

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen memegang peranan yang sangat penting dalam perusahaan maupun organisasi. Manajemen membuat strategi bagaimana cara agar perusahaan bisa berjalan dengan baik, untuk itu manajemen sumber daya manusia melakukan pengelolaan terhadap sumberdaya manusia agar strategi-startegi perusahaan dapat dijalan kan oleh orang yang tepat dan kompeten dibidangnya, apabila semua sudah terorganisir dengan baik maka kinerja bisa meningkat.

Aset manusia para eksekutif berperan dalam menangani sebuah yayasan, dengan asumsi ia memiliki kontrak yang memiliki kemampuan besar. Alasan untuk aset manusia dewan adalah untuk membuat aset berkualitas, memiliki pilihan untuk menawarkan bantuan yang ideal ke daerah setempat. Aset manusia yang dibutuhkan eksekutif mungkin muncul untuk dijaga dengan tepat. Orang-orang menganggap bagian unik dalam latihan dasar untuk memahami tujuan organisasi tercapai. Aset manusia dewan harus memiliki pilihan untuk membantu perusahaan di dalam organisasi dan iklim pemerintahan. Alasan utama untuk aset manusia dewan adalah untuk merencanakan dan mengakui SDM yang berkualitas, keterampilan aset manusia dianggap memenuhi aturan jika SDM ini dapat memahami tujuan organisasi dengan menawarkan jenis bantuan yang hebat dan berkualitas. Nurjaya, (2021)

Suatu organisasi juga dapat dilihat dari bagaimana pameran perwakilan dalam organisasi tersebut. Eksekusi adalah hasil kerja sesuai dengan pedoman dan norma yang ditetapkan oleh masing-masing organisasi, pameran ini akan membawa

organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Untuk situasi ini, organisasi harus memiliki cara khusus untuk mendorong perwakilannya untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan efektif untuk bekerja sesuai dengan waktu dan kondisi yang diberikan oleh organisasi, mengingat fakta bahwa setiap Organisasi berkeyakinan bahwa tujuan organisasi dapat dipahami, salah satunya dengan menciptakan SDM. Sugandha, (2021)

Hasil kerja atau lebih dipengaruhi oleh banyak variabel, misalnya inspirasi, remunerasi, gaya administrasi, tempat kerja, disiplin kerja, budaya berwibawa dan lain-lain. Peningkatan pelaksanaan adalah kondisi vital sehingga organisasi dapat mencapai tujuan hierarkis sesuai target yang telah ditentukan sebelumnya. Namun, untuk situasi ini, Ada beberapa perwakilan yang menunjukkan eksekusi hebat jika dilihat oleh bos. Jika ini berlanjut, tujuan asosiasi akan sulit dicapai. Sugandha, (2021)

Kinerja karyawan di PT Mitra Desa Bersama Tempuran memiliki nilai yang rendah terindikasi oleh menurunnya realisasi target dari standar target yang ada.

Tabel 1.1

Realisasi kinerja PT Mitra Desa Bersama Tempuran

Jabatan	Tahun			Ketetapan
	2019	2020	2021	
Manajer adm & umum	89,4	90,1	86,8	Menurun
Manajer pemasaran	91,3	87,3	85,2	Menurun
Starf kuangan & umum	85,9	87,5	84,4	Menurun
Staf akuntansi	84,6	88,4	89,1	Meningkat
Staf pemasaran non pupuk	90,7	88,6	85,1	Menurun
Staf pemasaran pupuk	89,1	86,5	85,3	Menurun
Pelaksana non pupuk	87,4	85,6	83,3	Menurut

Sumber : PT Mitra Desa Bersama Tempuran, Pra penelitian 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 dari perbandingan rekapitulasi perbandingan penilaian prestasi kinerja selama 3 tahun dari tahun 2019, 2020, 2021 menunjukkan bahwa kinerja PT Mitra Desa Bersama Tempuran mengalami penurunan. kinerja hanya staf akuntansi yang mengalami peningkatan. Dalam hal ini menjadi persoalan bagi PT Mitra Desa Bersama Tempuran harus segera di perbaiki secepat mungkin.

Untuk mencapai dan meningkatkan kinerja yang optimal, tentunya kedisiplinan sangat dibutuhkan dalam melakukan suatu pekerjaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. 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 bentuk sikap menghargai, menghormati, serta taat pada aturan-aturan yang telah dibuat oleh perusahaan untuk mencapai visi dan tujuan perusahaan. Sugandha, (2021)

Salah satu indikator yang dapat dijadikan tolak ukur untuk menilai tinggi rendahnya kinerja karyawan adalah daftar kehadiran karyawan. Penulis dalam hal ini mencoba memberikan perbandingan daftar kehadiran karyawan PT Mitra Desa Bersama Tempuran untuk mengetahui seberapa pengaruh kerja karyawan sebagai terlihat dari tabel 1.2 sebagai berikut.

Tabel 1.2
Absensi Karyawan PT Mitra Desa Bersama Tempuran

Tahun	Jumlah karyawan	Jumlah hari kerja	Absensi				total	%
			sakit	izin	Alfa	cuti		
2019	63	240	19	11	15	9	54	23%
2020	50	240	29	28	23	14	94	39%
2021	59	240	32	31	22	11	96	40%

Sumber : PT Mitra Desa Bersama Tempuran, Pra penelitian 2022

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa presentase tingkat ketidakhadiran karyawan PT Mitra Desa Bersama Tempuran dalam waktu tiga tahun terakhir antara 2019-2021 semakin meningkat dari tahun ke tahun. Ketika tingkat kehadiran karyawan menurun maka banyak peran dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya yang terbengkalai. Hal ini memberi dampak kinerja dari PT Mitra Desa Bersama Tempuran yang tidak baik.

Hasil kerja atau kinerja setiap karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti faktor 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 pembanding antara suatu organisasi dengan organisasi-organisasi lainnya. Budaya organisasi juga dapat disebut sebagai perilaku yang tentunya dapat diterima serta dipahami secara bersama yang mencerminkan nilai serta norma perilaku anggota organisasi.

Kinerja karyawan akan meningkat apabila budaya organisasi pada perusahaan berjalan 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 dilingkungan perusahaan. Budaya organisasi yang kurang baik atau lemah, cenderung akan menjauhkan perusahaan dari visi dan tujuan yang sangat ingin dicapai oleh perusahaan. jika budaya organisasi berjalan dengan sebagaimana mestinya atau dengan baik, maka akan mendekatkan perusahaan dengan visi dan tujuan perusahaan, perusahaan perlu mengelola budaya organisasi dengan benar agar budaya organisasi menjadi kuat dan positif, sehingga karyawan dalam perusahaan tersebut terdorong dan terpengaruh akan perilaku yang positif dan bekerja secara produktif, efektif, dan efisien Sugandha, (2021)

Tabel 1.3

Visi Misi PT Mitra desa Bersama Tempuran

Visi	Menjadi penggerak perekonomian pedesaan untuk memberikan kesejahteraan bagi masyarakat desa yang berkeadilan.
Misi	1. Menjalankan peran sebagai agregator perdagangan, industri pengolahan, dan penyedia layanan jasa untuk menggerakkan perekonomian desa.
	2. Melakukan usaha secara profesional dan bersinergi dengan sumberdaya lokal untuk menghasilkan produk dan jasa berkualitas melalui tata kelola usaha yang baik.
	3. Memberikan manfaat sebesar-besarnya kepada pemangku kepentingan dengan cara mensejahterakan masyarakat desa yang berkeadilan

Sumber : PT Mitra desa Bersama Tempuran, 2022

Perencanaan strategis adalah fungsi kunci dari manajemen organisasi yang membantu menetapkan prioritas, mengalokasikan sumber daya, dan memastikan bahwa setiap orang bekerja untuk mencapai tujuan dan sasaran bersama. Namun, agar perencanaan strategis menjadi efektif, ada dua alat penting yang dibutuhkan – pernyataan visi dan misi organisasi. Ini berfungsi sebagai panduan untuk membuat tujuan dan sasaran dalam organisasi, sehingga memberikan peta jalan yang harus diikuti oleh semua orang.



Tabel 1.4

Nilai-nilai Budaya PT Mitra desa Bersama Tempuran

Nilai-nilai Budaya	Keterangan
integritas	Konsisten antara ucapan dan perilaku dengan norma dan tata perusahaan yang berlaku.
<i>Network</i> (jaringan)	Seluruh jajaran bekerjasama menyelaraskan langkah, keahlian dan pengalamannya dalam mendukung visi dan misi perusahaan.
<i>Team work</i>	Seluruh unit kerja, karyawan dan pihak-pihak yang terkait (BUMDES dan Poktan) bergerak fokus dan total secara terintegrasi dalam rangka pencapaian visi dan misi perusahaan.
<i>innovation</i>	Kemampuan untuk berfikir dan mengembangkan nilai-nilai kreatifitas dan inovasi dalam bekerja.

Sumber : PT Mitra desa Bersama Tempuran, 2022

Sama pentingnya dengan visi misi perusahaan, nilai-nilai budaya juga memiliki peranan penting sebagai pola kerja serta pembentukan perilaku setiap

karyawan agar selaras dengan karyawan-karyawwan lainnya, sehingga karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi akan perkerjaan dan etika kerjanya.

Tabel 1.6
Research GAP Penelitian Terdahulu

Variabel Independen	Variabel Dependen	Hasil penelitian	Peneliti
budaya organisasi	disiplin kerja	positiv signitikan	I Kadek Dony Septian Budi Utama, Ni Nyoman Suryani, I Nyoman Mustika (2021)
		tidak berpengaruh	Munawir Nasir, Rezky Ratnasari Taufan, M.Fadhil, Muh.Haerdiansyah Syahnur (2021)
budaya organisasi	kinerja	positiv signitikan	Lusiana Malinda Telmanier (2018)
		tidak berpengaruh	Agus Dwi Cahya, Ocsalino Damare, Catur Harjo (2021)

Sumber : Dikaji dari berbagai sumber oleh Penulis ,2022

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu sintesa dari pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhdap kinerja karyawan terdapat perbedaan hasil penelitian. Pada penelitian diatas hal ini di sebabkan perbedaan metode yang dipakai, jumlah sampel.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka Permasalahan penelitaian yang penulis ajukan ini dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Masih terdapat karyawan yang belum bekerja secara maksimal
2. Tingkat ketidak hadiran krayawan PT Mitra Desa Bersama Tempuran setiap tahun meningkat.
3. Penilaian prestasi kinerja atau sasaran kerja karyawan dari tahun 2019, 2020, 2021 menunjukan bahwa kinerja karyawan PT Mitra Desa Bersama Tempuran mengalami penurunan.
4. Kinerja karyawan PT Mitra Desa Bersama Tempuran kurang baik dikarenakan daftar ketidakhadiran karyawan mulai 2019, 2020, 2021 selalu mengalami peningkatan setiap tahunnya.
5. Terdapat *research gap* budaya organisasi terhadap disiplin kerja.
6. Terdapat *research gap* budaya organisasi terhadap kinerja.

1.3 Batasan Masalah

Dari latar belakang dan identifikasi masalah sebagaimana diuraikan diatas, maka penelitian ini perlu melakukan pembatasan masalah yang akan diteliti. Adapun pembatasan masalah tersebut sebagai berikut :

1. Bidang kajian penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia.
2. Kajian penelitian ini tentang Budaya organisasi (X), Kinerja (Y) dan Disiplin kerja (M)
3. Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT Mitra Desa Bersama Tempuran.

4. Metode penelitian dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain deskriptif dan verivikatif
5. Alat analisis meggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan SmartPLS.3

1.4 Perumusan Masalah

Dari latar belakang dan identifikasi masalah sebagaimana diuraikan diatas maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana Budaya Organisasi pada PT Mitra Desa Bersama Tempuran ?
2. Bagaimana Disiplin kerja pada PT Mitra Desa Bersama Tempuran ?
3. Bagaimana kinerja karyawan pada PT Mitra Desa Bersama Tempuran ?
4. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja karyawan PT Mitra Desa Bersama Tempuran ?
5. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT Mitra Desa Bersama Tempuran ?
6. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja Melalui Disiplin Kerja karyawan PT Mitra Desa Bersama Tempuran?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas , maka tujuan penelitian ini adalah sebagai sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis, mengetahui dan menjelaskan Budaya Organisasi pada PT Mitra Desa Bersama Tempuran

2. Untuk menganalisis, mengetahui dan menjelaskan Disiplin kerja pada PT Mitra Desa Bersama Tempuran
3. Untuk menganalisis, mengetahui dan menjelaskan kinerja karyawan pada PT Mitra Desa Bersama Tempuran
4. Untuk menganalisis, mengetahui dan menjelaskan pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan pada PT Mitra Desa Bersama Tempuran
5. Untuk menganalisis, mengetahui dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Desa Bersama Tempuran
6. Untuk menganalisis, mengetahui dan menjelaskan pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada PT Mitra Desa Bersama Tempuran

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumber informasi dan ilmu pengetahuan, Adapun manfaat penelitian ini antara lain :

1.6.1 Manfaat Teoritis

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan yang sangat berharga dalam menganalisis persoalan-persoalan penerapan teori yang diperoleh saat perkuliahan dengan praktek nyata. Disamping itu dapat dijadikan masukan penelitian-penelitian selanjutnya.

1.6.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan Sebagai bahan pertimbangan PT Mitra Desa Bersama Tempuran dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dan

mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Mitra Desa Bersama Tempuran.



