

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat dibutuhkan oleh sebuah organisasi perusahaan. Kelangsungan organisasi perusahaan bergantung kepada sumber daya manusia yang berada didalamnya. Tetapi, dalam beberapa tahun ini, secara umumnya sumber daya manusia yang tersisa di Indonesia sangatlah banyak, meskipun lahan pekerjaan juga semakin banyak di Indonesia, tetapi masih saja belum bisa menyediakan lapangan pekerjaan untuk seluruh sumber daya manusia yang ada di Indonesia. Beberapa sumber daya manusia harus mengalami eliminasi dalam seleksi pemilihan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi perusahaan. Eliminasi tersebut terjadi karena pertimbangan kinerja karyawan yang turun dan dapat dikatakan tidak bisa memenuhi ekspektasi perusahaan terhadap karyawan tersebut. Untuk menghasilkan sebuah kinerja yang baik maka dibutuhkan adanya pengelolaan terhadap sumber daya manusia yang ada di sebuah perusahaan.

Kinerja karyawan yang maksimal tentu dibutuhkan oleh sebuah perusahaan. Kinerja merupakan hasil dari jerihpayah karyawan dalam memenuhi target perusahaan yang telah ditentukan. Robbins dalam (Astutik, 2016) mendefinisikan “kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan”. Kinerja yang diberikan oleh

karyawan terhadap sebuah perusahaan memiliki peran yang besar dalam mengembangkan sebuah perusahaan.

Perusahaan CV. Jaya Maju merupakan perusahaan yang beroperasi dibidang produksi dan berlokasi di Semarang. Produk yang dihasilkan oleh CV. Jaya Maju adalah produk kardus yang bisa digunakan untuk berbagai macam kebutuhan konsumen, diantaranya adalah kardus makanan, martabak dan lain-lain.. Karyawan yang bekerja pada perusahaan ini terbilang cukup banyak yaitu sebanyak 34 orang untuk saat ini. Proses penyelesaian produk dari CV. Jaya Maju adalah pertama bahan baku yaitu berupa kardus lembaran yang ada 2 jenis yaitu yang pertama adalah lembaran kardus atau bahan baku yang berkualitas sempurna, dan yang kedua adalah bahan baku lembaran kardus yang berkualitas medium, pada CV. Jaya Maju, bahan baku kardus yang berkualitas medium ini akan mengalami sortir untuk memastikan bahan baku yang terpilih untuk mengalami proses selanjutnya, proses selanjutnya adalah proses pemotongan, dimana kardus lembaran ini akan langsung dipotong kedalam ukuran sesuai dengan pesanan, setelah itu kardus yang sudah dipotong akan mengalami proses pengepon atau pemberian garis lipat terhadap kardus, setelah itu proses selanjutnya adalah proses sortir kembali, dimana kardus yang tidak lolos standar perusahaan akan jadi produk sisa, atau produk yang tidak layak jual sehingga menjadi produk gagal, dan yang lolos sortir akan langsung diberikan perekat (lem khusus), lalu sentuhan terakhir yaitu packaging agar siap untuk dikirim kepada konsumen perusahaan. Jadi perusahaan CV. Jaya Maju ini 70% proses produksinya dilakukan oleh manusia.

Penelitian ini merupakan penelitian yang mengacu pada jurnal yang sudah ada dengan judul “Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Sejahtera Eka Graha” oleh Rezha Delviandra Fahlevi, Hari Muharam, Yetty Husnul Hayati, 2018 dan penelitian dengan judul “Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada CV. Amal Mulia Sejahtera Bogor” oleh Hadidjah Rahmiatun, 2018.

Hasibuan dalam (Astutik, 2016) “Kedisiplinan adalah adanya kesadaran dan kesediaan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan dan norma-norma yang ada dalam suatu organisasi pemerintah”. Keuntungan bagi sebuah organisasi perusahaan dengan disiplin kerja adalah bagaimana tata tertib akan terpelihara dan mengoptimalkan proses untuk mencapai tujuan dan target perusahaan. Keuntungan untuk karyawan dari disiplin kerja adalah menciptakan suasana bekerja yang lebih nyaman dengan adanya tata tertib yang tentunya akan membuat karyawan memiliki niat bekerja yang lebih dalam melaksanakan pekerjaan dan dapat mencapai target dan tujuan organisasi perusahaan dengan optimal.

Disiplin kerja dibudayakan dalam organisasi perusahaan dimulai dengan merancang dan menerapkan tata tertib dan peraturan-peraturan yang harus ditaati oleh seluruh sumber daya manusia yang bekerja di organisasi perusahaan tersebut. Maka diperlukan budaya organisasi yang baik pula untuk membentuk disiplin kerja. Budaya organisasi menjadi norma atau kebiasaan yang akan dilakukan berkelanjutan dan berketerusan oleh setiap sumber daya manusia yang berpartisipasi didalam organisasi perusahaan. Robbins dalam (Astutik, 2016) menyatakan “Budaya organisasi mencerminkan sifat-sifat dan ciri-ciri yang dirasa

terdapat dalam lingkungan kerja dan timbul karena kegiatan organisasi yang dilakukan secara sadar atau tidak, dan dianggap mempengaruhi perilaku setiap keperibadian”.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan masalah tersebut dapat dirumuskan identifikasi masalah, yaitu :

1. Bagaimana deskripsi atau gambaran mengenai Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja karyawan CV. Jaya Maju
2. Apakah ada hubungan antara Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja karyawan CV. Jaya Maju

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini memiliki tujuan-tujuan sebagai berikut :

1. Memberikan deskripsi atau gambaran mengenai Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja karyawan
2. Menganalisis hubungan antara Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja karyawan

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Beberapa manfaat yang bisa didapatkan setelah membaca penelitian ini :

1. Penelitian ini memberikan bukti empiris untuk hubungan antara disiplin kerja karyawan, budaya organisasi dan Kinerja karyawan