

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Garmen adalah pakaian jadi yang diproduksi secara massal dengan jumlah yang sangat banyak. Mengetahui tentang garmen pastinya pikiran kita akan tertuju pada sebuah bisnis usaha yang bergerak di bidang pembuatan pakaian atau tekstil. Garmen ini merupakan sebuah pabrik pakaian atau tekstil yang memproduksi berbagai macam dan jenis pakaian untuk diperjual belikan kembali sehingga karyawan yang bekerja pada garmen ini terbilang sangat banyak. dan untuk proses pengerjaan pembuatan pakaian atau tekstil pada garmen ini terbilang sangat cepat dan juga rapi serta di dukung oleh beberapa mesin jahit yang sangat modern.

PT. Haitwo Anugerah Nibras Indonesia merupakan tempat pembuatan pakaian yang terdapat di desa Jebed Selatan kota Pemalang. Sekarang ini PT. Haitwo Anugerah Nibras Indonesia adalah tempat pembuatan pakaian (garmen) terbesar di kota Pemalang. dan juga salah satu garmen yang memproduksi pakaian baju koko serta gamis dengan *brand* yang terkenal. Beda dengan garmen garmen yang ada di kota Pemalang yang kebanyakan memproduksi celana jeans dan kemeja.

Berdasarkan sumber yang diperoleh dari Manager PT. Haitwo Anugerah Nibras Indonesia kota Pemalang pada Maret (2021) terdapat fenomena yang ada pada variabel keterkaitan (Disiplin Kerja) bapak Akrom mengatakan bahwa karyawan PT. Haitwo Anugerah Nibras Indonesia cukup

disiplin karena secara psikologis banyak karyawan yang bekerja adalah warga sekitar lingkungan jebod selatan, apa bila ada waktu senggang maka karyawan sering pulang kerumahnya saat masih jam kerja. Berdasarkan sumber yang diperoleh dari Manager PT. Haitwo Anugerah Nibras Indonesia kota Pemalang pada Maret (2021) terdapat fenomena yang ada pada (Komitmen Organisasi) masih ada beberapa karyawan yang masih kurang peduli dengan sesama pekerja lainnya dikarenakan setiap karyawan sibuk dengan *job* masing masing. . Berdasarkan sumber yang diperoleh dari Manager PT. Haitwo Anugerah Nibras Indonesia kota Pemalang pada Maret (2021) terdapat fenomena yang ada pada (Kepuasan Kerja) kebanyakan karyawan masih belum bisa menerima pekerjaan lembur. dan terdapat fenomena yang ada pada (Budaya Organisasi) cukup kurang sopan karena keseluruhan karyawan di bagian gudang kurang menghormati yang lebih tua.

Persaingan di berbagai sektor industri terutama industri garmen membuat proses pengelolaan dan pemeliharaan kualitas hasil produksi semakin mendapat perhatian serius dari seluruh elemen yang ada di perusahaan untuk menciptakan sebuah kinerja yang optimal dan mampu mengikuti perkembangan saat ini, dalam hal ini sumberdaya manusia para karyawan pada sebuah organisasi harus berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. (Santoso, 2017).

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, karyawan memegang peran utama dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan

perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja para karyawan. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, suatu perusahaan perlu menggerakkan serta memantau pegaiwainnya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya. (Santoso, 2017).

Industri garmen membutuhkan sumberdaya yang memiliki kinerja yang optimal, dalam mencapai kinerja yang optimal tersebut karyawan harus memiliki tekad keinginan bekerja secara maksimal hal tersebut dapat dilihat dari adanya karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan dalam bekerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi. Dimana hal ini sangat mempengaruhi terhadap hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam bentuk kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. (Santoso, 2017).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016). Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu menurut standard dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Faktor-faktor yang didasari dengan disiplin kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi. (Bagis dkk, 2019)

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. (Rivai dkk, 2013) disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua

peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, Hal ini dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja, efisiensi, serta efektifitas kerja karyawan. (Arief Budi Santoso, 2017).

Penelitian (Santoso, 2017), (Kurniawan, 2018), yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan (M. S. Widodo & Wariati, 2016), yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasi (Yuwalliatin & Sumarwinati dkk, 2019), komitmen organisasi merupakan sebagai rasa identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap organisasinya. (Yuwalliatin & Sumarwinati dkk, 2019), komitmen organisasi merupakan sebagai rasa identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap organisasinya. Komitmen organisasi merupakan kondisi dimana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasi.

Komitmen menurut Kreitner dan Kinicki (2010) adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Sedangkan komitmen organisasional mencerminkan tingkatan keadaan dimana individu mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya. Penelitian (Sumarwinati & Ratnasari, 2019), (Syardiansyah dkk, 2020), (Meutia & Husada, 2019), (Santoso Budi Arief, 2017), (Kurniawan Prasetyo, 2018), (Widodo & Wariati, 2016), penelitian

mereka mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun ada juga peneliti yang mengatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan yaitu (Novita dkk, 2016).

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Siagian (2006) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Banyak faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang. Apabila pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi atau bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas.

Kepuasan kerja merupakan kegembiraan atau pernyataan emosi yang positif hasil dari penilaian salah satu pekerjaan atau pengalaman-pengalaman pekerjaan (Sumarwinati & Ratnasari, 2019). Penelitian (Bagis dkk, 2019), (Astuti dkk, 2020), (Sumarwinati & Ratnasari, 2019), (Yudha Indra Redi, 2018), (Cahyana & Jati, 2017), (Novita dkk, 2016), dalam penelitian ini mereka mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun ada juga peneliti mengatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan yaitu (Syardiansah dkk, 2020).

Faktor keempat yang dapat mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi. Menurut Sobirin (2007), budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang dianut bersama oleh sekelompok orang setelah sebelumnya mereka mempelajari dan meyakini kebenaran pola asumsi tersebut sebagai cara untuk menyelesaikan berbagai persoalan yang berkaitan dengan adaptasi eksternal dan integrasi internal, sehingga pola asumsi dasar tersebut perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berpikir dan mengungkapkan perasaannya dalam kaitannya dengan persoalan-persoalan organisasi.

Fahmi (2010), mengemukakan budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Penelitian (Sumarwinati & Ratnasari, 2019), (Yudha Indra Redi, 2018), (Syardiansah dkk, 2020), (Meutia & Husada, 2019), (Cahyana & Jati, 2017), mereka mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun ada juga peneliti mengatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan yaitu (Fadude dkk, 2019).

PT. Haiwo Anugerah Nibras Indonesia (HANI), mampu bersaing dan mempertahankan kualitas produk yang dihasilkan hal tersebut dapat dicapai dengan adanya dukungan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik, dari hasil wawancara bagian sdm bahwa kedisiplinan kerja di karyawan

PT. Haitwo Anugerah Nibras Indonesia (HANI), masih kurang disiplin dalam jam bekerja dan semua karyawan masih minim dengan adanya komitmen organisasi, atas dasar latar belakang diatas mengungkapkan adanya fenomena pada PT. Haitwo Anugerah Nibras Indonesia (HANI).

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Bagis dkk, (2019), yang berjudul pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan studi kasus institusi pendidikan, perbedaan peneliti ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada objek penelitian, sasaran pada penelitian ini di fokuskan pada karyawan PT. Haitwo Anugerah Nibras Indonesia (HANI). Selain itu peneliti juga melakukan menambahkan variabel independen budaya organisasi, sesuai dengan saran pada penelitian yang di lakukan oleh (Bagis dkk, 2019), yaitu untuk penelitian dimasa akan datang sebaiknya menggunakan variabel independen yang bervariasi.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Haitwo Anugerah Nibras Indonesia (HANI)”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah disiplin kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Haitwo Anugerah Nibras Indonesia?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Haitwo Anugerah Nibras Indonesia?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Haitwo Anugerah Nibras Indonesia?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Haitwo Anugerah Nibras Indonesia?
5. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Haitwo Anugerah Nibras Indonesia?

C. Pembatasan Masalah

Adapun dalam penelitian ini batasan masalah yang dipilih sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini terdapat pembatasan pada kinerja karyawan dengan mencakup 4 variabel pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja, budaya organisasi.
2. Penelitian ini dilakukan kepada seluruh karyawan PT. Haitwo Anugerah Nibras Indonesia (HANI).
3. Variabel yang diteliti disiplin kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
4. Penelitian dilakukan pada tanggal 20 November–20 Juli 2020.

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Haitwo Anugerah Nibras Indonesia.
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Haitwo Anugerah Nibras Indonesia.
- c. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Haitwo Anugerah Nibras Indonesia.
- d. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Haitwo Anugerah Nibras Indonesia.
- e. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Haitwo Anugerah Nibras Indonesia.

2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat bagi perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

- 1) Memberikan sumbangan pemikiran bagi pembaharuan pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Haitwo Anugerah Nibras Indonesia (HANI).

- 2) Memberikan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Haitwo Nnugerah Nibras Indonesia (HANI).

b. Manfaat praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

1) Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masalah serta digunakan sebagai pertimbangan strategi perusahaan yang berkaitan dengan disiplin kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Haitwo Anugerah Nibras Indonesia (HANI).

2) Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi kepustakaan dan sebagai sumber referensi penelitian yang akan datang serta sebagai dasar pemikiran khususnya dalam bidang manajemen di perpustakaan universitas muhammadiyah purwokerto.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu pembelajaran serta menambah wawasan mengenai hal penelitian dan menganalisis sebuah masalah khususnya dalam bidang ekonomi. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan penelitian bagi siapa saja yang ingin meneliti lebih lanjut perihal disiplin kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja, budaya organisasi kinerja karyawan.