

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dan harus dicapai. Kinerja merupakan landasan bagi pencapaian tujuan tersebut. Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Karena untuk mencapai tujuan perusahaan, memerlukan karyawan yang mempunyai kinerja kerja yang baik.

Kinerja seorang karyawan pada perusahaan bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins SP, 2012).

Keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia atau karyawan perusahaan tersebut. Untuk memperoleh kualitas sumber daya manusia yang baik, pihak manajemen perusahaan akan terus berusaha mengupayakan penyempurnaan berbagai sistem dalam pengelolaan sumber daya manusia yang secara luas mengarah pada tujuan perusahaannya.

Sumber daya manusia berperan sebagai motor penggerak bagi kehidupan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan perusahaan yang bersangkutan. Menurut pendapat Siagian (Siagian, 2002) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

CV Sukahati Pratama Tasikmalaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang usaha pematangan ayam, memproduksi berbagai jenis produk olahan ayam seperti ayam utuh (Karkas), ayam parting (paha, dada, sayap) dan ayam fillet (*boneless*) baik dalam kondisi *fresh* ataupun beku. Distribusi pemasaran CV Sukahati Pratama bukan hanya di dalam Kota tetapi sampai keluar Kota Tasikmalaya.

Sebagaimana sebuah perusahaan, CV Sukahati Pratama memiliki tujuan yang hendak dicapai yang tertuang pada Visi perusahaan yaitu menjadi perusahaan Agrobisnis dan *Poultry* terpercaya, profesional dan modern yang menghasilkan produk halal dan *thayyib* menjangkau pelanggan hingga nusantara dan mancanegara serta mendukung kebermanfaatan bagi *stakeholder* dan masyarakat. Untuk mewujudkan visi tersebut CV Sukahati Pratama memiliki Misi salah satunya yaitu Meningkatkan sumber daya manusia yang profesional, inovatif bertaqwa dan memiliki budaya kerja berorientasi kepada masa depan yang lebih baik dan menjadikan perusahaan sebagai sarana beribadah bagi seluruh karyawan.

Guna tercapainya visi dan misi perusahaan, Setiap karyawan CV Sukahati Pratama Tasikmalaya dituntut untuk memberikan kinerja yang baik agar konsumen merasa puas, namun dalam praktiknya terkadang terapat permasalahan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan pengamatan penulis permasalahan yang terdapat pada CV Sukahati Pratama Tasikmalaya yaitu banyak karyawan yang tidak profesional, seperti pada karyawan bagian operator produksi banyak karyawan yang terbiasa tidak menggunakan seragam perusahaan dan perlengkapan keselamatan. Selain itu para karyawan terbiasa menerima target kerja yang banyak sehingga tidak sedikit karyawan baru yang mengundurkan diri karena tidak mampu menerima beban kerja. Hal tersebut berkaitan dengan kebiasaan atau budaya organisasi pada CV Sukahati Pratama Tasikmalaya

Budaya organisasi di sebuah perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi adalah falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat terhadap suatu kelompok tertentu. Secara mendalam budaya organisasi akan ditentukan pada kondisi kerja team, pemimpin dan ciri-ciri organisasi serta proses administrasi yang berlaku. budaya organisasi penting, karena merupakan kebiasaan yang terdapat dalam struktur organisasi yang mewakili aturan-aturan perilaku bisa dijalankan oleh anggota organisasi (Robbins, 2008, hal. 528).

Permasalahan lain yang ditemukan penulis adalah berkaitan dengan komunikasi, berdasarkan wawancara awal penulis dengan salah satu karyawan menyatakan bahwa karyawan kurang dilibatkan dalam pengambilan keputusan dan

kebijakan oleh pimpinan perusahaan. Komunikasi merupakan hal yang sangat penting dalam berorganisasi. Karena tanpa adanya suatu komunikasi, maka pekerjaan tidak akan terselesaikan secara maksimal dan dapat berpengaruh terhadap prestasi perusahaan tersebut.

Mangkunegara (Mangkunegara, 2014, hal. 145) menyatakan bahwa komunikasi adalah suatu proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Pentingnya komunikasi bagi manusia tidaklah dapat dipungkiri begitu juga halnya bagi suatu organisasi.

Usaha meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memperhatikan disiplin kerja, namun berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan penulis dengan mewawancarai bapak Riki selaku staf HRD CV Sukahati Pratama Tasikmalaya menyatakan bahwa masih banyak karyawan yang tidak disiplin seperti telat datang dan bekerja tidak sesuai SOP Perusahaan.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Di samping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan menyetujui peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Abdurrahmat (Fathoni, 2009, hal. 172) berpendapat bahwa “Saat karyawan selalu datang tepat waktu, pulang sesuai waktu yang telah ditentukan, sudah mampu mengerjakan pekerjaan dengan sangat baik, serta mematuhi peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku di perusahaan maka itulah yang dinamakan Disiplin kerja”. Karena disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Sukahati Pratama Tasikmalaya, sehingga perlu kiranya dilakukan penelitian yang berhubungan dengan hal tersebut diatas, yang akan dituangkan dalam bentuk usulan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Sukahati Pratama Tasikmalaya”**

1.2 Identifikasi Masalah

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

1. Bagaimana budaya organisasi di CV Sukahati Pratama Tasikmalaya?
2. Bagaimana komunikasi di CV Sukahati Pratama Tasikmalaya?
3. Bagaimana disiplin kerja di CV Sukahati Pratama Tasikmalaya?
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Sukahati Pratama Tasikmalaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis

:

1. Budaya organisasi di CV Sukahati Pratama Tasikmalaya.
2. komunikasi di CV Sukahati Pratama Tasikmalaya.
3. Disiplin kerja di CV Sukahati Pratama Tasikmalaya.
4. Pengaruh budaya organisasi, komunikasi dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Sukahati Pratama Tasikmalaya

1.4 Kegunaan Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat untuk terapan ilmu, diantaranya:

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan manajemen, terkait manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Terapan Ilmu Pengetahuan

- a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan terutama mengenai budaya organisasi, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dengan penerapan ilmu dan teori-teori yang

diperoleh selama masa perkuliahan dan melakukan perbandingan dengan kenyataan yang terjadi di dunia usaha.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini di harapkan dapat digunakan oleh pihak perusahaan sebagai bahan masukan dan pertimbangan yang berarti dalam kegiatan manajemen sumber daya manusia ke depannya.

c. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi sebagai bahan acuan dan pelengkap bagi peneliti lain dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam hal budaya organisasi, komunikasi dan disiplin kerja Terhadap kinerja karyawan.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV Sukahati Pratama yang beralamat di Jalan Sambong Jaya (depan GARDU INDUK PLN) Kecamatan Mangkubumi Kota Tasikmalaya 46181.

1.5.2 Jadwal Penelitian

Penelitian ini direncanakan selama kurang lebih 6 bulan terhitung dimulai November 2021 sampai dengan April 2022.