

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting bagi perusahaan secara keseluruhan, karena orang-orangnya merupakan komponen kunci keberhasilannya. Sumber Daya Manusia menjadi sebuah aset penting yang diharapkan mampu mendorong pertumbuhan suatu organisasi. Keberhasilan dari suatu organisasi dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Salah satu cara untuk mengukur kualitas sumber daya manusia adalah dengan melihat seberapa baik kinerja mereka. Di sisi lain, budaya dan disiplin kerja suatu organisasi dapat menyebabkan kinerja sumber daya manusianya di bawah standar, meskipun individu-individu ini memiliki beberapa keterampilan. Dalam penelitian yang dilakukan Dunggio (2020) menyatakan Bahwa Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja sangat berdampak pada kinerja karyawan.

Setiap organisasi memiliki perbedaan penerapan budaya organisasi. Menurut Robbins, Judge, dan Breward pada Manafe & Nugraha (2021) Budaya di tempat kerja, terkadang dikenal sebagai budaya organisasi, adalah kumpulan nilai dan norma yang dipatuhi karyawan dan yang membantu membedakan perusahaan dari pesaing. Hal tersebut mencerminkan bahwa budaya organisasi bisa menjadi aturan yang harus dipatuhi dan diterapkan bagi anggota-anggota organisasi. Sangat penting bagi perusahaan atau organisasi untuk mematuhi dan menerapkan budaya organisasi yang telah diberlakukan untuk mengembangkan kepentingan baik secara individu maupun kepentingan organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi di PT Indah Jawara Utama didominasi oleh karakteristik berorientasi pada tim dan hasil, yang berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Pembagian tugas yang

seimbang sesuai kemampuan dan kompetensi individu menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja.

Lalu Disiplin Kerja menurut Afandi dalam Yuliantini & Suryatiningsih (2021) Manajemen organisasi membuat peraturan dan ketentuan yang kemudian disetujui oleh dewan komisaris atau pemilik modal, serikat pekerja menyetujui peraturan dan ketentuan tersebut, dan Departemen Tenaga Kerja mengetahuinya. Anggota organisasi dengan senang hati mematuhi peraturan dan ketentuan tersebut. Beban kerja dan disiplin kerja secara signifikan dan positif memengaruhi kinerja pekerja PT ISS Indonesia, menurut temuan penelitian. Beban kerja yang lebih tinggi dan kepatuhan yang ketat terhadap aturan kerja telah terbukti meningkatkan produktivitas di tempat kerja.

Pada penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Aprilianti & Syarifuddin (2022) menganalisis mengenai variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif, dengan deskriptif dan kausal sebagai jenis penelitian yang berfokus pada pengaruh signifikan variabel bebas secara *simultan* dan parsial terhadap kinerja pegawai. Namun pada penelitian ini menambahkan fokus penelitian yaitu pada analisis deskriptif tiap indikator variabel yang diteliti yang sebelumnya hanya membahas satu “(1) Penelitian ini mengkaji indikator-indikator budaya organisasi sebagai berikut: inovasi dan pengambilan risiko, pencapaian target, mutu, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen kerja, budaya organisasi sebagai orientasi hasil dan orientasi tim, dan disiplin kerja sebagai kehadiran, kepatuhan terhadap peraturan, kepatuhan terhadap standar kerja, dan bekerja secara etis.”. Dengan adanya analisis deskriptif tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran sesungguhnya dari indikator tiap variabel yang diteliti.

kebaruan berikutnya terletak pada sisi variabel *dependent*, peneliti memilih penelitian oleh Antika (2023) yang fokus penelitiannya membahas bagaimana disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.

Perbedaan dan kebaruan penelitian terdahulu tersebut dengan penelitian ini ada pada kebiasaan perilaku organisasi yang harus terbangun pada suatu perusahaan, dimana peneliti berfokus untuk meneliti satu variabel lain yaitu budaya organisasi.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jumadil et al (2023) menggunakan populasi pada Dinas Pertanian Kota Tidore Kepulauan, peneliti ingin menganalisis tempat yang belum pernah dijadikan populasi penelitian oleh peneliti lain yaitu PT. X Area Jakarta.

Sebelumnya penelitian oleh Jufrizen & Rahmadhani (2020) menyatakan bahwa di Unit Induk Wilayah Sumatera Utara PT PLN (Persero), Tidak ada pengaruh moderasi dari lingkungan kerja terhadap komponen budaya organisasi pada variabel kinerja karyawan. Oleh karena itu, tempat kerja tidak memainkan peran moderasi dalam penelitian kami. Variabel tempat kerja memiliki sedikit pengaruh pada hubungan inheren antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Akibatnya, penelitian yang menyelidiki hubungan antara budaya perusahaan dan produktivitas menarik banyak perhatian dari akademisi.

Berdasarkan hasil observasi pra penelitian yang telah dilakukan, bahwa terdapat fenomena kurang optimalnya kinerja karyawan di PT. X area Jakarta. Rendahnya motivasi kerja karyawan (1), Kurang patuhnya karyawan terhadap aturan yang ada (2), lambatnya karyawan dalam mengerjakan tugas pekerjaan (3), kurangnya kepedulian karyawan terhadap pekerjaan (4), terdapat karyawan yang kurang kompeten (5). Masih terdapat karyawan yang melayani nasabah diatas 10 menit, dan masih terdapat karyawan yang hadir tidak tepat waktu.

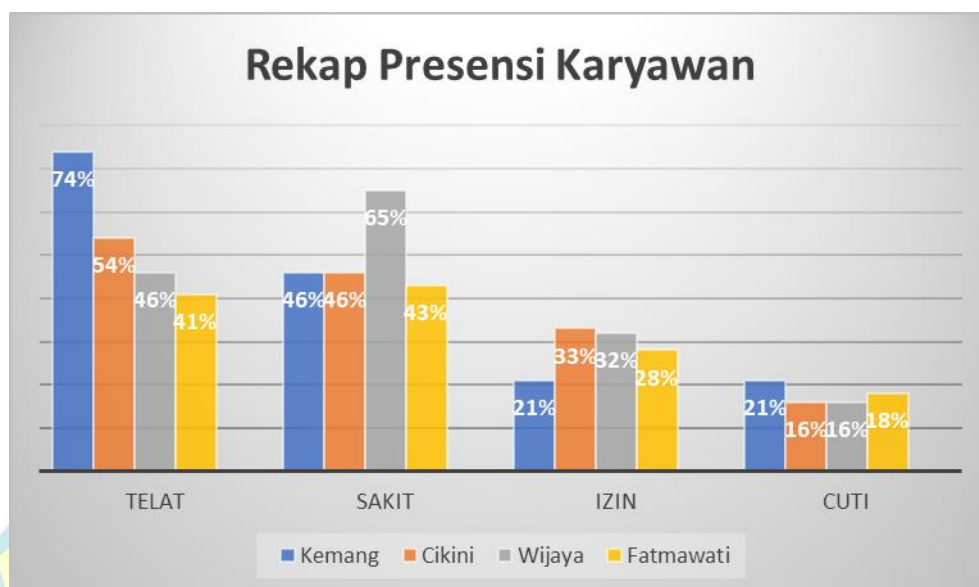
Tabel 1. 1 Persentase Rekap Capaian Kinerja di PT. X Area Jakarta Periode 2024

Cabang	Jumlah Karyawan	< Capaian	Persentase	> Capaian	Persentase
Kemang	30 Orang	18 Orang	60%	12 Orang	40%
Cikini	29 Orang	15 Orang	52%	14 Orang	48%
Wijaya	34 Orang	21 Orang	62%	13 Orang	38%

Fatmawati	27 Orang	13 Orang	48%	14 Orang	52%
-----------	----------	----------	-----	----------	-----

Sumber: Rekap Capaian kinerja karyawan PT. X Area Jakarta Periode 2024

Gambar 1. 1 Grafik Rekap Presensi Karyawan di PT. X Area Jakarta Periode 2024



Sumber : Rekap Presensi kinerja karyawan PT. X Area Jakarta Periode 2024

Pada hasil pra observasi dapat dilihat table 1.1 mengenai rekap capaian kinerja karyawan bahwa masih banyak karyawan memiliki persentase di bawah angka minimum capaian kinerja perusahaan. Dapat dilihat pada keseluruhan divisi masing-masing memiliki jumlah persentase di bawah angka minimum capaian kinerja karyawan. Pada cabang Kemang sebanyak 60% karyawan masih kurang dari minimum capaian kinerja, lalu pada cabang Cikini sebanyak 52%, cabang Wijaya 62%, cabang Fatmawati 48%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa masih kurang optimal kinerja karyawan PT. X di Area Jakarta. Dalam form penilaian kinerja karyawan, terdapat penerapan budaya organisasi yang menjadi faktor capaian minimum yang tidak sesuai.

Selama melakukan riset pra penelitian, bahwa hal yang paling sangat menonjol dalam permasalahan minimnya pencapaian karena faktor kecepatan dan ketepatan. Di PT. X Area Jakarta, salah satu yang diterapkan adalah ketepatan dan kecepatan dalam kerja, namun pada nyatanya masih banyak karyawan yang tidak sesuai kecepatan dan ketepatan yang diharapkan perusahaan. Tak hanya itu pada gambar 1.1 mengenai rekap presensi karyawan, masih banyak karyawan tidak

disiplin. Perhitungan kedisiplinan karyawan dengan sumber langsung dari perusahaan bahwa dihitung dari akumulasi jumlah persentase perhitungan bulanan presensi karyawan. Dari cabang Kemang bahwa data terlambat mencapai 74%, sakit 46%, izin 21%, dan cuti 21%. Lalu pada cabang Cikini terlambat 54%, sakit 46% izin 33%, dan cuti 16%. Ketiga adalah cabang Wijaya hasil data bahwa terlambat 46%, sakit 65%, izin 33%, cuti 16%. Terakhir cabang Fatmawati hasil data yang diperoleh bahwa terlambat 41%, Sakit 43%, Izin 28%, Cuti 18%. Dari data pada grafik diatas bahwa divisi yang paling tinggi persentase terlambat adalah cabang Kemang sebesar 74%; Lalu sakit persentase tertinggi adalah cabang Wijaya sebesar 65%; selanjutnya persentase tertinggi izin adalah cabang Cikini sebanyak 33%; Terakhir persentase cuti tertinggi adalah cabang Kemang sebanyak 21%.

Dengan hasil data penilaian kinerja serta rekapan presensi karyawan yang didapatkan langsung dari PT. X area Jakarta dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan kurang optimal. Hal ini tersebut dapat dikatakan karena penerapan Budaya Organisasi serta kedisiplinan karyawan pada PT. X area Jakarta. Maka hal ini menjadi latar belakang yang kuat untuk peneliti melakukan penelitian di PT. X area Jakarta. Dengan cara ini, nilai-nilai dan standar perilaku perusahaan memengaruhi seberapa baik pekerja melakukan pekerjaan mereka. Hal ini didukung oleh salah satu penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jumadil et al. (2023) bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan fenomena masalah serta penelitian terdahulu yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. X Area Jakarta”**

1.2 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah peneliti uraikan di atas, peneliti merumuskan beberapa masalah agar penelitian ini dapat terarah. Adapun rumusan masalahnya antara lain adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. X di area Jakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. X di area Jakarta?
3. Apakah terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. X di area Jakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dirumuskan seperti di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. X di area Jakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. X di area Jakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh antara budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. X di area Jakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut ini adalah beberapa tujuan teoritis dan praktis dari penelitian peneliti yang bersumber dari pernyataan masalah:

1. Teoritis

Budaya organisasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan merupakan area yang ingin dijelaskan lebih lanjut dalam studi ini dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Praktis

Para peneliti berharap bahwa penelitian ini akan memiliki aplikasi di dunia nyata dan membantu berbagai orang dan organisasi, termasuk:

a. Bagi Peneliti

Para peneliti mungkin mengantisipasi untuk memperoleh pengetahuan penting dan wawasan yang lebih baik tentang manajemen sumber daya manusia dari studi ini.

b. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Bagi akademisi yang berminat untuk mengkaji budaya organisasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, penelitian ini dapat bermanfaat, serta dapat menjadi referensi bagi perpustakaan Universitas Negeri Jakarta dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

c. Bagi PT. X

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan positif bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan berbagai macam variabel yang memiliki pengaruh.

d. Bagi Pembaca

Sebagai tambahan pengetahuan, wawasan dan bahan referensi yang bermanfaat serta relevan bagi penelitian selanjutnya terkait permasalahan dalam manajemen sumber daya manusia.

