

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Mengelola suatu perusahaan, tentu membutuhkan sistem organisasi yang baik dan benar, agar perusahaan bisa beroperasi dengan lancar dan juga dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Untuk mengelola sebuah perusahaan, tidak hanya membutuhkan dana atau modal yang banyak, SDM juga ikut berperan dalam keberlangsungan perusahaan. Dalam organisasi dan perusahaan, manusia merupakan faktor yang penting dalam melakukan aktivitas. Organisasi adalah kumpulan dari beberapa orang yang dikoordinasikan secara sadar dengan bekerja sama untuk satu tujuan yang sama. Semua tindakan yang diambil oleh manusia dalam organisasi tersebut, akan berdampak pada perkembangan organisasi itu.

Pengelolaan SDM yang teratur tentu sangat membantu dalam mengoptimalkan tingkat kinerja dari sebuah perusahaan. Apabila kurangnya pengelolaan sumber daya manusia maka dapat menyebabkan karyawan pada perusahaan tersebut tidak dapat bekerja dengan maksimal sehingga dapat mengurangi performa perusahaan. Hal ini secara tidak langsung juga mengakibatkan perusahaan kalah saing dengan perusahaan lain atau pesaing lainnya. Maka pengelolaan SDM yang benar, karyawan akan bisa bekerja dengan efektif maksimal dan mencapai tujuan yang diminta perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat, dapat membuat situasi atau suasana kerja dalam perusahaan tersebut terasa nyaman, mengharmonisasikan

hubungan antara karyawan satu dengan karyawan lainnya. Hal ini akan sangat membantu perusahaan untuk mengurangi tingkat pengunduran diri dalam perusahaan. Selain mengurangi tingkat pengunduran diri, pengelolaan sumber daya manusia juga dapat membantu untuk meningkatkan efektifitas kerja. Maka dari itu, pengelolaan sumber daya manusia ini harus dikelola dengan tepat agar dapat dimanfaatkan dengan efektif.

Sumber daya manusia juga ikut berperan penting dalam organisasi berskala besar hingga yang berskala kecil. Dalam proses berkembangnya sebuah perusahaan, bisa diukur dari kualitas SDM yang dimiliki oleh perusahaan tersebut, salah satu aspek yang dapat berpengaruh terhadap kualitas SDM ialah budaya organisasi. Seperti yang dinyatakan oleh (Siagian, 2018: 4) budaya organisasi merupakan sebuah kebiasaan yang terjadi berulang kali sehingga menjadi gaya hidup atau nilai dari sebuah organisasi, atau norma yang disepakati dalam organisasi tersebut untuk membentuk perilaku karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut.

Semua perusahaan pasti memiliki budaya atau sesuatu yang terjadi terus menerus sehingga menjadi suatu kebiasaan di perusahaan tersebut. Hal ini merupakan pembentuk sifat dari perusahaan tersebut, bagaimana perusahaan itu beroperasi, bagaimana prosedur kerja, dan masih banyak lagi. Budaya organisasi ini harus dijaga baik agar tidak keluar dari jalur yang seharusnya, seperti ada prosedur kerja yang salah, tapi malah tetap diteruskan hingga menjadi suatu hal yang biasa terjadi dan para karyawan pada akhirnya pun mengikuti prosedur yang salah itu.

Selain budaya organisasi, disiplin kerja juga tidak kalah penting dalam kualitas sumber daya manusia. Disiplin kerja merupakan suatu *skill* dari seseorang untuk bekerja dengan tekun, konsisten, sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku, dan taat pada peraturan yang telah ditentukan (Utami & Waluyo, 2017: 4). Setiap perusahaan pasti memiliki tata tertib atau peraturan-peraturan yang wajib dipatuhi oleh setiap karyawan perusahaan. Dengan adanya karyawan yang disiplin, mereka akan mematuhi segala tata tertib yang ada, melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang tertera, maka kegiatan perusahaan akan berjalan lancar, kemudian hal ini akan mendorong kinerja karyawan menjadi lebih optimal, efektif, dan juga efisien.

Pencapaian target perusahaan, tentu membutuhkan semangat kerja, kerjasama antar karyawan, dan kinerja yang bagus dari karyawan. Kinerja dalam ketersediaan seorang karyawan untuk bekerja dengan baik, bertanggung jawab atas pekerjaannya dan menyempurnakan sesuai dengan hasil yang diinginkan perusahaan. Menurut (Primadi, 2017: 5), kinerja karyawan ialah hasil kerja atau *output* karyawan secara kualitas ataupun kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan itu sendiri sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan dari perusahaan kepadanya. Dengan adanya kinerja yang tinggi, akan mempermudah perusahaan dalam pencapaian target, mendorong perkembangan perusahaan agar perusahaan dapat tetap beroperasi dengan lancar dan bersaing dengan kompetitor lainnya.

Unit atau bagian yang umumnya mengurus SDM adalah Departemen *Human Resource Department* (HRD). Sumber daya manusia bisa diartikan sebagai

pemeran utama dari suatu organisasi atau perusahaan, agar aktivitas perusahaan berjalan lancar, karyawan perusahaan harus mempunyai pengetahuan, motivasi serta berketerampilan tinggi, salah satunya adalah PT Goldwell Plastic Indonesia yang berada di kota Batam.

PT Goldwell Plastic Indonesia merupakan perusahaan asing yang beroperasi pada bidang pencetakan biji plastic atau yang lebih dikenal dengan *plastic molding* dimana perusahaan ini mengolah biji-biji plastik murni menjadi bentuk-bentuk sesuai dengan pesanan atau orderan dari masing-masing pembeli. PT Goldwell Plastic Indonesia didirikan pada tahun 2011 yang berlokasi di Citra Buana Industrial Park III lot 6. Perusahaan ini cukup bersaing di daerah batam, namun bersaing atau tidaknya suatu perusahaan, tentu tergantung dengan kualitas dari SDM yang dimiliki oleh perusahaan itu sendiri. SDM yang berkualitas dapat dilihat dari segi kedisiplinan karyawannya, budaya organisasi dari perusahaan, dan kinerja karyawan dari perusahaan itu sendiri.

Belakangan ini, perusahaan mengalami kesusahan untuk mencapai target *output* harian atau target barang yang harus diselesaikan setiap harinya. Hal ini biasanya terjadi karena karyawan yang lalai dan pengetahuan yang kurang terhadap mesin yang dipegang sehingga melewatkan banyak *part NG* yang seharusnya tidak boleh dikirim ke pihak pembeli, dan juga tingkat kehadiran karyawan yang kurang memuaskan. Tingkat kehadiran PT Goldwell Plastic Indonesia periode Maret – Agustus 2020 dapat diperhatikan di Tabel 1.1 dibawah ini:

Tabel 1.1 Data Kehadiran PT Goldwell Plastic Indonesia periode Maret – Agustus 2020

Bulan	Total Karyawan	Hari Kerja dalam 1 bulan	Total Hari Kerja	Keterangan			Total Absen	Persentase Kehadiran
				Sakit	Izin	Alpa		
Maret	213	25	5.325	51	29	31	111	97,92%
April	211	25	5.275	47	33	37	117	97,78%
Mei	201	22	4.422	70	55	41	166	96,25%
Juni	188	25	4.700	59	41	33	133	97,17%
Juli	193	26	5.018	81	55	51	187	96,27%
Agustus	199	24	4.776	98	85	59	242	94,93%

Sumber: PT Goldwell Plastic Indonesia

Terlihat dari tabel, dapat diperhatikan tingkat kehadiran karyawan PT Goldwell Plastic Indonesia mengalami penurunan setiap bulannya. Tingkat kehadiran ini akan berdampak pada kinerja karyawan nantinya, karena perusahaan akan kekurangan tenaga kerja untuk menjalankan mesin dan akan menjadi susah untuk mencapai target *output* harian. Berikut data target *output* yang harus dicapai setiap bulannya dapat dilihat pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2 Data output PT Goldwell Plastic Indonesia periode Maret – Agustus 2020

Bulan	Target (pcs)	Aktual (pcs)	Persentase Pencapaian
Maret	129.600	123.523	95,31%
April	129.600	120.952	93,33%
Mei	103.680	95.285	91,90%

Juni	86.400	82.531	95,52%
Juli	108.000	101.253	93,75%
Agustus	120.960	109.631	90,63%

Sumber: PT Goldwell Plastic Indonesia

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa perusahaan mengalami kesulitan untuk mencapai target *output* bulanan pada 6 bulan terakhir. Selain itu, perusahaan ini juga memiliki budaya organisasi yang kurang tepat, sesuai dengan prosedur kerja, biji plastik diolah pertama oleh departemen *production* menjadi *part* sesuai dengan pesanan pembeli. *Part* yang sudah dikerjakan oleh departemen *production* akan diperiksa ulang oleh departemen *Quality Control (QC)*, dimana departemen QC akan mengecek apakah barang yang dihasilkan itu layak dikirim ke pihak pembeli atau tidak, jika barang tersebut layak dikirim, departemen QC akan menyetujui barang tersebut, dan barang itu akan di kasih ke *driver* untuk diantarkan ke pihak pembeli, jika masih ada *part NG* yang lewat sampai ke tangan pembeli, maka ini merupakan tanggung jawab dari departemen QC karena sudah menyatakan *part* tersebut layak dikirim.

Prosedur ini tidak dijalankan dengan baik dalam perusahaan ini, apa yang terjadi adalah pada waktu departemen *production* menjalankan mesin, ia lalai dan melewatkan beberapa *part NG*, kemudian departemen QC juga dengan mudah meng-*approve* barang yang akan dikirim ke pembeli, dan pada saat tiba di tangan pembeli, ternyata ada terdapat *part NG*. Hal ini akan sangat menghabiskan waktu karena barang tersebut dikirim kembali ke perusahaan dan dilakukan pengecekan ulang dengan menggunakan tenaga kerja departemen *production*, seharusnya yang

bertanggung jawab pada *part NG ini* ialah pihak QC, tetapi selama ini pihak *production*-lah yang melakukan pengecekan ulang. pengecekan ini tentu menggunakan tenaga kerja dan juga waktu yang lumayan lama. Hal ini tentu akan menyebabkan perusahaan gagal untuk mencapai target *output* harian, karena sebagian tenaga kerja digunakan untuk melakukan pengecekan ulang pada *part NG* yang kembali dari pihak pembeli. Faktor-faktor inilah yang menyebabkan turunnya tingkat kinerja karyawan pada PT Goldwell Plastic Indonesia.

Dengan alasan dan latar belakang yang dijabarkan oleh penulis, maka penulis tertarik menggarap penelitian dari permasalahan-permasalahan yang ada dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Goldwell Plastic Indonesia”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, ada beberapa identifikasi masalah dari penelitian ini, antara lain

1. Kurangnya pengetahuan karyawan terhadap mesin yang dipegang.
2. Kurangnya sifat tanggung jawab dari karyawan.
3. Tingkat kehadiran yang kurang memuaskan.
4. Budaya organisasi yang salah.
5. Kinerja karyawan yang rendah.

1.3 Batasan Masalah

Supaya pembahasan tidak menjadi terlalu luas, maka peneliti membuat batasan untuk masalah-masalah yang akan dibahas. Peneliti hanya akan membahas masalah yang berkaitan dengan budaya organisasi (X1), disiplin kerja (X2), dan

kinerja karyawan (Y) pada PT Goldwell Plastic Indonesia yang berada di kota Batam.

1.4 Rumusan Masalah

Adapun beberapa macam rumusan masalah yang terdapat dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Goldwell Plastic Indonesia?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Goldwell Plastic Indonesia?
3. Apakah budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Goldwell Plastic Indonesia?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Goldwell Plastic Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Goldwell Plastic Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Goldwell Plastic Indonesia.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Berikut beberapa manfaat teoritis dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan bisa meningkatkan ilmu pengetahuan kita semua dalam pengelolaan sumber daya manusia, agar dapat memanfaatkan sumber daya manusia dengan baik, efisien, dan juga efektif untuk mencapai tujuan bersama.
2. Sebagai dukungan bagi penelitian selanjutnya.

1.6.2 Manfaat Praktis

Berikut beberapa manfaat praktis penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan tentang pengelolaan sumber daya manusia yang berkaitan dengan budaya organisasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi perusahaan

Penelitian bisa menambah wawasan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Universitas Putera Batam

Penelitian ini dapat meningkatkan wawasan dan juga referensi bagi para mahasiswa untuk lebih mendalami ilmu manajemen khususnya di bidang pengelolaan sumber daya manusia.

4. Bagi peneliti lain

Diharapkan penelitian ini bisa dijadikan sebagai salah satu bahan acuan untuk menambah wawasan pengetahuan atau dijadikan sebagai pedoman bagi peneliti lainnya.