

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang memiliki peranan serta andil yang berpengaruh besar terhadap keefektifan serta keefisienan kinerja pada sebuah perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peran besar bagi kesuksesan suatu organisasi, dimana pengelolaan sumber daya manusia bukan lagi suatu pilihan, melainkan keharusan yang harus dilakukan. Semakin baik kinerja individu dalam suatu perusahaan maka akan meningkatkan kinerja perusahaan demikian pula sebaliknya, semakin rendah kinerja individu karyawan akan menurunkan kinerja perusahaan (Robbins dan Judge, 2013).

Di era globalisasi yang semakin berkembang ini, perusahaan dituntut untuk memiliki SDM yang unggul agar dapat terus mempertahankan eksistensinya. Pada PT. Digitech Hasanah adalah perusahaan milik swasta yang bergerak dibidang melayani distributor yang fokus menjual produk segmen industrial dari PT Schneider Indonesia. Dengan spesialisasi industri yang bergerak pada *Original Equipment Manufacturer* (OEM). Di masa awal berdirinya, Digitech Hasanah hanya fokus kepada produk *Human Machine Interface* (HMI), sebuah sistem yang menghubungkan antara manusia dan mesin dengan menggunakan *Graphical User Interface* (GUI) pada layar komputer.

Pada tahun 2010, HMI masih merupakan sebuah produk yang belum lazim dan tidak banyak dipakai di Indonesia sehingga belum ada distributor yang fokus terhadap barang tersebut. Bersamaan dengan HMI, Digitech Hasanah juga memasarkan *Programmable Logic Controller* (PLC), sebuah mikroprosesor yang digunakan untuk otomasi proses industri. Sejatinya, HMI dan PLC merupakan dua sistem yang tak dapat digunakan secara terpisah. Salah satu segmen yang menggunakan HMI dan PLC adalah OEM, contohnya untuk *machine maker* pada industri makanan.

Tinggi rendahnya kinerja karyawan merupakan masalah yang dihadapi banyak perusahaan. Jika adanya penurunan pada kinerja, maka akan terjadi permasalahan yang dapat menyebabkan ketidakberhasilan perusahaan dalam melatih karyawan sesuai standar perusahaan. Hal ini akan menimbulkan ancaman serius bagi perusahaan apabila tidak segera diperbaiki. Karena pada dasarnya kinerja yang karyawan berikan ketika memutuskan berapa banyak mereka berkontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi yang telah dihasilkan kepada perusahaan.

Berdasarkan data yang didapat dari PT. Digitech Hasanah dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja karyawan berusaha membenahi sistem kerja perusahaan dan kinerja karyawan yang ada di lingkungannya. Hal ini terlihat dari konsistensi perusahaan yang selalu melakukan evaluasi dan perubahan di dalam organisasinya secara terus menerus. Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan adalah dengan melakukan pengukuran indeks kriteria kinerja karyawan (IKK) Sebagai tolak ukur untuk menilai tingkat kinerja

karyawan. Terdapat beberapa kategori kriteria kinerja karyawan yaitu baik (B), cukup (C) dan kurang (K) yang terlihat pada tabel 1.1 Indeks Kriteria Kinerja Karyawan PT. Digitech Hasanah.

Tabel 1.1 Indeks Kriteria Kinerja Karyawan PT. Digitech Hasanah

Nilai Persepsi	Nilai Interval Kinerja	Nilai Interval Konversi IKK	Mutu Kerja	Kinerja Karyawan
3	2,85 - 3,00	85,85 -	B	BAIK
2	2,55 - 2,80	100,00	C	CUKUP
1	1 - 1,50	65,55 - 85,80 50,00 - 65,50	K	KURANG

Sumber : PT. Digitech Hasanah (2021)

Untuk melihat kondisi penilaian kinerja karyawan, maka dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut ini tentang rekapitulasi Hasil Indeks Kinerja Karyawan (IKK) PT. Digitech Hasanah.

Tabel 1.2 Daftar Penilaian Kinerja Karyawan PT. Digitech Hasanah Periode 2021

No	ASPEK	Nilai Interval	Mutu Kerja	Kinerja Karyawan
1	Kualitas Kerja	2,90	B	BAIK
2	Kuantitas Kerja	2,86	B	BAIK
3	Disiplin	2,65	C	CUKUP
4	Tanggung Jawab	2,87	B	BAIK
5	Motivasi	2,70	C	CUKUP
6	Kerjasama	2,73	C	CUKUP
7	Penyesuaian Diri	2,85	B	BAIK
8	Inisiatif	2,55	C	CUKUP
Total Keseluruhan		2,76	C	CUKUP

Sumber : PT. Digitech Hasanah (2021)

Dilihat data dari hasil survei NIK (Nilai Interval Kinerja) total keseluruhan dari semua aspek yaitu 2,76 dengan kategori kinerja karyawan “Cukup” karena nilai interval kerja (NIK) berada pada kisaran 2,55 - 2,80 (Tabel 1.1).

Jika diperhatikan ada 50% aspek yang dinilai berada dalam posisi “Cukup” dan aspek yang mendapatkan penilaian terendah adalah inisiatif. Adapun penilaian lainnya yang mendapatkan nilai rendah yaitu disiplin, motivasi dan kerjasama. Maka dapat disimpulkan dari hasil NIK (Nilai Interval Kerja) menunjukkan bahwa kurangnya kinerja karyawan PT. Digitech Hasanah yang belum optimal.

Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Digitech Hasanah maka dilihat faktor-faktor apa saja yang dapat diperhatikan oleh manajemen perusahaan. Diantaranya adalah faktor personal karyawan, yang perlu diperhatikan adalah motivasi kerja dan disiplin kerja. dari sisi organisasi perlu diperhatikan pengembangan budaya organisasi yang akan memperkuat kinerja karyawan.

Salah satu faktor internal yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai kinerja yang lebih produktif. Motivasi kerja adalah pemberian dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan (Murty dan Hudiwinarsih, 2012).

Setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan Kinerja. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak akan bisa memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya tidak terpenuhi.

Gejala yang timbul di perusahaan berkaitan dengan kinerja karyawan adanya kendala kedisiplinan. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2014). Maka dibutuhkannya dorongan kepada karyawan untuk semangat dalam bekerja agar dapat meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan. Disiplin juga berfungsi untuk menahan orang-orang secara bersama-sama sehingga memungkinkan mereka untuk bekerja, hidup dan berinteraksi satu sama lain secara harmonis, konstruktif dan kooperatif.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu budaya organisasi. Budaya menampakan diri dalam pola komunikasi, kegiatan, dan perilaku yang berfungsi sebagai model bagi tindakan penyesuaian diri dalam suatu sistem organisasi tertentu menjadi budaya organisasi. Jadi, budaya adalah suatu konsep yang membangkitkan minat dan berkenaan dengan cara manusia hidup, belajar, berpikir, merasa (Abdullah & Syahri, 2019). Hal ini membuat mereka diharapkan untuk dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan dan melibatkan pembelajaran mengenai nilai-nilai, pemrosesan informasi dengan cara baru dan bekerja dalam serangkaian norma, adat dan ritual yang telah terbentuk.

Model yang dapat di kembangkan dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi sebagai faktor moderator dari pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Apakah budaya organisasi dapat memperkuat atau memperlemah kinerja karyawan pada PT. Digitech Hasanah. Karena budaya

organisasi dapat berfungsi sebagai sistem perekat dan acuan perilaku seperti sikap keefektivitasan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengembangan model tersebut relatif belum banyak yang melakukannya. Maka dari itu berdasarkan uraian latar belakang diatas, saya tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Moderator Pada PT. Digitech Hasanah”**

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang permasalahan, maka masalah yang diteliti selanjutnya dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran budaya organisasi, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada karyawan PT. Digitech Hasanah?
2. Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja dapat dijadikan model yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai faktor moderator pada karyawan PT. Digitech Hasanah?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Digitech Hasanah?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Digitech Hasanah?
5. Apakah budaya organisasi dapat memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Digitech Hasanah?
6. Apakah budaya organisasi dapat memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Digitech Hasanah?

7. Bagaimana budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Digitech Hasanah menurut sudut pandang Islam?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis gambaran kinerja karyawan, budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja pada karyawan PT. Digitech Hasanah
2. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja, disiplin kerja dapat menjadi model yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai faktor moderator pada PT. Digitech Hasanah
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Digitech Hasanah
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Digitech Hasanah
5. Untuk mengetahui dan menganalisis budaya organisasi dapat memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Digitech Hasanah
6. Untuk mengetahui dan menganalisis budaya organisasi dapat memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Digitech Hasanah
7. Untuk mengetahui dan menganalisis budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Digitech Hasanah dalam sudut pandang Islam

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari perhatian ini adalah:

a. Manfaat akademis

1. Dapat mengembangkan ilmu pengetahuan sumber daya manusia khususnya kinerja karyawan
2. Sebagai bahan acuan atau referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan bagi mahasiswa/i manajemen yang berkonsentrasi di bidang sumber daya manusia.

b. Manfaat Praktis

1. Dapat menjadi rujukan bagi perusahaan untuk menentukan jenis budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja yang seperti apa yang harus dikembangkan agar dapat terciptanya kinerja karyawan.
2. Dapat menjadi rujukan bagi perusahaan bagaimana cara mengelola budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Dapat memberikan kesadaran bagi karyawan pentingnya kinerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas dan kompetensi.