

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Bidang manajemen yang khusus mempelajari peranan manusia dengan hubungan perusahaan merupakan salah satu ilmu yang tentang manajemen manusia. Keunggulan kompetitif dan keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan merupakan modal untuk menentukan sumber daya manusia. Kemampuan, kemauan dan sikap dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab karyawan sangat diperlukan guna mencapai tujuan tersebut, sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai dengan hasil kinerja karyawan, fungsi-fungsi manajemen yang harus diperhatikan karyawan sehingga mampu mengolah sumber daya agar kerja dapat secara efektif dan efisien meningkat. Kinerja yang telah tercapai oleh karyawan perusahaan dapat menjadi cerminan untuk melihat sukses dan tidaknya kinerja perusahaan, oleh karena itu kerja yang optimal menuntut dilakukan oleh karyawan perusahaan untuk ditampilkan. Karena keberhasilan dan kinerja perusahaan secara keseluruhan akan dapat dipengaruhi dengan karyawan yang dilihat dari baik buruknya kinerja yang dicapai. Proses tercapainya tujuan dari sebuah perusahaan merupakan faktor penting dalam proses yang merupakan hal yang dilihat dari kinerja karyawan, tujuan akhir kinerja karyawan merupakan output yang dihasilkan untuk melihat tujuan organisasi dari segi kinerja karyawan. (Nurjannah, 2019).

Aset terbesar dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusianya yang menentukan keberhasilan organisasi. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat diterapkan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Manusia adalah faktor pendorong utama dari semua organisasi aktivitas, karena peran itu maka tenaga kerja harus mendapat perhatian lebih serius jika organisasi bergerak (Hanny, 2021). Di perusahaan perdagangan maupun perusahaan manufaktur menjadikan Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi masalah utama karena sangat penting untuk menunjang kinerja karyawan. Jika karyawan memiliki kinerja yang baik tentunya akan berdampak pada output yang diperoleh yang menjadikan perusahaan mengalami keuntungan. Ada berbagai macam yang dapat menyebabkan kinerja dari karyawan ini dapat optimal dan baik diantaranya adalah adanya budaya organisasi dan kedisiplinan.

Pedoman merupakan nilai penting dalam mengarahkan berperilaku sumberdaya manusia agar sesuai dengan peraturan yang telah diterapkan perusahaan maupun instansi yang biasanya dijadikan sebagai budaya organisasi, sehingga sumber daya manusia yang dimiliki oleh sebuah instansi tersebut dapat menyatukan pendapat, pola pikir dan sudut pandang yang dimiliki demi kemajuan perusahaan tersebut dan membedakannya dengan budaya organisasi lain. Budaya organisasi yang ada dalam perusahaan dapat menjadikan pengaruh kinerja karyawan karena segala aktivitas yang ada dalamnya akan selalu berkaitan dengan pekerja, jika kinerja karyawan kurang produktif tentu tidak akan tercapai tujuan perusahaan itu. Budaya organisasi ini merupakan peraturan yang dibuat

untuk memenuhi standar karyawan dalam bekerja dan telah menjadi turun temurun generasi dalam perusahaan sehingga terbentuk budaya etos organisasi yang berdampak pada kinerjanya. Kinerja karyawan yang produktif membawa kearah yang positif dan memajukan perusahaan sebaliknya yang tidak produktif dan tidak baik dapat membawa kearah negatif dan dinilai perusahaan akan mundur. Prestasi dan tidak adanya pelanggaran yang dilakukan setiap unit karyawannya merupakan nilai pengukuran kinerja karyawan (Adha, Qamariah, & Hafidzi, 2019: 23). Tolak ukur dalam financial dan non financial dapat dijadikan pengukuran kinerja dan ini hal yang sangat penting dan perlu dijadikan dalam perusahaan.

Budaya organisasi dapat dirasakan keberadaannya oleh sumber daya manusia yang merupakan hal penting untuk membangun suatu kepercayaan dengan kebiasaan tersebut sehingga membuat karyawan memiliki kesadaran yang baik, karyawan juga dapat melakukan proses kerja yang sesuai dengan prosedur perusahaan atau instansi sehingga tercipta budaya kerja yang tinggi terhadap karyawan tersebut (Kilvin & Siagian, 2020:34). Hasil penelitian tentang budaya organisasi menyebutkan bahwa "*Organizational culture has a positive effect on the organization commitment, job satisfaction and employee performance*" yang berarti budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. (Rizani & Oktafien, 2020:21)

Perusahaan PT Siix Electronics Indonesia salah satunya perusahaan yang bergerak pada bidang manufaktur yang tentunya tidak mengingikan karyawannya

mengalami penurunan kinerja karena dapat mempengaruhi *output* kinerja yang berkualitas rendah dan berdampak buruk bagi perkembangan usaha. Kinerja karyawan juga dituntut untuk menjaga kualitas produk dengan cara meminimalisir pembuatan produk *reject* atau barang rusak (Saputra, 2019:15). *Output* kinerja karyawan yang dihasilkan dari selama bekerja pada produk yang berkualitas dapat dilihat dari hasil kinerja karyawan. Apabila hasil *output* produksi banyak yang mengalami kerusakan atau cacat maka dianggap kinerja semakin buruk. Berikut ini adalah produksi yang mengalami kerusakan atau cacat untuk menilai kinerja selama 1 tahun terakhir yakni 2021 setiap bulannya

Tabel 1.1 Hasil Kinerja Departemen Produksi

Bulan	Target	Jenis Defect/ Reject pada barang					
		Bengkok (<i>Warpage</i>)	Lebih Pemateria 1 (<i>Over soldering</i>)	Ada Jarak (<i>Gap</i>)	Pin Patah (Pin Broken)	<i>fitting issue</i> (keluar air)	Reject pada barang (%)
Januari	500	2	-	1	3	-	1.20%
Februari	600	2	3	1	4	1	1.83%
Maret	550	3	1	3	1	-	1.45%
April	650	4	2	2	4	2	2.15%
Mei	700	5	2	3	4	2	2.29%
Juni	500	4	2	4	6	1	3.40%
Juli	400	3	2	2	4	-	2.75%
Agustus	450	3	4	1	2	2	2.67%
September	500	2	3	1	5	3	2.80%
Oktober	570	3	6	3	2	1	2.63%
November	600	3	4	5	1	-	2.17%
Desember	700	5	6	8	2	4	3.57%
Rata-rata							2.41%

Sumber: PT SIIX *Electronics* Indonesia (2021)

Dari keseluruhan setiap bulannya selama tahun 2021 terjadi kerusakan barang dengan persentase rata-rata sebanyak 2.41 % dan kerusakan setiap

bulannya memiliki fluktuatif target dan kerusakan yang terjadi. Kerusakan tersebut paling besar terjadi pada pada bulan Desember yakni sebesar 3.57% sedangkan terendah sebesar 1.20% dibulan Januari. *Reject* pada barang yang diproduksi oleh karyawan menandakan akan kinerja yang mengalami penurunan karena pada dasarnya perusahaan sangat berharap sekali barang yang diproduksi tidak mengalami *reject* pada barang sebab akan mempengaruhi keuntungan yang diharapkan. Apabila karyawan dalam kinerjanya selalu mengalami *reject* pada barang tentu perusahaan akan mengalami kerugian.

Budaya organisasi pada PT SIIX Electronics Indonesia ditunjukkan dengan slogan 5S yakni *Seiri, Seiton, Seisou, Seiketsu, dan Shitsuke* dimana slogan tersebut diambil dari bahasa Jepang yang mempunyai arti ringkas, rapi, resik, rawat, dan rajin. Slogan tersebut adalah sebagai pondasi sebelum memulai proses kerja. Setiap area kerja ditekankan untuk senantiasa selalu menerapkan budaya 5S baik sebelum ataupun sesudah pekerjaan dilakukan. Hal ini dimaksudkan agar proses kerja beserta lingkungan kerja tetap berada dalam kondisi yang baik. Budaya 5S juga digunakan untuk menunjang tingkat efisiensi perusahaan, serta menerapkan sikap positif untuk memperbaiki kinerja karyawan dan dilingkungan perusahaan.

Kondisi masing-masing karyawan dapat dilihat dari karyawan yang harus memiliki sifat positif yang harus dikendalikan dari emosi tidak mudah terpengaruh dalam kondisi pekerjaannya dan itu harus dimiliki dalam diri karyawan melalui budaya organisasi PT SIIX Electronics Indonesia

Dibawah ini penulis merangkum budaya organisasi yang terdapat pada PT SIIX *Electronics* dalam tabel berikut:

Tabel 1.2 Bentuk Budaya Organisasi PT SIIX *Electronics* Indonesia

Jenis Budaya Organisasi	Contoh Penerapan
5S (<i>Seiri, Seiton, Seisou, Seiketsu, Shitsuke</i>)	<ul style="list-style-type: none"> - (<i>Seiri</i>), memisahkan barang yang OK dan <i>reject</i> dengan tujuan agar barang yang tercampur tidak sampai ke pelanggan - (<i>Seiton</i>), menata barang-barang dengan rapi serta memberikan <i>label</i> indikasi. - (<i>Seisou</i>), selalu membersihkan area kerja. - (<i>Seiketsu</i>), selalu membiasakan diri dengan konsisten - (<i>Shitsuke</i>), pendisiplinan.
Memiliki Sikap Positif	Karyawan dapat mengendalikan suasana emosi seperti cuek serta tidak mudah terpengaruh terhadap kondisi pekerjaan.

Sumber: PT SIIX *Electronics* Indonesia (2021)

Budaya organisasi pada umumnya sudah diberikan pemahaman kepada karyawan namun masih saja sering ditemukannya pelanggaran yang telah ditentukan pada saat melaksanakan pekerjaan. Berikut ini adalah contoh pelanggaran budaya organisasi :

Tabel 1.3 Bentuk Pelanggaran

Jenis Budaya Organisasi	Contoh Pelanggaran
5S (<i>Seiri, Seiton, Seisou, Seiketsu, Shitsuke</i>)	<ul style="list-style-type: none"> - (<i>Seiri</i>), terjadi pengiriman barang yang <i>reject</i> kepada pelanggan karena barang yang sudah baik tidak dipisahkan. - (<i>Seiton</i>), karyawan tidak menata barang-barang dengan rapi serta memberikan <i>label</i> indikasi. - (<i>Seisou</i>), karyawan setelah melakukan pekerjaan tidak merapikan barang - (<i>Seiketsu</i>), karyawan daam bekerja terkadang ditemukan ketidak konsistennannya dalam mengerjakan unit secara bertahap. - (<i>Shitsuke</i>), ditemukan karyawan yang tidak disiplin bekerja seperti absensi kehadiran.

Tabel 1.4 Bentuk Pelanggaran (Lanjutan)

Memiliki Sikap Positif	Karyawan tidak dapat mengendalikan suasana emosi seperti cuek serta tidak mudah terpengaruh terhadap kondisi pekerjaan.
------------------------	---

Sumber: PT SIIX *Electronics* Indonesia (2022)

Berdasarkan tabel 1.3 diatas telah dijabarkan mengenai bentuk-bentuk pelanggaran yang telah terjadi pada PT SIIX *Electronics* Indonesia. Selanjutnya berikut ini adalah jumlah terjadinya pelanggaran budaya organisasi selama setahun setiap bulannya yang telah dicatat oleh pihak perusahaan ditunjukkan pada tabel 1.4 dibawah ini:

Tabel 1.5 Bentuk Pelanggaran Budaya Organisasi

Bulan	Jenis Pelanggaran Budaya			Jumlah Karyawan
	<i>5S (Seiri, Seiton, Seisou, Seiketsu, Shitsuke)</i>	Sikap Positif	Jumlah Pelanggaran Budaya	
Januari	2	-	2	330
Februari	2	-	2	330
Maret	3	1	4	330
April	3	-	3	330
Mei	3	2	5	330
Juni	4	2	6	330
Juli	3	2	5	330
Agustus	3	-	3	330
September	2	-	2	330
Oktober	1	-	1	330
November	2	-	2	330
Desember	2	-	2	330
Total			37	

Sumber: PT SIIX *Electronics* Indonesia (2021)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwasanya karyawan sebanyak 330 orang dilihat dari pelanggaran yang terjadi pada bulan Januari yakni sebanyak 2 kali,

Februari 4 kali, Maret 2 kali, April 3 kali, Mei 5 kali, Juni 6 kali, Juli 5 kali, Agustus 3 kali, September 2 kali, Oktober 1 kali, November 2 kali, Desember 2 kali. Sehingga total keseluruhan selama satu tahun sebanyak 37 kali terjadi pelanggaran. Dari kesimpulannya maka dapat dikatakan bahwasanya budaya organisasi yang ada belum diterapkan sepenuhnya sehingga dapat menghambat kinerja karyawan.

Selain dari budaya organisasi ini faktor lain seperti disiplin menjadi salah satu hal yang perlu diperhatikan karena dapat menyebabkan naik maupun turunnya kinerja karyawan tersebut. Disiplin ini merupakan keteraturan yang muncul dan bersifat secara terus menerus berdasarkan penetapan yang berlaku sesuai dengan standar sehingga tidak melanggar hukum yang ada dan telah ditetapkan (Utami, 2017:13). Aturan aturan yang telah ditetapkan perusahaan tersebut harus ditaatai oleh setiap karyawan dengan sikap sadar dan ketersediaannya dalam mentaatinya. Apabila kedisiplinan yang dibuat dalam bentuk peraturan ini dilaksanakan dengan baik dan ditaati oleh karyawan maka kemungkinan besar segala tujuan dari perusahaan untuk keberlangsungan hidupnya dapat terlaksana dan tercapai.

Permasalahan dalam disiplin kerja juga memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan suatu perusahaan. Di PT SIIX *Electronics* Indonesia masih terdapat karyawan membawa dan menggunakan ponsel keruangan produksi padahal tindakan seperti ini dilarang pada waktu proses operasional berlangsung, kurangnya kerjasama tim antara karyawan dengan karyawan, maupun karyawan

dengan atasannya, karyawan yang berulang kali ke toilet pada saat jam kerja, serta tidak adanya proses *rolling* untuk menjaga mesin saat karyawan lainnya sedang *break* sehingga karyawan menjadi kurang fokus bekerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hanny, 2021) juga menyatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kedisiplinan ini juga dilihat dari kehadiran karyawan yang datang terlambat dengan berbagai alasan contohnya terlambat bangun, karyawan yang mengalami kerusakan pada bagian kendaraan, adanya hambatan diperjalanan dan lain sebagainya. Beberapa bulan terakhir terdapat beberapa karyawan mangkir dalam bekerja tanpa adanya pemberitahuan, karyawan dalam keadaan sakit namun tidak dibuktikan dengan surat sakit dari dokter yang memeriksa.

Tabel 1.6 Bentuk Disiplin Kerja

Bulan	Jenis Disiplin Kerja			Total Data Disiplin Kerja
	Terlambat	Izin	Tanpa Keterangan	
Januari	20	5	3	28
Februari	22	5	4	31
Maret	34	4	4	42
April	20	6	5	31
Mei	21	3	5	29
Juni	36	8	6	50
Juli	10	7	8	25
Agustus	26	4	3	33
September	15	8	4	27
Oktober	11	7	8	26
November	2	3	4	9
Desember	33	5	2	40

Sumber: HRD PT SIIX *Electronics* Indonesia

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwasanya pelanggaran disiplin kerja mengalami perubahan setiap bulannya. Namun paling tertinggi pelanggaran terjadi dibulan Juni sebanyak 50 kali pelanggaran disiplin kerja sementara paling terendah pada bulan November sebanyak 9 kali. Dapat disimpulkan selama setahun tentang pelanggaran disiplin kerja selalu mengalami kenaikan dan penurunan yang berfluktuatif yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja karyawan untuk berproduksi.

Berdasarkan uraian permasalahan yang telah di jabarkan maka peneliti tertarik untuk membuat penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT SIIX Electronics Indonesia”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang permasalahan yang telah penulis kemukakan, maka penulis mencoba mengidentifikasi permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Terjadi penurunan kinerja yang berfluktuatif berdasarkan *reject* pada barang yang diproduksi selama setahun dengan rata rata sebanyak 2.41%.
2. Pelanggaran budaya organisasi untuk 5S (*Seiri, Seiton, Seisou, Seiketsu, Shitsuke*) dan tidak menerapkan sikap positif dalam satu tahun terakhir terjadi sebanyak 37 kali pada tahun 2021.

3. Terjadi pelanggaran disiplin kerja untuk keterlambatan, izin, dan tidak masuk kerja tanpa keterangan yang secara berfluktuatif setiap bulannya mengalami kenaikan dan penurunan.

1.3. Batasan Masalah

Batasan permasalahan yang digunakan penulis diperlukan karena berbagai macam hal. Adapun batasan dalam penelitian ini adalah :

1. Objek penelitian ini ialah karyawan perusahaan PT Siix *Electronics* Indonesia departemen bagian produksi khususnya bagian *Production Lego* PCBA yang berlokasi di Kota Batam.
2. Pembahasan dalam penelitian ini hanya membahas mengenai budaya organisasi dan disiplin kerja karyawan yang mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Rentang waktu data penelitian yakni periode Januari-Desember 2021.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan juga rumusan masalah, maka penulis mengambil beberapa poin utama tentang permasalahan yang akan dijawab dengan proses penelitian yakni :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT SIIX *Electronics* Indonesia ?
2. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT SIIX *Electronics* Indonesia ?
3. Apakah budaya organisasi dan kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT SIIX *Electronics* Indonesia ?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan dari penelitian ini dapat dibuat dan nantinya disesuaikan dengan hipotesis yang ada seperti dibawah ini:

1. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT SIIX *Electronics* Indonesia.
2. Untuk mengetahui apakah kedisiplinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT SIIX *Electronics* Indonesia
3. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi dan kedisiplinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT SIIX *Electronics* Indonesia

1.6. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini nantinya penulis harapkan dapat bermanfaat bagi tiap kalangan baik secara praktis maupun teoritis seperti berikut ini:

1.6.1. Manfaat Teoritis

1. Bagi Perusahaan

Untuk dapat memajukan maupun meningkatkan kinerja karyawan sehingga nantinya diharapkan berhasil pula mencapai tujuan perusahaan. Dan juga dapat dijadikan bahan analisis dan diterapkan pada karyawan demi meningkatkan kualitas dan budaya kerja.

2. Bagi Penulis

Bagi penulis sendiri hasil penelitian ini dapat menganalisis dan menambah keilmuan penulis tentang kinerja sumber daya manusia serta menjadi pengaplikasian peneliti saat memasuki dunia pekerjaan.

3. Bagi kampus Universitas Putera Batam

Bagi pihak universitas secara teoritis dapat dijadikan bahan analisis dalam perkuliahan dan juga dapat dijadikan bahan penelitian selanjutnya.

1.6.2. Manfaat Praktis

Manfaat ini secara praktis dapat dijadikan bahan masukan dan penerapan atau peningkatan wadah tentang kinerja karyawan bagi perusahaan agar menuju lebih baik lagi, bagi penulis dapat dijadikan bahan dalam pengaplikasian saat terjun secara langsung di dunia bekerja, bagi pihak kampus dapat dijadikan bahan perkuliahan dan juga bahan perbandingan pengujian penelitian selanjutnya.