yang baik terhadap disiplin kerja yang dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi secara maksimal kemajuan perusahaan, maka dengan sendirinya motivasi setiap karyawan atau sumber daya

manusia akan memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan maupun instansi tersebut. Pernyataan ini didukung oleh (Suhardi, 2019: 298) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang diberikan oleh pihak atasan terhadap bawahannya, sehingga motivasi dengan sendirinya muncul pada diri karyawan tersebut, seperti pemberian motivasi dari manager yaitu dengan cara ajakan, himbauan maupun merangkul karyawan dalam hal memajukan perusahaan maupun instansi. Dengan tujuan mendapatkan kinerja yang maksimal sehingga rasa puas terhadap kinerja yang diberikan karyawan terhadap perusahaan semakin baik dan meningkat.

Kinerja yang baik pasti berhubungan positif dengan budaya kerja yang diterapkan dan dijalankan maupun yang diarahkan, disiplin kerja yang timbul dan berasal dalam diri karyawan dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga, muncul motivasi kerja karena adanya dukungan dari atasan kepada karyawan dan kinerja pun menjadi lebih maksimal. Pernyataan ini didukung oleh (Adha, Qomariah, & Hafidzi, 2019: 49 ) menyatakan bahwa Pengukuran kinerja dilakukan dengan menilai setiap prestasi dan tidak adanya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan dalam setiap unit perusahaan yang dipimpinnya. Pengukuran kinerja sangat penting dan dapat dijadikan tolak ukur dalam ukuran finansial dan non finansial.

PT Sanwa Engineering Batam merupakan perusahaan penanaman modal asing yang bergerak dalam bidang teknik dan plastik yang menempati luas tanah sebesar 19,943 m<sup>2</sup> dan terletak di Jl Beringin Lot 215 Blok A/B, Batamindo Industrial Park. PT Sanwa Engineering Batam berdiri di Batam pada tanggal 08

November 1998 Lokasi dengan Nomor 93.92.890401198.01.001 perusahaan ini memiliki empat departemen yaitu departemen plastik, clean room, assembly, dan printing perusahaan ini memiliki karyawan sebesar 330 orang karyawan. Yang terdiri dari warga negara indonesia dan warga negara asing. Dengan jumlah karyawan laki-laki berjumlah 150 orang dan jumlah karyawan wanita berjumlah 180 orang.

PT Sanwa Engineering Batam juga memiliki customer yang berada pada lokasi yang sama yaitu Batamindo Industrial Park customer PT Sanwa Engineering Batam merupakan PT Shneider, PT Siix, PT Valeo, PT Tec, PT Flex dan PT Amtek.

Permasalahan dalam budaya organisasi adalah kurangnya dukungan dari pihak perusahaan untuk ambil bagian dalam setiap keputusan atau resiko dan inovasi. perusahaan lebih sering menekan karyawan dalam hal kuantitas tanpa memperhatikan kualitas produk yang dikerjakan maupun yang dihasilkan oleh karyawan, pemimpin yang kurang memberikan arahan atau teguran yang baik kepada bawahan atau karyawan sehingga karyawan kurang memberikan hasil kinerja yang baik serta kurangnya kepedulian karyawan terhadap kualitas produksi yang dikerjakan terhadap perusahaan.

Dalam budaya organisasi yang salah banyak orang yang memiliki skill, memilih *resign* atau berhenti kerja karena budaya yang buruk seperti dalam team kerja saling menjatuhkan kerana ingin mendapatkan posisi yang penting dalam perusahaan dan perusahaan kurang menerima pendapat atau saran maupun

masuk dari bawahannya. Serta mengeluarkan perkataan yang tidak baik seperti kata-kata yang tidak sewajarnya di ucapkan kepada bawahannya.

Permasalahan dalam disiplin kerja juga berpengaruh positif terhadap budaya organisasi yang dibentuk oleh perusahaan maupun instansi seperti karyawan yang main hp saat melakukan pekerjaan, mengganggu karyawan lain saat melakukan proses kerja, melempar barang produksi yang dijadikan mainan oleh operator atau karyawan, tidak adanya kerja sama yang dilakukan antara karyawan dan karyawan serta karyawan dan atasan perusahaan, karyawan yang sering ke toilet dan meninggalkan pekerjaan, karyawan malas masuk kerja yang disengaja yang membuat pekerjaan menjadi terkendala, jam *break* atau jam istirahat atau makan siang yang hanya 30 menit dengan jam kerja 8 jam yang membuat karyawan menjadi kurang disiplin karena memikirkan *output* yang dihasilkan, dan tidak adanya proses pergantian untuk menjaga mesin saat karyawan *break* atau makan siang sehingga karyawan kurang fokus dalam bekerja akibat disiplin perusahaan yang buruk.

Permasalahan pemberian motivasi yang kurang dari pihak perusahaan berupa dorongan atau penghargaan, sehingga menyebabkan semangat kerja yang rendah dan rasa tanggung jawab yang kurang ditunjukkan oleh setiap karyawan. Sering terjadi karyawan tidak mengikuti prosedur kerja, adanya rasa tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan. Kurang adanya jenjang karir yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawan yang memiliki skill ataupun potensi kerja yang baik yang dimiliki oleh karyawan. Serta kurangnya kompensasi atau bonus yang

diberikan pihak perusahaan kepada karyawan yang rajin dan karyawan yang selalu memberikan hasil kinerja yang baik kepada perusahaan.

Seperti halnya budaya organisasi yang tidak tercipta dengan baik yaitu komunikasi yang kurang, perilaku yang buruk yang ditunjukkan oleh atasan kepada karyawan produksi, sehingga motivasi tidak akan muncul dalam diri karyawan karena motivasi yang dibutuhkan karyawan dalam melakukan pekerjaan adalah rasa nyaman, merasa dianggap dan di hargai oleh pihak perusahaan maupun atasan perusahaan dan akibat lingkungan kerja yang tidak nyaman membuat motivasi bekerja pada karyawan berkurang dan membuat karyawan sering mengalami kecelakaan kerja dan tidak adanya upaya perbaikan kondisi kerja dari pihak perusahaan seperti safety yang kurang baik.

Permasalahan dalam kinerja karyawan adalah pengurangan karyawan yang dilakukan oleh pihak perusahaan namun pekerjaan yang banyak dan membuat karyawan harus memegang dua sampai tiga mesin dan barang yang dikerjakan harus diselesaikan dalam waktu 8 jam kerja tanpa ada barang yang tidak dikerjakan yang membuat karyawan menjadi kurang memperhatikan kualitas dan kurang peduli barang yang dikerjakan.

Peran karyawan dan fungsinya kurang digunakan dengan baik oleh perusahaan karena karyawan yang memiliki skill tidak ditempatkan pada tempatnya, atasan yang gagal dalam memberikan *feedback* kepada karyawan karena komunikasi yang kurang terjalin dengan baik sehingga kinerja karyawan menjadi buruk dan ketidakpuasan karyawan dalam melakukan pekerjaan baik dari

segi insentif yang diberikan oleh perusahaan dan resiko yang dialami oleh karyawan dalam melakukan proses kerja seperti lingkungan kerja yang buruk.

Yang menyebabkan karyawan malas untuk masuk kerja atau absen dan sering terjadi keterlambatan datang yang dilakukan oleh karyawan yang membuat perusahaan mengalami kerugian, karena tidak dapat melakukan proses kerja yang baik. Sehingga akibat dari karyawan yang tidak masuk kerja atasan akan sulit untuk mencari pengganti karyawan yang absen tersebut akibat tidak adanya pemberitahuan dari karyawan tersebut untuk tidak masuk kerja.

**Tabel 1.1** Absensi Karyawan pada periode Januari-Desember 2018

NO	PERIODE	JUMLAH KARYAWAN	JUMLAH HARI KERJA	ABSENSI KARYAWAN								Persentasi absensi
				CL	PL	UPL/2	PLE	AL	MC	UPL	ALFA	
1	JANUARI	530	26	5	10	3	5	10	0	0	2	4.19
2	FEBRUARI	530	26	9	4	0	3	8	2	0	1	3.28
3	MARET	530	26	9	10	2	7	5	3	5	1	4.53
4	APRIL	530	26	9	2	1	5	8	2	2	3	3.47
5	MAY	530	26	5	1	1	7	15	1	0	1	3.78
6	JUNI	530	26	7	11	0	2	8	7	5	0	4.37
7	JULY	530	26	5	8	2	2	5	2	4	1	3.03
8	AGUSTUS	530	26	10	8	2	6	8	1	2	1	4.40
9	SEPTEMBER	530	26	2	7	0	5	10	0	9	1	3.3
10	OKTOBER	530	26	3	11	0	12	10	1	0	0	4.62
11	NOVEMBER	530	26	6	12	3	7	5	0	12	1	4.15
12	DESEMBER	530	26	2	13	2	18	6	1	10	0	5.25

Sumber : PT Sanwa Engineering Batam

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa persentase kehadiran karyawan bahwa pada periode bulan desember merupakan persentasi yang paling tinggi tingkat ketidakhadiran karyawan yang diakibatkan pada akhir tahun. Karyawan sering tidak masuk kerja dengan alasan cuti akhir tahun sehingga banyak barang produksi yang harus di kerjakan manjadi terkendala, barang yang harus dikirim pada waktunya menjadi terkendala, pencapaian target untuk penghitungan akhir tahun menjadi tidak tercapai targetnya.

Dengan ini, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian akibat dari banyaknya permasalahan yang terdapat pada perusahaan tersebut, maka peneliti mengusung topik dengan judul **“Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sanwa Engineering Batam”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Latar belakang masalah yang dikemukakan oleh penulis, maka penulis mencoba mengidentifikasi permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Rendahnya budaya kerja dapat dilihat dari cara karyawan saat melakukan kegiatan produksi yang kurang teliti.
2. Rendahnya disiplin kerja dapat dilihat dari tabel absensi karyawan yang fluktuatif.
3. Kurangnya pemberian kompensasi oleh pihak perusahaan mengakibatkan karyawan kurang disiplin dalam melakukan proses kerja.

4. Masih banyak karyawan yang meninggalkan pekerjaan saat melakukan proses kerja karena kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh atasan.
5. Karyawan masih banyak yang tidak masuk kerja tanpa pemberitahuan kepada atasan sehingga mengakibatkan atasan kesulitan mencari pengganti karyawan yang tidak masuk tersebut.
6. Tidak adanya jenjang karir yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawan yang memiliki skill sehingga karyawan tersebut memilih berhenti bekerja dan mencari tempat pekerjaan yang baru yang lebih menjanjikan.

### **1.3. Batasan Masalah**

Dikarenakan permasalahan yang luas, keterbatasan waktu serta kemampuan penelitian dan tidak terlalu luasnya pembahasan yang dilakukan, maka peneliti melakukan pembahasan hanya pada permasalahan budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Sanwa Engineering Batam bagian produksi.

### **1.4. Rumusan Masalah**

Adapun masalah yang akan muncul dan akan di teliti oleh penulis harus sesuai dengan latar belakang masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sanwa Engineering Batam?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sanwa Engineering Batam?

3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sanwa Engineering Batam?
4. Apakah budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sanwa Engineering Batam?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Setelah permasalahan penelitian tersusun maka perlu diidentifikasi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Sanwa Engineering Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sanwa Engineering Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan kinerja karyawan PT Sanwa Engineering Batam.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sanwa Engineering Batam

### **1.6. Manfaat Penelitian**

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai kalangan terutama pihak kampus, akademisi dan penelitian selanjutnya. Adapun manfaat penelitian ini dapat diuraikan berikut:

### **1.6.1. Manfaat Teoritis**

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat, antara lain:

1. Bagi Perusahaan
  - a. Sebagai bahan masukan untuk memajukan ataupun meningkatkan kinerja karyawan PT Sanwa Engineering Batam yang berada di tempat kerja.
  - b. Dapat dijadikan acuan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan PT Sanwa Engineering Batam.
  - c. Menambah referensi perusahaan dalam memberikan motivasi dan menerapkan disiplin kerja bagi karyawan PT Sanwa Engineering Batam.

2. Bagi Penulis

Untuk mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan pada tempat kerja mendatang.

3. Bagi Kampus Universitas Putera Batam

Untuk menambah referensi penelitian dalam bidang ilmu manajemen khususnya manajemen bisnis dan menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya lebih baik lagi.

### **1.6.2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak kampus untuk menambah ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan ilmu manajemen khususnya dalam manajemen sumber daya manusia.