

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri dari sekumpulan orang dimana mereka saling bekerja sama dalam melakukan kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan. Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, motivasi, kedisiplinan dan pengawasan yang ada di dalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan. Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya perusahaan adalah sumber daya manusia (karyawan). Tenaga kerja atau sumber daya manusia dapat diartikan sebagai buruh, karyawan, pekerja atau pegawai yang memiliki keahlian dibidangnya masing-masing pada hakikatnya mempunyai maksud yang sama untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan. Dengan demikian maka manajemen sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. (Hanifatun Imna, 2019).

Perusahaan dalam menjalankan suatu bisnis tentunya memerlukan aspek-aspek yang dapat menunjang suatu keberhasilan berbagai sumber daya, seperti modal, material dan mesin, tidak hanya itu perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu karyawan. Sumber daya manusia yang paling terpenting dan dapat memonitor kemana arah suatu perusahaan akan berjalan, secanggih apapun teknologi tanpa sumber daya manusia yang berkualitas tentunya tidak akan

bermanfaat, maka dari itu sumber daya manusia dianggap sebagai asset yang sangat berharga.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan adalah satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Organisasi perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila didalamnya terdapat manusia-manusia yang memiliki satu tujuan yang sama yaitu berkeinginan untuk menjadikan organisasi tempat dia bekerja dan mencari nafkah itu dapat mengalami peningkatan keuntungan serta perkembangan setiap tahunnya. Apabila tujuan dan keinginan itu dapat terwujud, maka sumber daya manusia tersebut tentu berharap kerja keras perusahaan mendapatkan suatu *feedback* dengan nilai yang sesuai dari apa yang telah diperjuangkannya selama ini.

Pendayagunaan karyawan dalam perusahaan bukan merupakan persoalan yang mudah dan sederhana, akan tetapi memerlukan pemikiran yang serius terutama bagi perusahaan atau organisasi yang banyak menggunakan tenaga kerja manusia. Semua organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

PT Pacific Tasikmalaya, adalah sebuah Perusahaan di Tasikmalaya yang bergerak dalam bidang jasa Manufacturing, produk utama yang diproduksi dan dipasarkan oleh perusahaan tersebut adalah Kecap, Saus dan Cabe Giling dengan merk Aida. Berdasarkan hasil wawancara di lapangan, yang menjadi permasalahan utama PT. Pacific Tasikmalaya terletak pada kinerjanya. Fahmi (2013:127) mengungkapkan Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu

organisasi tersebut bersifat profit oriented dan nonprofit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Tabel 1.1

**Target dan Realisasi Produksi di PT. Pacific Tasikmalaya
Per Minggu Periode 2019**

No	Nama Produk	Target Produksi	Realisasi Produksi
1	Kecap Botol Swan	700 Botol	500 Botol
2	Kecap Sachet Swan	2000 Bungkus	1800 Bungkus
3	Saos Sachet Swan	2000 Bungkus	1800 Bungkus
4	Cabe Giling Aida	1500 Bungkus	1500 Bungkus
Rata-Rata Produksi Per Minggu			1.400

Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jumlah produksi yang di lakukan dalam kurun waktu yang ditentukan, sehingga efesiensi dan efektifitas kerja dapat dilihat sesuai atau tidaknya dengan tujuan perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada Ibu Mirna selaku Manajer Personalia di PT. Pacific Tasikmalaya rata-rata menghasilkan 1.400 pcs/minggu. Target produksi dilihat dari tabel diatas menunjukkan kuantitas kerja yang rendah karena tidak dapat mencapai target produksi yang diinginkan. Data menunjukkan bahwa dari 4 produk yang diproduksi oleh PT. Pacific Tasikmalaya Usaha hanya satu yang mencapai target yaitu produk Cabe Giling Aida dengan target produksi 1500 bungkus/minggu dan realisasi produksi 1500 bungkus/minggu.

Berdasarkan hasil wawancara dapat penulis asumsikan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan yang ada di PT. Pacific Tasikmalaya disebabkan masih belum kondusifnya budaya kerja, disiplin kerja yang rendah serta kurangnya motivasi kerja dari setiap karyawan. Berbicara budaya kerja tentunya tidak terlepas dari budaya organisasi. Sebab budaya kerja

diturunkan dari budaya organisasi yang merupakan pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul berkenaan dengan masalah-masalah tersebut (Schein dalam Riani, 201 :6). Maka budaya kerja sebagai sistem nilai, persepsi, perilaku dan keyakinan yang dianut oleh tiap individu karyawan dan kelompok karyawan tentang makna kerja dan refleksinya dalam kegiatan mencapai tujuan perusahaan dan individual.

Budaya kerja dalam suatu perusahaan diaktualisasikan sangat beragam, bisa dalam bentuk dedikasi/loyalitas, tanggung jawab, kerjasama, kedisiplinan, kejujuran, ketekunan, semangat, mutu kerja, keadilan, dan integritas kepribadian. Semua bentuk aktualisasi budaya kerja itu sebenarnya bermakna komitmen. Ada suatu tindakan, dedikasi, dan kesetiaan seseorang pada janji yang telah dinyatakannya untuk memenuhi tujuan organisasi dan individunya.

Berdasarkan hasil survey di PT. Pacific Tasikmalaya belum kondusifnya budaya kerja dari setiap karyawan dapat tercermin dari perilaku beberapa karyawan yang masih kurang bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tata tertib maupun mematuhi setiap aturan perusahaan berdasarkan kesadaran mereka. Hal ini mengindikasikan dari budaya kerja yang masih lemah. Namun berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan, permasalahan seperti itu timbul dikarenakan perusahaan dalam menjalankan bisnisnya belum menggunakan prinsip-prinsip profesionalitas. Hal ini dikarenakan selama ini dalam perekrutan karyawan maupun dalam promosi jabatan, perusahaan lebih mengedapkan

kekeluargaan daripada mengedepankan sistem prestasi kerja yang dihasilkan setiap karyawan.

Selain faktor Budaya Kerja masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Pacific Tasikmalaya adalah masih rendahnya disiplin kerja karyawan. Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. Disiplin kerja dapat dibentuk melalui pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan kinerja kerjanya (Siagian, 2012). Semakin baik disiplin kerja karyawan, maka diharapkan makin tinggi kinerja yang dicapainya (Prijadarminto, 2010). Berdasarkan uraian definisi di atas, menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para karyawan terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi. Disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektifitas karyawan akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin.

Berdasarkan observasi langsung pada tanggal 19 Juni 2020, peneliti memperoleh informasi dan mendapatkan fenomena dalam hal kehadiran, keterlambatan dan pulang sebelum jam kerja selesai. Dari fenomena tersebut maka secara langsung ataupun tidak maka hal itu akan dapat menimbulkan masalah dalam bekerja sehingga mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri.

Dan untuk menunjang tentang fenomena tersebut maka peneliti menampilkan data tentang penilaian kinerja karyawan dalam hal disiplin kerja mengenai kehadiran dan keterlambatan karyawan sebagai berikut :

Tabel 1.2
Data Ketidakhadiran Karyawan Periode Januari – Maret 2020

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Yang Tidak Masuk Kerja	Rata-Rata Ketidakhadiran
Januari	350	69	19,71%
Februari	350	73	20,86%
Maret	350	66	18,86%

Sumber : Bagian Personalia PT. Pacific Tasikmalaya

Tabel 1.3
Data Keterlambatan Karyawan Periode Januari – Maret 2020

Bulan	Jumlah Keterlambatan	Jumlah Karyawan Yang Terlambat	Rata-Rata Keterlambatan
Januari	13	12	1,08%
Februari	8	7	1,14%
Maret	14	12	1,17%

Sumber : Bagian Personalia PT. Pacific Tasikmalaya

Tabel 1.4
Data Pulang Jam Sebelum Waktunya Periode Januari – Maret 2020

Bulan	Jumlah Pelanggaran	Jumlah Karyawan Yang Pulang Sebelum Waktu Kerja Berakhir	Rata-Rata Keterlambatan
Januari	7	7	1,00%
Februari	10	9	1,11%
Maret	8	5	1,60%

Sumber : Bagian Personalia PT. Pacific Tasikmalaya

Adanya permasalahan kedisiplinan sebagaimana tertera dalam tabel di atas, menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang melanggar SOP perusahaan yang telah ditentukan. Tingginya frekuensi keterlambatan karyawan

ini berhubungan dengan kinerja karyawan yang menurun. Selain faktor disiplin yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja yang dipunyai oleh setiap karyawan.

Ayu & Giantari, (2017) berpendapat bahwa yang dimaksud dengan motivasi kerja merupakan suatu bentuk dari proses untuk menentukan berapa banyak tindakan atau upaya yang dikeluarkan untuk meningkatkan kinerja akan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya di perusahaan. Adanya motivasi yang di nilai rendah berdampak pada kinerja karyawan yang menurun dan kurang optimal dan sebaliknya dengan adanya motivasi yang di nilai tinggi dapat menjadikan karyawan lebih baik dalam menjalankan pekerjaan sehingga akan mendapatkan hasil yang lebih optimal. Dalam suatu perusahaan dibutuhkan seorang motivator bagi karyawan di dalam perusahaan, hal ini dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan fisik serta kebutuhan non fisik bagi karyawan, sehingga karyawan akan bersedia melakukan pekerjaannya dengan baik.

Menurut Susanto, (2019) Hal yang membuat seseorang merasa tergerak untuk melakukan sesuatu guna menimbulkan motivasi atau individu dari dalam dirinya ataupun dari faktor lainnya seperti dengan keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya untuk melakukan suatu kegiatan supaya mendapatkan hasil yang baik dan tercapainya suatu tujuan. Motivasi tercipta karena adanya keinginan dari dalam sendiri. Seharusnya perusahaan memberi perhatian lebih bagi para karyawan dalam memberikan upah kepada karyawan yang bekerja melebihi batas jam kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Mirna selaku manajer personalia PT. Pacific Tasikmalaya pada tanggal 19 Juni 2020, diperoleh keterangan bahwa menurunnya motivasi kerja karyawan diantaranya disebabkan beberapa hal seperti kurangnya perusahaan dalam memperhatikan karyawan yang berprestasi atau yang bekerja dengan baik sehingga karyawan tidak merasa dihargai. Kurangnya atasan yang ada di PT. Pacific Tasikmalaya dalam memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menunjukkan kemampuan yang ada pada diri karyawan tersebut dan yang terakhir kurang perhatian perusahaan untuk memberikan jaminan kesehatan kepada setiap karyawan disinyalir menjadi faktor lainnya yang membuat motivasi kerja dari setiap karyawan yang bekerja di PT. Pacific Tasikmalaya menurun.

Dari data di atas, menunjukkan bahwa perusahaan mengalami permasalahan yang harus segera di cari solusinya. Persoalan yang ada saat ini adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Kurang optimalnya kinerja karyawan tersebut perlu mendapatkan perhatian khusus dari pihak perusahaan. Berdasarkan fenomena dan permasalahan di atas perlu dilakukan penelitian yang mendalam dengan mengambil pokok masalah **“Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” (Suatu Penelitian Pada PT. Pacific Tasikmalaya)**”.

1.2 Identifikasi masalah

Berdasarkan masalah pokok yang telah diuraikan dalam latar belakang diatas, masalah pokoknya dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Bagaimana Budaya Kerja karyawan di PT. Pacific Tasikmalaya.
2. Bagaimana Disiplin Kerja karyawan di PT. Pacific Tasikmalaya.
3. Bagaimana Motivasi Kerja karyawan di PT. Pacific Tasikmalaya.
4. Bagaimana Kinerja karyawan di PT. Pacific Tasikmalaya.
5. Seberapa besar pengaruh Budaya Kerja, Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pacific Tasikmalaya baik secara Parsial maupun secara Simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Budaya Kerja karyawan di PT. Pacific Tasikmalaya.
2. Disiplin Kerja karyawan di PT. Pacific Tasikmalaya.
3. Motivasi Kerja karyawan di PT. Pacific Tasikmalaya.
4. Kinerja karyawan di PT. Pacific Tasikmalaya
5. Seberapa besar pengaruh Budaya Kerja, Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pacific Tasikmalaya baik secara Parsial maupun secara Simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

1. Pengembang Ilmu Pengetahuan

Hasil dari ini diharapkan menjadi tambahan ilmu pengetahuan dan sebagai bahan acuan yang dapat dipergunakan untuk mengembangkan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai komunikasi kerja,

disiplin dan semangat kerja.

2. Terapan Ilmu Pengetahuan

a. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah terhadap perusahaan yang diteliti sehingga dapat menambah wawasan dan pengetahuan baik dalam teori maupun aplikasinya. Secara teori dapat memperdalam pemahaman ilmu yang diperoleh pada saat perkuliahan dan aplikasinya diharapkan dapat mengetahui tentang “pengaruh disiplin dan komunikasi terhadap semangat kerja” sehingga dapat membandingkan antara teori yang penulis dapatkan dengan kenyataan yang ada di lapangan

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan yang diteliti sebagai acuan terhadap informasi dan pertimbangan dalam pengambilan keputusan.

c. Bagi Lembaga/ Fakultas Ekonomi

Penelitian ini dapat dijadikan sumber informasi dalam perkuliahan. Diharapkan dapat menambah perbendaharaan perpustakaan dan sebagai bahan perbandingan bagi rekan-rekan mahasiswa yang mengadakan penelitian terhadap permasalahan yang serupa.

d. Bagi pihak Lain

Dapat dijadikan sebagai sumber informasi dan memberikan manfaat untuk dijadikan bahan perbandingan serta petunjuk untuk keperluan penelitian pada masalah yang sama ataupun sebagai masukan bagi pihak lain yang membutuhkan.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT Pacific Tasikmalaya yang beralamat jalan Perintis Kemerdekaan No. 3, Karsamenak, Kec. Kawalu Kota Tasikmalaya, Jawa Barat 46182

1.5.2 Jadwal Penelitian

Penelitian dilakukan selama 5 bulan, mulai bulan Agustus 2020 sampai dengan bulan Desember 2020 (Lampiran 1)