

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Gambaran Umum Perusahaan**

#### **1.1.1 Profil Perusahaan PT Wadja Karya Dunia**

PT. Wadja Karya Dunia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produk *steel fenestration technology*. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2002, Wadja Karya Dunia memiliki sejarah dengan integritas, dedikasi, akal, dan tekad untuk berhasil adalah karakteristik perusahaan. Dengan keyakinan menawarkan produk desain terbaik, kinerja produksi kualitas terbaik, melayani masyarakat dalam pemenuhan kebutuhan *steel fenestration* yang aman dan ramah lingkungan untuk seluruh lapisan masyarakat di Indonesia. Kunci utama strategi perusahaan bertumpu pada penyediaan produk dan layanan terbaik, berkualitas, bernilai tambah dan inovatif untuk masyarakat sebagai mitra bisnis dan pelanggan terbaik di seluruh Indonesia dan dunia. Pada tahun 2013 perusahaan berubah status legalitas dari perusahaan perseorangan menjadi perusahaan terbatas. PT Wadja Karya Dunia sekarang terus berkembang didukung sumber daya *Research and Development (R&D) team* yang berpengalaman dan kompeten untuk menghasilkan produk yang berhubungan dengan pintu dan jendela dari baja ringan atau galvalume.

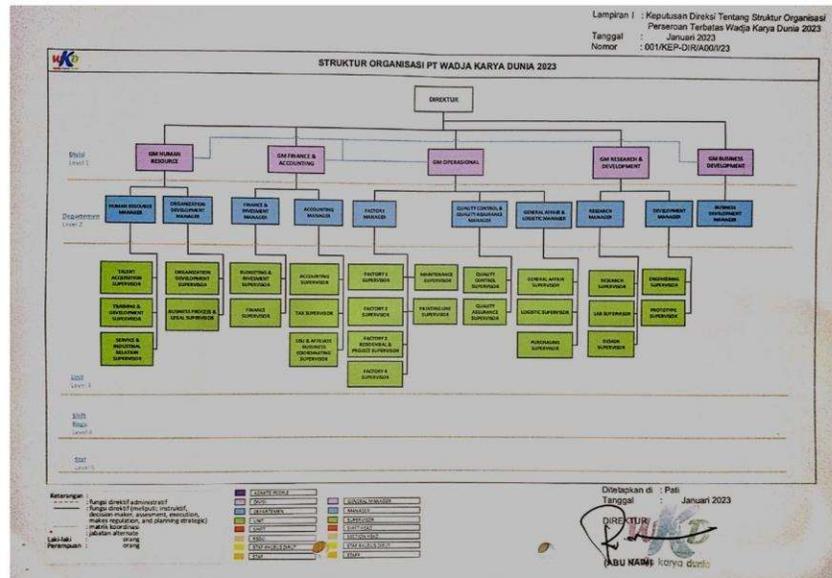
#### **1.1.2 Visi dan Misi**

PT. Wadja Karya Dunia mempunyai Visi yaitu "Perusahaan manufaktur Global terdepan dan terpercaya dalam steel building technology dan material". Adapun Misi PT. Wadja Karya Dunia yaitu:

1. Membangun, mengimplentasikan, dan mengembangkan perusahaan manufaktur kelas dunia.
2. Memperkuat kemampuan SDM untuk mengembangkan sistem & teknologi untuk tumbuh bersama.
3. Membantu menciptakan kemakmuran, keberlimpahan penuh keberkahan di dunia.
4. Membangun dan mengembangkan jaringan kerja yang kuat untuk produksi dan pasar di dunia.
5. Menciptakan dan menyediakan produk dan layanan yang terbaik, berkualitas, bernilai tambah, dan inovatif untuk mitra bisnis dan pelanggan kami di dunia.

### 1.1.3 Struktur Organisasi

Berikut adalah struktur organisasi dari PT Wadja Karya Dunia yang dapat dilihat pada Gambar 1.1.



**Gambar 1.1** Struktur Organisasi

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, PT Wadja Karya Dunia memiliki kelembagaan dengan struktur organisasi sebagai berikut:

#### A. GM Human Resource

##### 1. Human Resource Manager

- Talent Acquisition Supervisor.
- Training & Development Supervisor.
- Service & Industrial Relation Supervisor.

##### 2. Organization Development Manager

- Organization Development Supervisor.
- Business Process & Legal Supervisor.

#### B. GM Finance & Accounting

##### 1. Finance & Investment Manager

- Budgeting & Investment Supervisor.
- Finance Supervisor.

##### 2. Accounting Manager

- Accounting Supervisor.
- Tax Supervisor.

- *SBU & Affiliate Business Coordinating Supervisor.*

C. *GM Operational*

1. *Factory Manager*

- *Factory 1 Supervisor*
- *Factory 2 Supervisor*
- *Factory 2 Residential & Project Supervisor*
- *Factory 4 Supervisor*

2. *Quality Control & Quality Assurance Manager*

- *Quality Control Supervisor*
- *Quality Assurance Supervisor*

3. *General Affair & Logistic Manager*

- *General Affair Supervisor*
- *Logistic Supervisor*
- *Purchasing Supervisor*

D. *GM Research & Development*

1. *Research Manager*

- *Research Supervisor*
- *Lab Supervisor*
- *Design Supervisor*

2. *Development Manager*

- *Engineering Supervisor*
- *Prototype Supervisor*

E. *GM Business Development*

1. *Business Development Manager.*

## **1.2 Latar Belakang Penelitian**

Setiap perusahaan akan selalu mencoba untuk mencapai tujuannya. Salah satu sumber daya milik perusahaan yang mempengaruhi dan berperan penting untuk mencapai tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia. SDM merupakan suatu faktor yang memiliki peranan penting dan vital dalam menjalankan sebuah organisasi dengan tujuan menggunakan seluruh kemampuan sumber daya manusia dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan sesuai dengan yang diinginkan (Suryanto, 2020).

Selain SDM merupakan faktor yang berperan penting, kinerja berperan signifikan dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Jika ada peningkatan

signifikan secara berkala dalam kinerja karyawan, maka organisasi tidak akan mengalami kesulitan untuk mencapai tujuannya. Merawat dan mengelola sumber daya manusia dengan baik dapat menghasilkan sumber daya yang berkualitas tinggi dan meningkatkan kinerja karyawan di dalam organisasi.

Adapula hal-hal seperti nilai-nilai, kebiasaan, sikap, dan etika kerja yang dianut oleh semua anggota organisasi biasanya terkait dengan budaya organisasi. Komponen-komponen ini berfungsi sebagai dasar untuk mengamati bagaimana para pekerja berperilaku, berkolaborasi, dan berinteraksi dengan lingkungan mereka. Budaya organisasi yang kuat memiliki kekuatan untuk meningkatkan produktivitas pekerja dan membantu kesuksesan bisnis. Masalah dengan budaya organisasi perusahaan termasuk kegagalan pimpinan untuk memberikan contoh yang baik dengan datang dan pulang tepat waktu, yang mendorong keterlambatan di tempat kerja dan menciptakan kebiasaan di antara anggota staf. Maka dari itu perbaikan terhadap kinerja harus dilakukan karena prestasi kerja yang dicapai tidak seperti yang diharapkan, dengan melakukan perbaikan kinerja diharapkan tujuan organisasi di masa depan dapat dicapai dengan lebih baik (Wibowo, 2007).

Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu (Fahmi,2017:117). Jika budaya organisasi kuat, maka kinerja karyawan akan baik. Adapula budaya organisasi yang dimana bertujuan untuk mencapai visi misi perusahaan dan juga untuk mempererat kerja sama team serta memperkuat hubungan antar karyawan seperti:

**Tabel 1.1** Budaya Organisasi PT Wadja Karya Dunia

<b>Hari</b>	<b>Waktu</b>	<b>Kegiatan</b>
Senin	07.45 - 08.00 WIB	Briefing All Employee
Selasa - Sabtu	07.45 - 08.00 WIB	Briefing Tim

Sumber: Bagian Sumber Daya Manusia, 2023

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa setiap Senin diadakan *Briefing All Employee* selama 15 menit di jam 07.45-08.00 WIB, sementara pada hari Selasa-Sabtu diadakan Briefing tim selama 15 menit di jam 07.45-08.00 WIB. Namun *briefing* tersebut seharusnya dilaksanakan lebih lama atau sekitar 30 menit agar pegawai memahami jobdesc yang diberikan pada hari tersebut, dna juga untuk evaluasi dari kegiatan di

hari sebelumnya. Untuk *Briefing All Employee* sebaiknya juga disertai evaluasi setiap minggu karena *Briefing all employee* dilakukan setiap minggu, sehingga hal ini menjadi dasar permasalahan yang akan diteliti oleh penulis.

Selain budaya organisasi, perusahaan juga dituntut membuat suatu keadaan yang akan membuat karyawan disiplin dalam bekerja. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Menurut Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku. Masalah disiplin yang kerap terjadi oleh pegawai

Disiplin yang efektif sebaiknya diarahkan kepada perilakunya, bukan kepada karyawan secara pribadi, karena alasan untuk pendisiplinan adalah untuk meningkatkan kinerja, disiplin dapat secara positif dikaitkan dengan kinerja, dimana hal ini bertentangan dengan anggapan orang-orang bahwa disiplin dapat merusak perilaku. Kinerja karyawan yang baik merupakan output dari disiplin kerja yang telah tertanam dalam diri karyawan, sejauh mana kemungkinan yang akan dirasakan oleh tenaga kerja bahwa tenaga yang telah diberikan dan usaha yang akan dilakukan dapat membuahkan kinerja yang sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi (As'ad, 2004).

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang hendak dipergunakan para manajer untuk melakukan komunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia dalam merubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan yang ada pada perusahaan (Rivai, 2012:45).

Salah satu faktor yang mengindikasikan disiplin kerja adalah tingkat absensi karyawan. Data tingkat absensi karyawan padaperusahaan tersebut sebagai berikut:

**Tabel 1.2** Tabel Tingkat Absensi Karyawan Pt. Widja Karya Dunia Tahun 2023

No	Bulan	JK (Orang)	JHK (Hari)	Jumlah Absensi	Tingkat absensi
1.	Juli	75	26	6	0,3%
2.	Agustus	75	25	10	0,53%
3.	September	75	24	4	0,2%
4.	Oktober	75	27	5	0,24%
Jumlah					1,27%

No	Bulan	JK (Orang)	JHK (Hari)	Jumlah Absensi	Tingkat absensi
Rata-rata					0,31%

Sumber: Bagian Sumber Daya Manusia (2023)

Dari data presensi PT Wadja Karya Dunia pada tahun 2023 di bulan Juli – Oktober, menunjukkan bahwa tingkat absensi pada Juli 0,3%, Agustus 0,53%, September 0,2%, dan Oktober 0,24% sehingga rata-rata tingkat absensi pada 4 bulan tersebut adalah 0,31%. Pada data terlihat dari 75 pegawai dalam 1 bulan terjadi beberapa kali absensi sehingga menunjukkan beberapa karyawan yang kurang disiplin, dan akan menjadi dasar dari permasalahan dalam penelitian ini selanjutnya untuk mengetahui bagaimana penilaian kinerja para pegawai di PT Wadja Karya Dunia terdapat kriteria penilaian pegawai beserta data penilaian kinerja pegawai dari tahun 2019-2021.

**Tabel 1.3** Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan

Rentang Nilai	Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan
<50	Penilaian Kinerja Pegawai dalam Kategori Buruk
51-60	Penilaian Kinerja Pegawai dalam Kategori Kurang
61-75	Penilaian Kinerja Pegawai dalam Kategori Cukup
76-90	Penilaian Kinerja Pegawai dalam Kategori Baik
91-100	Penilaian Kinerja Pegawai dalam Kategori Sangat Baik

Sumber: Bagian Sumber Daya Manusia

Berdasarkan kriteria penilaian kinerja pegawai di atas, berikut ini merupakan data dan rekapitulasi indikator penilaian yang terdapat di PT Wadja Karya Dunia periode 2019-2021, penilaian tersebut mencakup nilai sikap, komitmen, integritas, orientasi pelayanan, disiplin, dan kerja sama.

**Tabel 1.4** Rekapitulasi Penilaian Prestasi Kinerja Pegawai Periode 2019-2021

Tahun	<50	51-60	61-75	76-90	91-100
2019	0	0	11	64	0
2020	0	0	12	63	0
2021	0	0	17	58	0

Sumber: Bagian Sumber Daya Manusia (2023)

Berdasarkan tabel 1.4 rekapitulasi penilaian prestasi kinerja pegawai pada PT

Wadja Karya Dunia, bahwa tahun 2019 ada 11 pegawai yang berada di rentang nilai 61-75 dengan rata-rata nilai 75 yang berarti berdasarkan kategori penilaian kinerja pegawai pada kategori cukup dan 64 pegawai di rentang nilai 76-90 yang berarti berdasarkan kategori penilaian kinerja pegawai pada kategori baik. Lalu pada tahun 2020 terjadi penurunan yaitu ada 12 pegawai mempunyai rentang nilai 61-75 dengan rata-rata nilai 75 yang berarti berdasarkan kategori penilaian kinerja pegawai pada kategori cukup dan 63 pegawai ada di rentang nilai 76-90 yang berarti berdasarkan kategori penilaian kinerja pegawai termasuk pada kategori baik. Pada tahun 2022 mengalami penurunan di mana ada 17 pegawai yang berada di rentang nilai 61-75 dengan rata-rata nilai di 75 yang berarti berdasarkan penilaian kinerja pegawai berada pada kategori cukup dan 58 pegawai di rentang nilai 76-90 yang berarti berdasarkan kategori penilaian kinerja pegawai berada pada kategori baik. Dari periode 2019-2021 penilaian prestasi kinerja pegawai belum pernah ada yang menyentuh Kategori Sangat Baik (Rentang nilai 91-100) dan ini yang menjadikan permasalahan yang akan diangkat melalui penelitian ini.

Dari fenomena yang dapat dilihat dan juga dengan adanya data diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti faktor yang mempengaruhi dan berkaitan erat dengan Kinerja Karyawan yaitu Budaya Organisasi dan Disiplin kerja. Dengan mengangkat penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Wadja Karya Dunia”.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka berikut adalah rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Budaya Organisasi di PT Wadja Karya Dunia?
2. Bagaimana Disiplin Kerja di PT Wadja Karya Dunia?
3. Bagaimana Kinerja Karyawan di PT Wadja Karya Dunia?
4. Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Wadja Karya Dunia?
5. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Wadja Karya Dunia?
6. Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Wadja Karya Dunia?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui,

menganalisis, dan mengkaji:

1. Untuk mengetahui Budaya Organisasi di PT Wadja Karya Dunia.
2. Untuk mengetahui Disiplin Kerja di PT Wadja Karya Dunia.
3. Untuk mengetahui Kinerja Karyawan di PT Wadja Karya Dunia.
4. Untuk mengetahui dan menganalisa Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Wadja Karya Dunia.
5. Untuk mengetahui dan menganalisa Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Wadja Karya Dunia.
6. Untuk mengetahui dan menganalisa Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Wadja Karya Dunia.

### **1.5 Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan dan manfaat kepada berbagai pihak bersangkutan secara teoritis, praktis, dan secara akademik.

- a. Kegunaan Teoritis  
Dengan adanya penelitian ini diharapkan pihak yang membutuhkan kajian atau penelitian tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Suatu Organisasi dapat menjadikan ini sebagai sumber wawasan dan rujukan dalam penelitiannya.
- b. Kegunaan Praktis  
Peneliti berharap, dengan adanya penelitian ini pihak yang bersangkutan dapat menjadikannya sebagai masukan dalam mengelola sumber daya manusia serta meningkatkan kinerja karyawan mereka dengan mengetahui pengaruh dari Budaya Organisasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- c. Kegunaan Akademis  
Dibuatnya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara akademis dan menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya terkhusus mengenai Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, SDM dan Kinerja Karyawan.

### **1.6 Waktu dan Periode Penelitian**

Penelitian yang dilakukan oleh penulis ini dilaksanakan pada:

- Nama Perusahaan : PT Wadja Karya Dunia  
Alamat : Jl. Raya Pati – Gembong Ds. Tamansari Kab.Pati Jawa Tengah  
Objek Penelitian : Pegawai PT Wadja Karya Dunia  
Waktu Penelitian : Desember 2023 sampai dengan Januari 2024