

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Setiap organisasi pasti berusaha untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Sebuah organisasi akan berjalan dengan lancar dalam mencapai tujuan, maka diperlukan dukungan dari berbagai sumber. Salah satu dari dukungan tersebut, yaitu sumber daya manusia. Pada saat ini, di era globalisasi yang diikuti oleh perkembangan teknologi dan persaingan yang ketat dapat menimbulkan masalah. Dengan adanya masalah-masalah tersebut, maka peran sumber daya manusia berperan untuk mengatasinya. Karena berjalannya suatu organisasi bukan hanya tentang teknologi ataupun sarana dan prasarana yang ada, namun sumber daya manusia yang berperan dalam berjalannya suatu organisasi untuk melakukan perencanaan, penggerak, dan penentu dalam terwujudnya tujuan suatu organisasi. Oleh karena itu, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dibutuhkan dalam suatu organisasi.

Menurut Kawiana (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan sistem yang terdiri dari banyak aktivitas yang saling berkaitan satu sama lain. Sedangkan menurut Ajabar (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses memberdayakan atau memaksimalkan anggota organisasi sehingga mampu mencapai tujuan organisasi tersebut secara efektif dan efisien. Sehingga, dapat disimpulkan

bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu sistem yang memberdayakan dan memaksimalkan anggota organisasi yang saling berkaitan satu sama lain untuk mencapai tujuan suatu perusahaan secara efektif dan efisien. Dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, Sumber Daya Manusia (SDM) dituntut untuk memberikan kinerja terbaik mereka sebagai karyawan yang berkualitas guna memberikan kontribusi dalam menunjang kemajuan di suatu perusahaan.

Salah satu aspek yang dapat menunjang kemajuan di dalam suatu perusahaan adalah kinerja karyawan. Menurut Budiasa (2021), Kinerja karyawan merupakan tindakan nyata setiap karyawan sehingga menghasilkan kinerja atau hasil kerja yang berbeda satu sama lain. Sedangkan menurut Masram & Mu'ah dalam Sukiyah (2022) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dilakukan oleh karyawan secara kuantitas dan kualitas sesuai tanggung jawab yang telah diberikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil tindakan nyata setiap individu yang berbeda satu sama lain secara kuantitas dan kualitas sesuai dengan tanggung jawab. Tingkat kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan mencapai tujuan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat yang dijelaskan oleh Siburian dan Sambul dalam Rosida dan Swasti (2022) bahwa kinerja ialah kemauan individu untuk meningkatkan kegiatan guna mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

CV Hanny Karya Mandiri (HKM) merupakan perusahaan yang digunakan peneliti (HKM) sebagai objek penelitian. Didirikan pada tahun 2019, CV Hanny Karya Mandiri beralamat di Perumahan Griya Taman Asri, Kab. Sidoarjo. Perusahaan tersebut merupakan perusahaan dagang yang bergerak di bidang pengolahan air limbah. Tujuan dari perusahaan ini yaitu untuk membantu memenuhi kebutuhan dunia industri dalam khususnya di bidang *refractory, insulation, water treatment* dan *waste water treatment*. Beragam produk diproduksi untuk memenuhi kebutuhan konsumen yang membutuhkan *water treatment*, salah satu produknya yaitu HKM. HKM merupakan cairan yang terbuat dari 100% bahan organik. HKM berfungsi untuk mengurangi bau secara signifikan, pengurangan jumlah lumpur, dll. Dan pada saat ini, jumlah perusahaan yang bekerja sama dengan perusahaan tersebut lebih dari 50 perusahaan yang tersebar di Surabaya dan Sidoarjo, yang rata-rata terdiri dari hotel, apartemen, dan klinik besar. Dengan banyaknya konsumen dan tingginya permintaan konsumen, maka dari itu perlu adanya peningkatan efisiensi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap pemilik CV Hanny Karya Mandiri (HKM) yang telah dilakukan didapatkan masalah pada bagian produksi perusahaan, fenomena tersebut ialah terjadi keterlambatan produksi. Setelah dilakukannya observasi pada bagian produksi hal tersebut dapat terjadi lantaran kinerja karyawan bagian produksi yang kurang maksimal, karyawan tidak dapat memenuhi target produksi yang telah

ditetapkan, dikarenakan adanya masalah terhadap karyawan yang masih menyepelkan tanggung jawabnya masing-masing dan peraturan yang telah ada. Permasalahan terkait kinerja yang kurang maksimal tersebut dibuktikan dengan data target produksi yang mengalami penurunan. Berikut data target produksi CV Hanny Karya Mandiri (HKM) dalam kurun waktu 2021-2023 yang disajikan dalam tabel:

**Tabel 1. 1 Target Produksi Tahun 2021-2023**

<b>Tahun</b>	<b>Target (jerigen)</b>	<b>Realisasi (jerigen)</b>	<b>Ketidaktercapaian (%)</b>
2021	1.000	980	2%
2022	1.020	990	3%
2023	1.050	1.010	4%

Sumber: CV Hanny Karya Mandiri

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, menunjukkan bahwa target produksi CV Hanny Karya Mandiri (HKM) menurun disetiap tahun. Dilihat dari tabel 1.1 disimpulkan bahwa ketidaktercapaian naik sebesar 1% setiap tahunnya. Ketidaktercapaian tertinggi terjadi pada tahun 2023, yaitu mencapai 4%. Hal tersebut menandakan bahwa terdapat masalah pada kinerja karyawan CV Hanny Karya Mandiri (HKM). Untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara menganalisa lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan terdapat 2 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yang pertama yaitu disiplin kerja. Hal tersebut sesuai dengan

Onsardi dan Putri dalam Pranitasari dan Khotimah (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi kinerjanya.

Disiplin merupakan bagaimana seorang karyawan menaati dan melaksanakan perintah pada suatu organisasi atau pimpinan (Harras, dkk . 2020). Sedangkan menurut Sinambela dalam Sukiyah (2021) disiplin merupakan sikap atau tingkah laku karyawan yang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja salah satu faktor penting di dalam perusahaan, karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan menaati peraturan yang ada dan melaksanakan pekerjaan mereka meskipun tanpa adanya pengawasan dari atasannya. Disiplin atau tidaknya karyawan, salah satunya dapat dilihat dari ketepatan waktu dalam bekerja. Berikut tabel rekapitulasi absensi karyawan bagian produksi dan pengolahan CV Hanny Karya Mandiri (HKM) periode tahun 2021-2023.

**Tabel 1. 2 Data Absensi Karyawan Periode 2021-2023**

Tahun	Jumlah karyawan	Jumlah hari kerja	Sakit	Izin	Alpha	Tingkat absensi (%)	Terlambat	
							Jumlah	Persentase (%)
2021	35	230	53	43	56	1,88	180	2.23
2022	38	238	56	52	64	1,90	221	2.44
2023	40	237	55	61	67	1,93	286	3.01

Sumber : CV Hanny Karya Mandiri (HKM)

Berdasarkan data absensi yang tersaji pada tabel di atas, didapatkan bahwa semakin meningkat tingkat absensi tiap tahun pada karyawan bagian produksi CV Hanny Karya Mandiri (HKM) didapatkan tingkat absensi paling tinggi terdapat pada tahun 2023 sebesar 1.93%. Hal ini juga terjadi pada tingkat keterlambatan juga selalu mengalami peningkatan di setiap tahunnya, dengan tingkat persentase keterlambatan tertinggi terdapat pada tahun 2023 sejumlah 3.01%. Hal tersebut menandakan bahwa karyawan bagian produksi CV Hanny Karya Mandiri memiliki tingkat kedisiplinan yang rendah. Karyawan yang terlambat dan memiliki tingkat kedisiplinan yang rendah akan menghambat kegiatan produksi yang terjadi, hal tersebut dapat membuat produksi menurun. Dengan tingkat kedisiplinan yang rendah dapat membuat kinerja karyawan menjadi kurang efisien.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik perusahaan didapati bahwa adanya laporan harian produksi sering kali tidak diisi tepat waktu, mengakibatkan kurangnya koordinasi antar bagian produksi dan penjadwalan ulang beberapa pekerjaan. Ketidakdisiplinan ini berdampak langsung pada efisiensi kerja, sehingga proses produksi terganggu dan volume output yang dihasilkan tidak mencapai target yang telah ditetapkan. Hal ini juga mencerminkan bahwa kurangnya tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Akibatnya, masalah kecil yang seharusnya bisa segera diatasi berkembang menjadi kendala besar yang memengaruhi kapasitas produksi perusahaan. Kondisi ini akan memicu

kuantitas produksi karena cairan untuk pengolahan limbah tidak selesai sesuai jadwal yang disepakati.

Selain disiplin kerja, menurut Zaky (2021) dalam penelitiannya dinyatakan bahwa budaya organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai atau norma yang berlaku guna mengarahkan perilaku setiap individu suatu organisasi (Laksmi dalam Rivai, 2020). Sedangkan menurut Mega & Surya dalam Meutia & Husada (2019) budaya organisasi merupakan nilai atau sikap yang karyawan yakini sebagai dasar perilaku dan sikap saat melakukan pekerjaan. Dengan demikian, budaya organisasi berarti identitas dan pedoman bagi segala aktivitas yang ada di dalam suatu perusahaan. Budaya organisasi memiliki peran membentuk sikap, perilaku dan tanggung jawab setiap karyawan.

CV. Hanny Karya Mandiri (HKM) sendiri memiliki budaya organisasi tersendiri, diantaranya yaitu melakukan berdoa bersama sebelum memulai pekerjaan, memakai sepatu didalam maupun diluar ruang produksi. Selain itu, CV Hanny Karya Mandiri (HKM) juga memiliki peraturan tertulis yaitu "SIAP" yang merupakan singkatan dari Senyum, Ikhlas, Amanah, dan Profesional. Pedoman tata nilai tersebut dibuat agar karyawan senantiasa mengingat dan melaksanakannya pada saat melakukan aktivitas di dalam perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik dan lima (5) orang karyawan bagian produksi CV Hanny Karya Mandiri (HKM) didapatkan bahwa:

“Karyawan masih banyak yang mengabaikan budaya organisasi perusahaan. Karyawan masih banyak yang tidak menggunakan sepatu saat diluar ruangan, tidak mengikuti doa bersama, kurangnya keaktifan dalam pengambilan keputusan dan masih banyak yang mengabaikan tata nilai “SIAP” yang ada dalam perusahaan dan menganggap bahwa budaya tersebut hanya sebuah tata nilai yang merupakan standar umum dalam sebuah perusahaan”.

Dengan permasalahan yang telah disebutkan diatas dapat dikatakan bahwa karyawan bekerja secara tidak profesional karena tidak melaksanakan budaya kerja “SIAP” milik perusahaan. Kondisi ini juga mencerminkan minimnya inisiatif karyawan dalam mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Penting bagi perusahaan untuk menanamkan budaya inisiatif yang kuat, di mana setiap karyawan merasa bertanggung jawab untuk secara aktif mentaati peraturan tanpa perlu pengawasan ketat. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan efisiensi tetapi juga menjaga keberlanjutan operasional perusahaan dalam memenuhi permintaan pasar.

Selain itu, keterampilan karyawan dalam bekerja secara mandiri juga perlu diperhatikan. Beberapa karyawan menunjukkan kesulitan dalam menangani mesin pencampur bahan kimia secara mandiri tanpa pengawasan atasan. Misalnya, ketika terjadi ketidaksesuaian komposisi bahan selama proses pencampuran, karyawan tidak segera mengambil langkah untuk menyesuaikan takaran atau menghentikan proses, melainkan menunggu instruksi dari supervisor. Hal ini menyebabkan hasil produksi tidak



memenuhi standar kualitas dan perlu diulang, sehingga menghambat pencapaian target.

Selain itu, ketergantungan pada panduan langsung dari atasan terlihat jelas saat terjadi malfungsi pada alat ukur pH cairan kimia. Karyawan tidak mampu melakukan pemeriksaan manual atau mencari solusi sementara, sehingga proses produksi terhenti hingga teknisi datang untuk memperbaiki alat tersebut. Akibatnya, proses produksi tertunda hingga perbaikan selesai dilakukan. Sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Zaky (2021), Rivai (2021), dan Meutia & Husada (2019) bahwa kurangnya kesadaran karyawan terhadap budaya organisasi perusahaan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang telah dijabarkan diatas, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul :”**Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi CV Hanny Karya Mandiri (HKM) Di Sidoarjo**”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Apakah disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV Hanny Karya Mandiri (HKM)?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV Hanny Karya Mandiri (HKM)?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV Hanny Karya Mandiri (HKM).
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV Hanny Karya Mandiri (HKM).

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Berikut manfaat- manfaat yang dapat diambil dalam penelitian,

##### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan sumbangan pemikiran dalam ilmu pengetahuan mengenai Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya teori yang terkait dengan variabel dari judul penelitian yang dilakukan yaitu pengaruh disiplin dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

##### 2. Manfaat Praktis

- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi CV Hanny Karya Mandiri (HKM) mengenai pentingnya disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV Hanny Karya Mandiri (HKM). Dan diharapkan dapat menjadi masukan dalam upaya membuat kebijakan perusahaan.
- b. Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi wawasan dalam menambah ilmu pengetahuan tentang disiplin kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan serta diharapkan dapat menjadi tinjauan dan referensi dalam penelitian selanjutnya.