

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Salah satu masalah utama yang yang dihadapi oleh perusahaan saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. 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 pendorongan utama dari semua organisasi aktivitas, karena peran itu maka tenaga kerja harus mendapatkan perhatian lebih serius jika organisasi menggerakkan perusahaan guna untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi. Manusia memiliki kedudukan yang sangat penting didalam suatu perusahaan, karena manusia merupakan pelaku perencanaan, penggerak,serta penentu terwujud suatu tujuan perusahaan. Maka dari itu, manusia termasuk dalam asset perusahaan yang penting untuk diperhatikan perkembangannya dalam suatu perusahaan, terutama untuk menghadapi era globalisasi. Kesuksesan suatu perusahaan juga dapat dilihat dari bagaimana kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut. Kinerja merupakan sebuah hasil kerja yang sesuai dengan aturan serta standar yang akan membawa perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam hal ini perusahaan harus memiliki cara tersendiri untuk mendorong para karyawannya agar dapat bekerja secara efektif dan efisien guna untuk menyelesaikan tanggung jawabnya sesuai dengan waktu dan ketentuan yang

diberikan oleh perusahaan, karena setiap perusahaan tentunya berharap agar tujuan perusahaan dapat terealisasi, salah satunya dengan cara meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan dan juga pengembangan sumber daya manusia. Peningkatan kinerja merupakan kondisi yang sangat penting agar perusahaan dapat mencapai tujuan organisasi sesuai dengan target-target yang sebelumnya telah ditetapkan. Namun dalam hal ini, masih banyak karyawan yang tidak menunjukkan kinerja yang optimal. Ada beberapa karyawan yang hanya menunjukkan kinerja yang baik jika diawasi oleh atasan. Jika hal ini terus terjadi, maka tujuan organisasi lain sebagainya. Dalam hal ini budaya organisasi akan sulit untuk akan sulit untuk dicapai.

Didalam perusahaan, tentunya hasil kerja atau kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti motivasi, kompensasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan lain sebagainya dalam hal ini, budaya organisasi juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi perlu diperhatikan oleh perusahaan karena budaya organisasi merupakan karakteristik yang tidak tampak, dimana karakter ini merupakan kebiasaan – kebiasaan karyawan dalam organisasi, dimana hal ini dapat menjadi contoh dan perbandingan antara suatu organisasi – organisasi lainnya. Budaya organisasi juga dapat disebut sebagai perilaku yang tentunya dapat diterima serta dipahami secara bersama yang mencerminkan nilai serta norma yang berlaku anggota organisasi. Kinerja karyawan akan meningkat apabila budaya organisasi pada perusahaan berjalan dengan baik, hal ini menimbulkan kepuasan kerja tersendiri bagi karyawan. Budaya organisasi perlu diperhatikan

oleh perusahaan karena secara tidak langsung, karyawan, terutama karyawan baru akan belajar dan beradaptasi dengan budaya di perusahaan tersebut guna untuk berbaur adalah campuran antara dan menyesuaikan diri dengan dengan keadaan sekitar perusahaan agar karyawan mudah diterima di lingkungan perusahaan. Budaya organisasi yang kurang baik atau lemah, cenderung akan menjauhkan perusahaan dari visi dan tujuan yang sangat ingin dicapai oleh perusahaan. Sebaliknya, jika budaya organisasi berjalan dengan sebagaimana mestinya atau dengan baik, maka dari itu, perusahaan perlu mengelola budaya organisasi dengan benar agar budaya organisasi menjadi kuat dan positif, sehingga karyawan dalam perusahaan tersebut terdorong dan terpengaruh akan perilaku positif dan positif dan bekerja secara produktif, efektif, dan efisien. Pola perilaku dalam suatu organisasi. Budaya organisasi dibentuk oleh semua orang yang terlibat dengan organisasi (pemilik, pimpinan, dan karyawan) yang mengacu pada etika organisasi, peraturan kerja, dan tipe struktur organisasi.

Budaya organisasi memiliki hal yang berkaitan penting dengan kinerja karyawan, karena budaya organisasi dapat digunakan sebagai sarana mencapai tujuan yang telah diterapkan oleh perusahaan dengan cara menerapkan nilai-nilai yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk selalu kondusif dan mampu bersaing dengan baik.

Namun nyatanya, masih terdapat perusahaan yang tidak acuh dengan banyaknya pelanggaran yang terjadi di dalam perusahaan lebih dari tiga kali. Perusahaan hanya memberikan teguran atau peringatan secara lisan, dimana hal ini tidak akan membuat karyawan tersebut merasa jera. Dengan perilaku

karyawan yang terus menerus mengulang kesalahan yang sama, mengakibatkan hal ini menjadi budaya dalam organisasi tersebut.

Guna untuk mencapai dan meningkatkan kinerja yang optimal, tentunya kedisiplin sangat dibutuhkan dalam melakukan suatu pekerjaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaanti semua peraturan perusahaan dan normal-normal yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya, jadi dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan yang dimaksud dengan kesediaan adalah suatu sikap, tingkat laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Sumaki (2015:30) bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap yang tumbuh dalam diri karyawan sehingga dapat menyebabkan karyawan tersebut bisa menyesuaikan diri terhadap nilai, peraturan dan keputusan dari pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya.

Kinerja karyawan akan meningkatkan apabila budaya organisasi pada perusahaan dengan baik, dimana hal ini akan menimbulkan kepuasan kerja tersendiri bagi karyawan. Budaya organisasi perlu diperhatikan oleh perusahaan karena secara tidak langsung, karyawan, terutama karyawan baru akan belajar dan beradaptasi dengan budaya di perusahaan tersebut guna untuk berbaur dan menyesuaikan diri dengan keadaan sekitar perusahaan agar karyawan mudah diterima di lingkungan perusahaan. sebagai suatu bentuk kesuksesan seseorang

untuk mencapai peran atau target tertentu yang berasal dari pembuatannya sendiri. Kinerja seseorang dikatakan baik apabila hasil kerja individu tersebut dapat melampaui peran atau target yang ditentukan sebelumnya. Hasibuan (2007:59) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Tabel 1.1 Kinerja Karyawan

Data Kinerja Karyawan Pt Timor Sejahtera Aquafit Baumata

<i>Bulan</i>	<i>Pencapaian Kinerja (2020)</i>	<i>Predikat</i>	<i>Pencapaian Kinerja (2021)</i>	<i>Predikat</i>
Januari	73%	Baik	87%	Sangat Baik
Februari	69%	Cukup Baik	60%	Kurang Baik
Marret	25%	Buruk	77%	Baik
April	65%	Cukup Baik	60%	Kurang Baik
Mei	79%	Baik	88%	Sangat Baik
Juni	89%	Sangat Baik	27%	Buruk
Juli	78%	Baik	79%	Baik
Agustus	25%	Kurang Baik	75%	Baik
September	73%	Baik	89%	Sangat baik
Oktober	67%	Cukup Baik	69%	Cukup Baik
November	75%	Baik	59%	Buruk
Desember	89%	Sangat Baik	85%	Baik

Sumber: data kinerja karyawan pt timor sejahtera aquafit baumata 2020\ 2021

Pada table 1.1. diatas menunjukkan bahwa terlihat jelas pencapaian kinerja yang dicapai oleh pegawai. pada bulan maret 2020 yang mampu dicapai hanya 25% dengan predikat buruk. hal ini belum memenuhi target pencapaian kinerja. dan padapada bulan novenber dan juni tahun 2021 yang mampu dicapai hanya

59% dan 27% dengan predikat buruk. Hal ini belum memenuhi target pencapaian kinerja. Peluang juga sangat penting dalam menunjang kinerja karena untuk memotivasi para kinerja PT Timor Sejahtera Aquafit Baumata sebagai karyawan yang masih kurang diterapkan sehingga terkadang pegawai tidak maksimal dalam bekerja.

Berbagai permasalahan yang masih ada di PT Timor Sejahtera Aquafit Baumata di Kabupaten Kupang adalah dalam budaya organisasi hal penggunaan baju seragam masih terdapat beberapa karyawan yang tidak menggunakan baju seragam sesuai yang telah ditetapkan perusahaan, hal inilah yang dapat mempengaruhi kurangnya disiplin kerja terhadap nilai peraturan dan keputusan dari pekerjaan yang telah dibebankan antara karyawan. Permasalahan yang sering ditemui yaitu kurangnya ketaatan karyawan dalam mematuhi peraturan dan nilai yang telah dibuat oleh perusahaan, salah satunya yaitu terkait dengan disiplin kerja. Disiplin kerja juga termasuk dalam salah satu faktor yang tentunya dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena disiplin kerja termasuk dalam salah satu sikap bentuk sikap menghargai, menghormati, serta taat pada aturan-aturan yang telah dibuat oleh perusahaan guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Memberikan teguran karena fenomena ketidakhadiran disiplin kerja dan beberapa karyawan pada saat jam kerja berlangsung karyawan tersebut keluar kantor untuk mencari makan siang, hal inilah yang sangat berpengaruh pada kinerja karyawan dan sangat berperan penting di PT Timor Sejahtera Aquafit Baumata.

Penelitian Terdahulu oleh : Mochammad Ery Putro Haryadi (2017) dengan judul "Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

studi kasus pada PT. Arisma Dawindo Sarana“. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Nilai adjuster R-square sebesar 0,529, artinya kontribusi budaya organisasi dan disiplin kerja adalah 52,9% secara parsial, kontribusi budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu oleh : Rita (2019) dengan judul pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan studi kasus pada pt prima jaya. Dari hasil analisis hubungan koefisien korelasi ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi budaya organisasi sebesar 0,655 dan disiplin kerja sebesar 0,645. Hal ini berarti, pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan adalah sangat kuat, karena mendekati angka 1 yaitu nilai sempurna. Hasil koefisien penentu untuk model 1 diperoleh 42,9% yang berarti mempengaruhi Kinerja Karyawan dan sisanya 57,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Hasil koefisien penentu untuk model 2 diperoleh 50,9% yang berarti mempengaruhi Kinerja Karyawan dan sisanya 49,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Dari hasil uji F didapat F_{hitung} untuk model 1 adalah 72,134 dan untuk model 2 adalah 49,159 dimana kedua nilai tersebut lebih besar dari F_{tabel} yaitu 3,09, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil uji t didapat t_{hitung} untuk X_1 sebesar 4,233 dan untuk X_2 sebesar 3,922 dengan tingkat kesalahan sebesar 1,984 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Masalah budaya organisasi di PTTimor Sejahtera Aquafit setiap harinya menggunakan baju seragam sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Baju seragam tersebut menjadi sebuah identitas bagi karyawan pt timor sejahtera aquafit. Masih ada beberapa karyawan yang tidak mengikuti peraturan budaya organisasi dengan baik. Seperti halnya dalam hal penggunaan baju seragam,masih terdapat beberapa karyawan yang tidak menggunakan baju seragam sesuai yang telah ditetapkan perusahaan.

Masalah kedisiplinan di PT Timor Sejahtera Aquafit Baumata. Disiplin kerja merupakan suatu fenomena yang dilihat dari ketidakhadiran karyawan pada saat jam kerja berlangsung, terdapat beberapa karyawan pada saat jam kerja berlangsung terdapat beberapa karyawan yang keluar kantor untuk mencari makan siang dan mereka tidak segera kembali ke kantor ketika jam kerja dimulai.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas memberikan indikasi bahwa permasalahan yang ingin diteliti adalah Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Timor Sejahtera Aquafit Baumata .

1.3. Persoalan Penelitian

Persoalan data penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Timor Sejahtera Aquafit Baumata ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Timor Sejahtera Aquafit Baumata ?

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Timor Sejahtera Aquafit Baumata
2. Untuk mengetahui Displin Kerja pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Timor Sejahtera Aquafit Baumata.

1.4.2. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademik

Secara akademik diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna sebagai bahan masukan atau referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama untuk lembaga universitas kristen artha wacana khususnya fakultas ekonomi.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan bagian PT Aguafit Baumata dalam memperhatikan kinerja