

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi sekarang ini, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi nampaknya sangat pesat. Dampak global juga dirasakan dalam bidang ekonomi yang berkaitan erat dengan Sumber Daya Manusia (SDM). Perkembangan ini tentunya membutuhkan sumber daya yang memiliki tingkat kreativitas dan tingkat potensi yang cukup tinggi terutama bagi perusahaan maupun organisasi. Sumber daya yang memiliki tingkat kreativitas dan potensi yang dibutuhkan oleh perusahaan maupun organisasi itu adalah Sumber Daya Manusia (SDM).

Jika aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) ini diambil secara keseluruhan untuk berpartisipasi sebagai penggerak dan aset perusahaan atau organisasi serta harus dilatih dan dikembangkan agar kegiatan manajemen dapat berjalan dengan lancar, maka aktivitas tersebut akan memberikan kontribusi pada pembangunan sistem Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Kegiatan manajemen dapat berjalan dengan lancar apabila memiliki karyawan yang mempunyai integritas tinggi dan mampu melaksanakan aktivitas pekerjaannya dengan sebaik-baiknya, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Disiplin adalah upaya menanamkan nilai-nilai atau paksaan yang memberikan kemampuan kepada subjek untuk mengikuti aturan. Sedangkan disiplin pegawai adalah kesanggupan pegawai untuk menaati peraturan dan kebijakan yang ada dalam perusahaan apabila tidak ditaati atau dilanggar maka akan terkena sanksi. Maka dari itu kedisiplinan harus ditegakkan disetiap perusahaan agar tujuan perusahaan cepat tercapai.

Penerapan disiplin kerja pegawai akan memberikan pengaruh yang sangat besar bagi perusahaan maupun pegawai itu sendiri. Dari perspektif perusahaan, ini akan membantu menjaga tempat kerja tetap teratur dan memastikan bahwa tugas dilakukan dengan lancar dan sesuai prosedur. Ini juga akan membantu untuk memastikan bahwa tujuan perusahaan berhasil dicapai. Bagi pegawai, penerapan disiplin kerja akan berdampak positif yaitu akan meningkatkan semangat kerja dan produktivitasnya.

Selain disiplin, budaya organisasi juga mempengaruhi kinerja karyawan, sebab dengan adanya budaya organisasi karyawan akan menyampingkan latar belakang mereka dan menjalankan tugas sesuai dengan apa yang mereka dengar dan lihat pada organisasi tersebut.. Budaya organisasi merupakan keyakinan dan nilai bersama yang mengikat kebersamaan seluruh anggota organisasi. Suatu organisasi ketika mampu melakukan adaptasi terhadap perubahan yang terjadi baik secara internal maupun eksternal, maka proses belajar menghadapi masalah yang dilakukan oleh seluruh anggota organisasi dapat dikatakan berhasil dan organisasi tetap mampu memenangkan persaingan yang ada.

Kinerja karyawan merupakan faktor penting bagi perusahaan atau organisasi. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Sebuah kinerja merupakan hal yang harus ditingkatkan oleh setiap instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan untuk selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Berdasarkan pengertian kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan berdasarkan keahlian untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Beberapa faktor yang dapat mendukung terciptanya kinerja karyawan, antara lain yaitu disiplin dan budaya organisasi.

PT. Sungintex dahulu merupakan perusahaan yang berada dibawah kepemimpinan korea. Kemudian pada tahun 1998 kepemilikan PT. Sungintex diakuisisi (dipindah tangankan) kepada Mrs. Zoete Jacqueline sioen dan Mr. Jean Jacques Sioen, yang keduanya berkebangsaan belgia. Mr. Jean Jacques Sioen meninggal diusia 74 tahun. PT. Sungintex Indonesia adalah sebuah perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang garment yang berada dibawah naungan Sioen Group, yang berpusat di Fabrice Straat 23B-8850 Ardooie, Belgium. Salah satu cabang Sioen Group berada di Indonesia pada tahun 1998 sampai 2020 yang terletak di Jl. Raya Narogong KM. 12,5 Cikiwul, Bantargebang Bekasi dan berpindah lokasi pada tahun 2020 sampai saat ini yang berlokasi di Jl. Raya Narogong KM. 24 Dayeuh, Cileungsi. Di PT. Sungintex Indonesia Cileungsi masih terdapat karyawan yang tidak melakukan absensi pada saat masuk dan jam pulang kerja.

Bedasarkan hasil observasi penulis pada PT. Sungintex Indonesia Cileungsi dalam hal disiplin masih dikatakan kurang, baik dalam hal ketepatan waktu pada saat jam masuk dan pulang kerja, sedangkan disiplin merupakan bagian dari standar yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi yang harus diikuti oleh karyawan. Selain itu dalam hal penerapan budaya organisasi di PT. Sungintex Indonesia Cileungsi tampaknya masih rendah khususnya yang bersifat disiplin belum terwujud dengan baik. Karyawan tidak terlalu jujur dalam bekerja hal ini terlihat dengan adanya karyawan yang tidak serius dengan tanggung jawab pekerjaannya, meninggalkan tugasnya sebelum dikerjakan sampai selesai, dan mengerjakan tugas lain sehingga menyebabkan pekerjaan awal terbengkalai atau tidak selesai.. Kurangnya inisiatif pegawai dalam mengambil keputusan untuk menyelesaikan pekerjaan, dimana pegawai masih menunggu perintah. Sehingga pegawai menjadi kurang disiplin dalam pekerjaan yang bisa mengakibatkan turunnya kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari tingkat absensi yang tinggi pada tabel 1.1. berikut ini:

**Tabel 1.1. Data Absensi Pegawai PT. Sungintex Indonesia Cileungsi
Periode November 2022 – Januari 2023**

Bulan	Jumlah Pegawai	Absensi			Total Ketidak hadiran	Total Kehadiran Perbulan	Jumlah Hari Kerja
		Sakit	Izin	Alpha			
November	30	4	3	2	9	651	22
Desember	30	2	7	3	12	684	22
Januari	30	5	9	3	17	643	22

Sumber : Data Internal PT. Sungintex Indonesia Cileungsi (2022-2023)

Berdasarkan uraian data diatas pada tabel 1.1. dapat dilihat bahwa tingkat absensi karyawan di PT. Sungintex Indonesia Cileungsi mengkhawatirkan, terutama pada bulan januari yang mencapai angka tertinggi. Banyaknya karyawan yang sakit, izin, alpha, bisa mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Sungintex Indonesia Cileungsi. Disini terlihat kinerja karyawan PT. Sungintex Indonesia Cileungsi yang turun dan tidak mempertahankan konsistensi atas peraturan yang ada.

Dari permasalahan diatas, penulis melakukan suatu penelitian yang bertujuan untuk melihat sejauh mana disiplin serta budaya organisasi karyawan PT. Sungintex Indonesia Cileungsi sehingga Karyawan tersebut mempunyai kinerja yang baik. Maka dari itu, penulis tertarik dengan judul **Pengaruh Disiplin Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sungintex Indonesia Cileungsi.**

1.2. Identifikasi Masalah

Beberapa permasalahan yang ada dalam penelitian ini dapat diidentifikasi oleh penulis sebagai berikut :

1. Komunikasi antara sesama rekan kerja kurang terjalin dengan baik sehingga pekerjaan menjadi terlambat.
2. Sedikitnya partisipasi pekerja di PT. Sungintex Indonesia Cileungsi untuk mencapai kinerja yang baik.
3. Pegawai masih ada yang melakukan pelanggaran dalam disiplin absensi, seperti kehadiran pegawai yang datang terlambat dan tidak masuk kerja tanpa keterangan.
4. Banyak produk yang rijek karena kelalaian pegawai sehingga harus membuat ulang produk tersebut.
5. Bahan souvenir seperti kancing, resleting atau zipper dan aksesoris datangnya terlambat sehingga terjadi keterlambatan dalam pengiriman produk.

1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian dari identifikasi masalah yang ada di PT. Sungintex Indonesia Cileungsi, peneliti membatasi masalah dengan tujuan agar penelitian ini dapat dilakukan secara efisien dan terarah guna mendapatkan hasil yang maksimal. Oleh sebab itu penulis membatasi penelitian ini hanya pada pengaruh disiplin dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sungintex Indonesia Cileungsi.

1.4. Perumusan Masalah

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

1. Apakah secara parsial disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sungintex Indonesia Cileungsi?
2. Apakah secara parsial budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sungintex Indonesia Cileungsi?
3. Apakah secara simultan disiplin dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sungintex Indonesia Cileungsi?

1.5. Tujuan Penelitian

Melihat rumusan masalah di atas maka penelitian ini mempunyai beberapa tujuan, yang dapat penulis sampaikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah secara parsial disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sungintex Indonesia Cileungsi.
2. Untuk mengetahui apakah secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sungintex Indonesia Cileungsi.
3. Untuk mengetahui apakah secara simultan disiplin dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sungintex Indonesia Cileungsi.

1.6. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

1. Sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang ada relevansinya dengan penelitian ini dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan untuk perkembangan penelitian.
2. Membantu perusahaan dalam merumuskan kebijakan-kebijakan yang akan diterapkan oleh seluruh bidang Sumber Daya Manusia (SDM) di instansi tersebut dalam rangka meningkatkan kedisiplinan dan kinerja pegawainya.
3. Memberikan informasi bagi karyawan dalam rangka meningkatkan kedisiplinan dan dapat bertanggungjawab dalam mengaplikasikan kebijakan-kebijakan yang berlaku dalam instansi tersebut sehingga memberikan hasil yang produktif bagi instansi.
4. Menambah wawasan serta ilmu pengetahuan bagi penulisan khususnya di bidang manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).

1.7. Sistematika Penulisan

Guna memahami lebih lanjut laporan ini, maka materi-materi yang tertera pada laporan skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa subbab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan itu sendiri.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi serta beberapa literatur yang berhubungan dengan penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan teknik analisis data penelitian

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran obyek penelitian, hasil penelitian pembahasan yang secara lebih lengkap mengupas berbagai fenomena yang ada dalam penelitian

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan simpulan yang merupakan hasil akhir atas penelitian ini dan juga saran yang berisi masukan untuk pihak obyek penelitian

DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang berbagai buku, jurnal, rujukan yang secara sah digunakan dalam menyusun penelitian ini.