

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Di dalam era globalisasi masa sekarang perusahaan dituntut untuk memberikan hanya yang terbaik, mulai dari siapa saja yang terlibat di dalam proses kegiatan di perusahaan hingga terdistribusinya barang dan jasa ke konsumen. Keberadaan manajemen sumber daya manusia berperan sangat penting bagi organisasi atau perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan menggunakan sumber daya manusia yang tersedia agar dapat berfungsi secara efektif dan efisien. Bagi perusahaan, sumber daya manusia merupakan aset potensial yang dimiliki dan berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi.

Perusahaan berusaha untuk mencari sumber daya yang unggul serta *memanage* sumber daya tersebut dengan sebaik-baiknya. Para pemimpin di perusahaan harus mampu mengelola perilaku maupun hasil dari para karyawan (Ambo Aco dan Hutami Endang, 2017). Untuk mengetahui bagaimana hasil kinerja karyawannya, perusahaan akan melakukan penilaian kinerja secara berkala. Penilaian kinerja ini merupakan salah satu tugas dan tanggungjawab dari departemen sumber daya manusia. Dari hasil penilaian ini akan terlihat kinerja karyawan, apakah akan mengalami penurunan ataupun peningkatan, dan akan menjadi bahan masukan bagi perusahaan dan memberikan *feed back* kepada karyawan. Diharapkan, dengan adanya pemantauan secara berkala maka akan tercapai kinerja karyawan yang diharapkan.

Ada beberapa hal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson (2001), beberapa hal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah: 1) Kemampuan dalam diri individu, 2) Motivasi, 3) Dukungan yang diterima, 4) Keberadaan kerja yang memerlukan, dan 5) Hubungan mereka dengan rekan kerja.

Dalam proses penempatan pegawai adalah salah satu tahapan yang dilakukan setelah rekrutmen karyawan. Seperti halnya dalam fungsi rekrutmen, ada proses seleksi dan penempatan pegawai menjadi fungsi yang terpenting dari manajemen sumber daya manusia, karena bersedia atau tidaknya seorang pegawai dalam ukuran jumlah dan kualitasnya juga harus sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Jika dalam melakukan rekrutmen maupun penempatan pegawai tidak dilaksanakan dengan baik akan berakibat dalam perusahaan, jika pelaksanaan tersebut tidak sesuai akan kesulitan dalam mencapai tujuan sebuah organisasi.

Dalam penempatan pegawai apabila salah dalam melakukan penempatan maka akan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2008) yang berpendapat bahwa dalam penempatan karyawan maupun pegawai ialah sebagai tindak lanjutan dari seleksi, harus menempatkan calon pegawai yang diterima diposisi maupun jabatan yang telah dibutuhkan dalam sebuah perusahaan. Penempatan pegawai dianggap berhasil jika kemampuan seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan dan standart perusahaan. Karena itu, dibutuhkan kecermatan dalam penempatan pegawai agar sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Apabila karyawan telah ditempatkan sesuai dengan kemampuannya, maka pimpinan unit terkait yang bertanggung jawab atas kinerja karyawan tersebut juga harus memastikan agar karyawan tersebut disiplin dalam melakukan tugasnya.

Dalam sebuah organisasi/perusahaan harus dijalankan karena suatu kedisiplinan akan berdampak terhadap sebuah organisasi perusahaan salah satunya untuk keberhasilan dalam

organisasi. Apabila karyawan melakukan pekerjaannya tidak tepat waktu maka karyawan tersebut bisa dikatakan tidak disiplin, apabila karyawan tidak memiliki kedisiplinan maka kinerjanya akan menurun.

Seorang pemimpin yang memiliki tanggungjawab tinggi terhadap bawahannya maka pemimpin harus sering melakukan komunikasi atau mengawasi secara langsung pekerjaannya maka bawahannya merasa diperhatikan oleh pimpinannya maka akan mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja. Menurut Mangkunegara (2013), bahwa kedisiplinan kerja berfungsi untuk melaksanakan manajemen dan mempertegas dalam kaidah-kaidah yang ada dalam sebuah organisasi. Apabila sikap maupun perilaku karyawan dalam sebuah organisasi perusahaan tidak disiplin, akan sangat mengganggu sehingga akan berdampak pada organisasi secara keseluruhan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan antara lain: 1) Tujuan dan kemampuan, 2) Balas jasa, 3) Pengawasan melekat, 4) Sanksi hukuman, 5) Ketegasan dan 6) Hubungan kemanusiaan, hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan akan menciptakan sikap kedisiplinan yang tinggi dalam sebuah perusahaan Hasibuan (2015).

Tujuan dan kemampuan ini akan mempengaruhi kinerja karyawan, apabila tujuannya jelas dan seorang pemimpin dirasa mempunyai kemampuan yang cukup maka akan berdampak terhadap peningkatan kinerja. Balas jasa, bagi karyawan yang memiliki prestasi maka sebaiknya perusahaan memberikan penghargaan terhadap karyawan yang memiliki prestasi agar karyawan merasa puas dalam melakukan pekerjaannya. Pengawasan melekat, seorang pemimpin harus sering melakukan komunikasi dengan bawahannya dan ada kalanya juga seorang pemimpin harus mengawasi secara langsung agar mengetahui bagaimana perilaku kinerja karyawan. Sanksi maupun hukuman, bagi karyawan yang melanggar akan diberikan hukuman yang sesuai dengan tingkat kesalahannya agar karyawan mempunyai efek jera dan tidak mengulangi kesalahan yang

sama. Ketegasan, seorang pemimpin yang bisa menjalankan tugasnya sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan maka akan mempengaruhi tingkat kedisiplinan.

Hubungan kemanusiaan dalam organisasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hubungan ini lambat laun akan membentuk budaya dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi ialah sebagai pola keyakinan dan nilai-nilai pada sebuah organisasi yang akan dijadikan dalam sebuah keyakinan oleh semua anggotanya dalam melakukan pekerjaannya sebagai cara yang tepat dalam memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap permasalahan yang ada, maka dari itu akan menjadi sebuah aturan-aturan yang ada dalam sebuah organisasi. Mangkunegara (2005) mengungkapkan bahwa budaya organisais ialah sebagai anggapan yang merupakan suatu keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang ditingkatkan dalam sebuah organisasi yang akan dijadikan sebuah dasar terhadap tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi dalam sebuah masalah penempatan baik secara eksternal maupun internal. Sedangkan Davis (2004) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang akan dipahami, dijiwai dan dipraktekkan dalam sebuah organisasi sehingga pola tersebut akan memberikan arti tersendiri dan akan menjadi dasar peraturan dalam berperilaku terhadap sebuah organisasi.

PT.Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari merupakan perusahaan badan usaha milik Pesantren Majma'al Bahrain-Shiddiqiyah Lestari Ploso Jombang, yang dipimpin oleh Kyai Moch. Muchtar Mu'ti pada tahun 2002 dengan merk MAAQO. Sebagai perusahaan air minum dalam kemasan (AMDK) yang berdomisili di JombangJawa Timur. MAAQO diproses untuk menghasilkan air minum yang segar dan lebih higienis, dari sumber mata air ARTESIS yang terpilih, menggunakan teknologi multimedia filter, reverse osmosis, ultraviolet dan ozon. Sehingga menghasilkan air minum yang memiliki kandungan oksigen tinggi yang sangat

dibutuhkan oleh tubuh manusia. Sebagai jaminan mutu dan kualitas kepada pelanggan, MAAQO menerapkan sistem mutu yang sangat ketat melalui Badan Standarisasi Nasional (BSN), Standart Nasional Indonesia (SNI), Badan Pengawas Obat dan Makanan (BPOM), Halal dan Sistem Mutu Keamanan Pangan Internasional atau food safety management system “HACCP” (Hazard Analysis Critical Control Point) yang telah terakreditasi oleh Komite Akreditasi Nasional (KAN).

Divisi di PT Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari ada beberapa devisi salah satunya divisi penjualan dan distribusi tingkat kinerjanya masih rendah bisa dilihat dari segi kehadirannya. Hal ini tampak pada data presensi karyawan pada table berikut:

**Tabel 1.1**

**Kehadiran dan Absensi Karyawan PT. Maan Qhodaqo Shiddiq Lestari Divisi Penjualan dan DIstribusi Periode januari 2019 – Desember 2019**

<b>Bulan</b>	<b>Kehadiran %</b>
<b>Januari</b>	<b>78</b>
<b>Februari</b>	<b>64</b>
<b>Maret</b>	<b>68</b>
<b>April</b>	<b>80</b>
<b>Mei</b>	<b>59</b>
<b>Juni</b>	<b>73</b>
<b>Juli</b>	<b>65</b>
<b>Agustus</b>	<b>78</b>
<b>September</b>	<b>52</b>
<b>Oktober</b>	<b>82</b>
<b>November</b>	<b>70</b>
<b>Desember</b>	<b>56</b>

Kinerja karyawan yang ada di PT Maan Ghodaqoh Shiddiq Lestari dari beberapa devisi, salah satunya devisi penjualan dan distribusi kurang memenuhi target dikarenakan devisi penjualan dan distribusi sering terlambat waktu masuk kerja bisa dilihat dari segi absensi karyawan. Dari table tersebut tampak bahwa tingakat kedisiplinan karyawan bagian penjualan dan distribusi masih jauh dari yang ditargetkan perusahaan yaitu mendekati 100%. Apabila

kedisiplinannya masih rendah akan berdampak terhadap kinerja karyawan kuantitas yang dihasilkan akan tidak bisa memenuhi target yang diharapkan.

Budaya organisasi ini dalam penempatan pegawai juga sangat penting karena budaya organisasi ini sebagai pola keyakinan pada sebuah organisasi yang akan dijadikan dalam sebuah keyakinan oleh semua karyawan untuk melakukan semua pekerjaannya sebagai cara yang tepat untuk memahami, mencari solusi apabila ada permasalahan yang ada dalam sebuah perusahaan.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas dan telah diketahui betapa pentingnya dalam penerapan penempatan pegawai, tingkat kedisiplinan kerja, dan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Penempatan Pegawai, Tingkat Kedisiplinan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Maan Qhodaqo Shiddiq Lestari”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka rumusan masalah yang dapat dikemukakan sebagai berikut:

- 1.2.1 Apakah penempatan pegawai berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Maan Ghodaqoh Shiddiq Lestari ?
- 1.2.3 Apakah tingkat kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Maan Ghodaqoh Shiddiq Lestari ?
- 1.2.3 Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Maan Ghodaqoh Shiddiq Lestari

## **1.3 Tujuan Penelitian**

- 1.3.1 Untuk mengetahui pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja karyawan di PT. Maan Qhodaqoh Shiddiq Lestari.

1.3.2 Untuk mengetahui pengaruh tingkat kedisiplinan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Maan Qhodaqoh Shiddiq Lestari.

1.3.3 Untuk mengetahui dprngaruh budaya organisasi terhadap kinerja ` karyawan di PT. Maan Qhodaqoh Shiddiq Lestari.

#### **1.4 Batasan penelitian penjualan & distribusi**

Penelitian ini dibatasi pada perolehan data hingga pembahasan hanya pada divisi penjualan dan distirbusi saja, dimana hasil observasi awal kedua divisi tersebut yang paling rendah presensi karyawannya.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

##### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

1. Bagi akademis, penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan dalam pengemabagan ilmu pengetahuan dan wawasan bagi pengembangan ilmu manajemen dalam bidang sumber daya manusia dimasa yang akan mendatang.
2. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai rujukan maupun refrensi

##### **1.5.2 Manfaat Praktis**

1. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan masukan dan pertimbangan guna perbaikan dan peningkatan kinerja karyawan di PT. Maan Qhodaqoh Shiddiq Lestari khususnya karyawan di divisi penjualan dan distrbusi.