

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Masyarakat dunia saat ini berada pada era modern yang ditandai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Kemajuan yang paling signifikan di bidang teknologi adalah munculnya teknologi dan pengetahuan yang lebih canggih. Oleh karena itu era sekarang ini sering disebut dengan era globalisasi informasi. Abad ini juga penuh dengan permasalahan yang kompleks di bidang politik, sosial, ekonomi, budaya, dan kenegaraan. Untuk mengatasi masalah ini kualitas manajemen yang baik sangat diperlukan.

Dinamika organisasi selalu mengalami pasang surut dalam memenuhi keinginan dan kebutuhan masyarakat yang menuntut pelayanan yang memuaskan. Setiap orang melihat barang atau mengetahui manfaat dari layanan yang diberikan oleh organisasi dan bahkan mengetahui siapa yang bekerja di dalamnya. Namun, jarang ada yang tahu apa alasan dan motivasi organisasi untuk menyediakan layanan, atau bagaimana organisasi dapat membimbing dan mempengaruhi anggotanya. Semua ini tidak terlihat oleh mata banyak orang yang berada di luar organisasi tersebut.

Budaya organisasi mewakili sebuah persepsi yang dibawa para anggota organisasi. Oleh karena itu, diharapkan setiap individu yang mempunyai latar belakang yang berbeda dapat memahami budaya organisasi dengan pengertian yang serupa. Budaya organisasi memiliki dampak yang lebih kuat dan lebih besar terhadap kinerja perusahaan. Organisasi yang sukses mendapatkan kecocokan internal yang baik. Budaya akan dibentuk oleh strategi dan lingkungannya. Budaya organisasi mewakili persepsi yang dibawa oleh para anggota organisasi. Oleh karena itu diharapkan setiap individu dengan latar belakang yang berbeda dapat memahami budaya organisasi dengan pemahaman yang seragam.

Selain bekerja dengan tujuan mendapatkan uang dari gaji mereka tentunya tiap individu dalam organisasi pasti mengharapkan sesuatu seperti imbalan ataupun penghargaan untuk dedikasi dan prestasi kerja mereka dalam menjalankan tugas mereka sebagai pekerja. Salah satu imbalan yang diharapkan oleh individu pekerja salah satunya ialah kompensasi entah dalam bentuk finansial ataupun non finansial. Karena dengan adanya kompensasi tersebut tentunya akan mendorong pekerja untuk lebih giat dalam

melaksanakan pekerjaannya disamping itu mereka yang merasa puas dengan kompensasi yang mereka dapat juga akan merasa nyaman karena ada sesuatu yang dapat mereka andalkan dari kompensasi tersebut. Disini imbalan juga berpengaruh dalam membentuk lingkungan budaya organisasi yang lebih baik didalam perusahaan.

Menyadari begitu pentingnya budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja bisa dijalankan oleh karyawan, maka perusahaan perlu meningkatkan perhatiannya kepada karyawan dalam upaya meningkatkan prestasi kerjanya. Prestasi kerja karyawan sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan. Hal ini menjadi kewajiban seorang pimpinan untuk menciptakan suasana yang dapat mendukung terciptanya prestasi kerja yang tinggi dari karyawan. Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Setelah para karyawan menerapkan budaya organisasi yang baik serta mendapatkan kompensasi ataupun imbalan dengan baik tentunya karyawan perlu untuk meningkatkan kualitas kerja mereka dalam segala aspek. Aspek kedisiplinan pekerja adalah salah satu aspek penting yang perlu ditingkatkan dalam menjalankan suatu organisasi perusahaan, Disiplin kerja merupakan bentuk dari tanggung jawab individu atas tugas yang diterima karyawan dan dilaksanakan dengan baik dengan kedisiplinan yang baik tentunya akan memberikan output yang baik bagi perusahaan dalam bidang produksi ataupun pelayanan jasanya.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik perusahaan akan sulit untuk mewujudkan tujuannya. Dengan adanya tingkat kedisiplinan yang tinggi dari tiap individu yang terlibat didalam perusahaan akan meningkatkan kualitas kinerja perusahaan. Jadi, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menyadari pentingnya budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja yang diterapkan pada karyawan, maka perusahaan membutuhkan lebih banyak perhatian kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk meningkatkan efisiensi dalam perusahaan. Ini adalah tanggung jawab manajemen untuk menciptakan suasana yang mendukung pengembangan kinerja karyawan yang tinggi. Kinerja adalah hasil kerja

yang dapat dinilai dari segi kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam pelaksanaannya melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya.

PT Himawari Wijaya Service adalah perusahaan yang bergerak dibidang penyedia jasa tenaga kerja yang berkantor di Ruko Megah Mewah 1 No. 24 Jalan Gemalapik Raya Pasir Sari, Cikarang selatan, Kabupaten Bekasi. Tenaga kerja yang dispulai oleh PT Himawari Wijaya Service adalah bagian keamanan(security), Cleaning Service(Office Boy), dan beberapa bagian support dalam produksi suatu perusahaan. PT Himawari Wijaya Service sudah menjadi penyedia tenaga kerja untuk beberapa perusahaan di wilayah Bekasi dan sekitarnya, perusahaan yang bekerjasama dengan PT Himawari Wijaya Service antara lain adalah PT Indonesia Toppan Printing(Cibitung) & PT Sanoh Indonesia(Kawasan Hyundai) dan masih banyak lagi perusahaan yang bekerjasama dengan PT Himawari Wijaya Service.

Capaian yang didapat oleh PT Himawari Wijaya Service yang cukup baik dalam bidang jasa penyediaan tenaga kerja tidak terlepas dari peran sumber daya manusia (SDM) dan pengelolaannya. Kinerja SDM yang baik, bisa juga dilihat dari budaya organisasi dan kedisiplinan pegawai serta semua itu juga dapat ditingkatkan dengan adanya kepuasan pegawai melalui imbalan ataupun kompensasi yang mereka dapatkan dari perusahaan. Akan tetapi didalam praktiknya tiap waktu perlu adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia untuk lebih mendorong perusahaan agar menjadi lebih baik dan sukses lagi.

Dalam hal memaksimalkan efektifitas kerja didalam lingkungan kerja para karyawan PT Himawari Wijaya Service masih perlu adanya peningkatan kedisiplinan dari masing-masing individu karyawannya dikarenakan masih adanya absensi yang alpha dan adanya keterlambatan hadir dari karyawan. Masalah kedisiplinan ini dapat dipengaruhi beberapa hal mulai dari tingkat motivasi kerja yang didorong dari lingkungan kerja yang baik dan hak-hak mereka yang terpenuhi memungkinkan untuk dapat meningkatkan tingkat kedisiplinan ini.

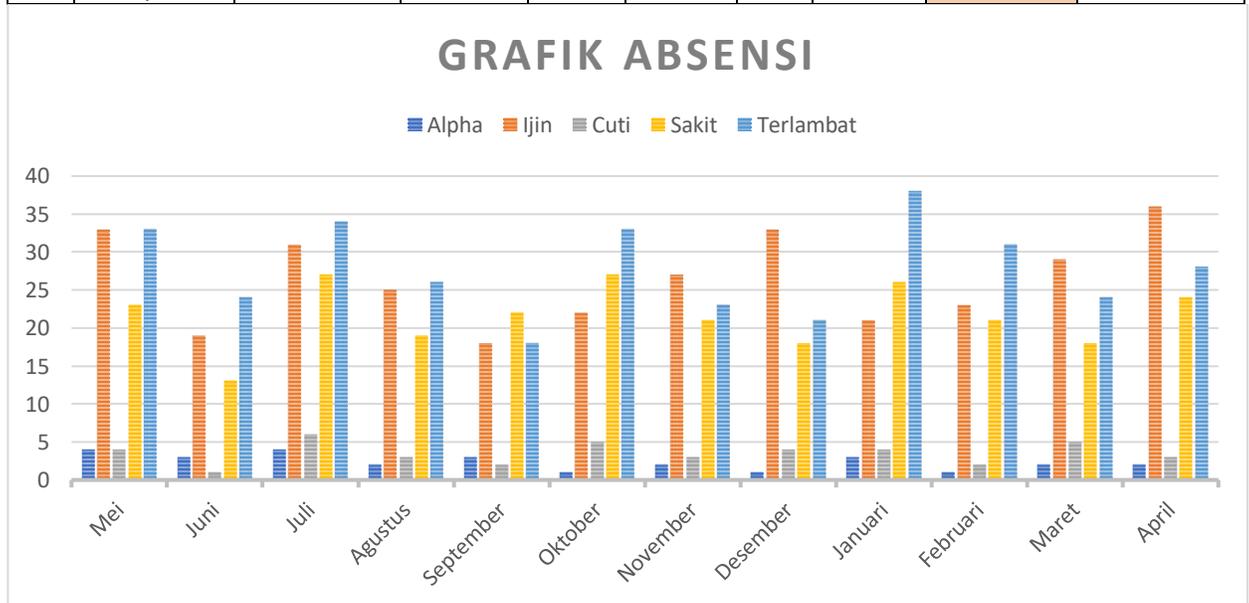
Karyawan PT Himawari Wijaya Service harus bekerja dengan baik agar produktivitas perusahaan dapat optimal. Kinerja yang baik dari seorang pegawai tercermin dari kedisiplinan, jumlah absensi dan hasil kerja pegawai. Berdasarkan data sekunder yang diterima perusahaan sejak April 2020 hingga Maret 2021, pelanggaran disiplin dan ketidakhadiran terus berkejolak. Hal ini dapat diartikan sebagai indikasi menurunnya

kinerja pegawai. Tabel di bawah ini menunjukkan data absensi karyawan PT Himawari Wijaya Service:

Tabel 1.1. Data Absensi Karyawan PT Himawari Wijaya Service

Sumber: Data PT Himawari Wijaya Service

NO	Bulan	Jumlah Karyawan	Hari kerja	Keterangan					Total absen
				Alpha	Cuti	Ijin	Sakit	Terlambat	
1	Mei	144	20	4	33	4	23	33	64
2	Juni	144	25	3	19	1	13	24	36
3	Juli	144	25	4	31	6	27	34	68
4	Agustus	144	25	2	25	3	19	26	49
5	September	144	26	3	18	2	22	18	45
6	Oktober	144	21	1	22	5	27	33	55
7	November	144	27	2	27	3	21	23	53
8	Desember	144	25	1	33	4	18	21	56
9	Januari	144	26	3	21	4	26	38	54
10	Februari	144	23	1	23	2	21	31	47
11	Maret	144	27	2	29	5	18	24	54
12	April	144	15	2	36	3	24	28	65



Gambar 1.1. Data Absensi Karyawan PT Himawari Wijaya Service

Sumber: Data PT Himawari Wijaya Service

Dari Penjelasan diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **”Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Himawari Wijaya Service”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berbagai permasalahan yang muncul dapat diidentifikasi oleh penulis sebagai berikut:

1. Masih adanya karyawan yang mangkir pada rekapan absensi tiap bulannya.
2. Kurangnya pengawasan dalam penilaian kinerja karyawan.
3. Kualitas komunikasi antar pegawai dan manajemen yang kurang baik.
4. Masih adanya karyawan yang terlambat masuk kerja.
5. Adanya ketidakpuasan beberapa karyawan akan hak yang seharusnya diberikan oleh perusahaan.
6. Adanya tindakan indisipliner pada beberapa individu karyawan.

1.3. Pembatasan Masalah

Dalam latar belakang dan identifikasi masalah serta untuk menghindari kerancuan dan kesalahpahaman terhadap penelitian yang diteliti, diperlukan batasan masalah untuk memberikan batasan dan pedoman dalam pembahasan ini. Pembatasan-pembatasan yang diteliti fokus pada pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah secara simultan budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Himawari Wijaya Service?
2. Apakah secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Himawari Wijaya Service?
3. Apakah secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Himawari Wijaya Service?
4. Apakah secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Himawari Wijaya Service?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada PT Himawari Wijaya Service, yang meliputi :

1. Untuk mengetahui apakah secara simultan budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Himawari Wijaya Service?
2. Untuk mengetahui apakah secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Himawari Wijaya Service?
3. Untuk mengetahui apakah secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan di PT Himawari Wijaya Service?
4. Untuk mengetahui apakah secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan di PT Himawari Wijaya Service?

1.6. Manfaat penelitian

Penulis berharap penelitian ini dapat membantu memperkaya pengetahuan akademik terkait budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja yang berhubungan dengan kinerja karyawan secara teori dan praktek. Jadi penelitian ini sangat penting karena memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan baru untuk pengembangan ilmu dan pengetahuan terkait budaya organisasi, kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.
2. Menjadi bahan masukan untuk kepentingan pengembangan ilmu pengetahuan kepada pihak-pihak tertentu untuk referensi penelitian lebih lanjut pada objek serupa atau aspek lain seperti Menambahkan variabel penelitian dan indikator yang belum ada dibahas dalam penelitian ini.
3. Penelitian ini juga menambah informasi tentang kinerja instansi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti: budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja.

1.7. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah penelaahan pokok-pokok masalah yang dikaji, maka penulis menyusun sistematika sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini dibahas tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini diuraikan tentang penelitian terdahulu, landasan teori, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini dijelaskan mengenai cara untuk melakukan kegiatan penelitian, antara lain: desain penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel, teknik analisis data, dan prosedur pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum PT Himawari Wijaya Service tampilan data yang didapat dari hasil penelitian, analisis dan pembahasan, pengujian hipotesis serta pembahasan hasil penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Merupakan bab akhir yang berisi tentang simpulan secara umum dari analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab-bab sebelumnya. Di samping itu juga disertakan saran yang dapat digunakan sebagai masukan dan dasar dalam penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang berbagai sumber rujukan yang sah digunakan dalam penelitian ini.