

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Penyebaran wabah covid-19 pada awal tahun 2020 menyebabkan situasi ekonomi global mengalami perubahan besar setelah WHO secara resmi menyatakan covid-19 sebagai pandemi, penurunan kondisi ekonomi di berbagai sektor menunjukkan perubahan tersebut. Dari manufaktur hingga pariwisata, seluruh sektor tanah air telah merasakan kerugian akibat penyebaran wabah covid-19, mulai dari pendapatan hingga mengalami pengurangan jumlah karyawan. Seiring dengan terus bertambahnya kasus terkonfirmasi covid-19, maka mendorong pemerintah untuk memberlakukan pembatasan sosial (*social distancing*) dengan menerapkan status isolasi wilayah (*lockdown*).

Kondisi ini dilakukan untuk menekan laju proses penyebaran covid-19. Akibat dari situasi *lockdown* inilah membuat segala aktivitas masyarakat menjadi terbatas sehingga mempengaruhi kelangsungan hidupnya baik dari segi ekonomi, bisnis, dan sosial. Dunia bisnis pun tak lepas dari pemberlakuan status *lockdown*. Sehingga perusahaan mengeluarkan kebijakan bekerja dari rumah (*work from home*). Hal ini berdampak pada kinerja karyawan, dengan adanya beberapa kebijakan pemerintah yang dikeluarkan saat pandemi maka perusahaan harus mulai melakukan penyesuaian dengan kondisi ini. sehingga

mengakibatkan beberapa perusahaan mengurangi karyawan dan melakukan perputaran atau pemindahan karyawannya ke cabang lain Hal ini juga berdampak pada CV. Cahaya Packing Jakarta, berikut dijelaskan melalui Tabel 1. perbandingan dampak yang terjadi sebelum dan sesudah pandemi Covid-19.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting di perusahaan. Sebagai aset perusahaan yang sangat berharga, maka penting bagi perusahaan untuk selalu membina dan mengembangkan potensi dari sumber daya manusia yang dimilikinya. Salah satu usaha yang dilakukan adalah dengan penerapan mutasi. Program ini diharapkan dapat menjamin kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan dan pemanfaatannya yang optimal, karena secanggih apapun peralatan yang dimiliki oleh perusahaan tidak akan ada artinya jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang terampil dan memiliki kinerja yang tinggi. Melalui manajemen sumber daya manusia, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah yang akan membantu memenuhi keinginan dan kebutuhan karyawan sesuai dengan kemampuan para karyawannya. Dengan kondisi tersebut diharapkan karyawan dapat memiliki perilaku dan kinerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai penunjang upaya mencapai tujuan.

Kashmir (2017:06) berpendapat bahwa

“Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan

pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholders.”

Budaya organisasi menjadi faktor pendorong terbentuknya kinerja. Karena budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku dalam suatu institusi dan diterima oleh seluruh anggota karyawan dalam suatu institusi. Penilaian yang baik terhadap budaya organisasi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja institusi tersebut. Semakin baik kualitas faktor-faktor yang terdapat dalam budaya organisasi makin baik pula kinerja dalam institusi tersebut. Karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai institusi akan menjadikan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian karyawan dalam bekerja

Menurut Edison, dkk. (2016:120) budaya organisasi merupakan pola dari keyakinan, perilaku, asumsi, dan nilai-nilai yang dimiliki bersama. Budaya organisasi membentuk cara berperilaku dan berinteraksi anggota dan mempengaruhi cara kerja mereka. Pada gilirannya, budaya organisasi ini diharapkan akan mampu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi perbaikan kinerja individu dan organisasi. Menurut Fahmi (2017:117) “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”. Suatu organisasi dikatakan berhasil jika secara efektif dan efisien dapat mendayagunakan sumber daya terutama karyawan yang optimal dan profesional.

Menurut beberapa pendapat diatas penulis menyimpulkan bahwa budaya organisasi menekankan pada sifat dan sikap pegawai dalam bekerja, nilai-nilai dan kesempatan terhadap rencana strategis organisasi. mentaati peraturan institusi, dan bekerja tidak sesuai prosedur.

Disiplin kerja mempengaruhi berbagai hal karena merupakan salah satu faktor dari kinerja. Disiplin kerja merupakan cerminan organisasi tersebut memiliki sumber daya manusia yang baik atau tidak. Disiplin kerja merupakan ketaatan dari perilaku seseorang dalam menaati ketentuan atau peraturan tertentu, berkaitan dengan pekerjaan yang diberlakukan dalam suatu organisasi dan harus dimiliki oleh setiap individu agar kehidupan organisasi bisa aman, tertib dan lancar. Dalam hal ini disiplin kerja lebih berpengaruh terhadap ketertiban mahasiswa yang nantinya akan memasuki dunia kerja yang nyata, sehingga setiap individu harus tunduk pada peraturan yang ada senang di organisasi tersebut.

Hasibuan (2016:193) mengemukakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku Disiplin kerja merupakan dalam suatu perusahaan

atas dasar adanya kesadaran dan bukan unsur paksaan.ketaatan karyawan terhadap suatu aturan dan ketentuan yang berlaku.

Cahaya Packing merupakan Perusahaan yang bergerak di bidang industri, perusahaan yang berdiri sejak 2003 lokasi toko tersebut di Jl. Hayam Wuruk LTC Glodok, Jakarta dan memiliki sebanyak 4 gudang yang menyebar di daerah (Krukut , Thalib , Gajah Mada dan Duri) Jakarta Barat.

Perusahaan yang didirikan oleh Pak Rahman sendiri yang langsung memegang kendali atas perusahaan tersebut, merangkap sebagai bos dan HRD Pimpinan utama perusahaan CV. Cahaya Packing Dibantu oleh istrinya ibu Santa yang bertugas mengawasi 4 gudang tersebut.

Barang yang ditawarkan oleh perusahaan ialah peralatan pabrik bahan dasar seperti (*Rubber,Teflon,Nylon,Acrylic,Sillicone*) Barang tersebut yang dijual untuk penggerak alat mesin di sebuah pabrik dengan adanya perusahaan CV. Cahaya Packing yang memiliki 3 Toko dan 4 gudang tersebut maka sangat besar peranan pegawai dalam menjalankan perusahaan tersebut baik karyawan yang ditempatkan di gudang maupun di Toko.

Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin kerja dan Mutasi dalam perusahaan tersebut sangat besar. Dengan ini saya sebagai salah satu karyawan CV. Cahaya Packing membuat penelitian tersebut. Dan dengan adanya masa pandemi Covid-19 membuat tata letak kepegawaian berubah, sistem kerja yang berbeda selama masa pandemi karna harus mengikuti

arahan pemerintah untuk melakukan *Work Form Home*. Sedangkan kami adalah toko *offline* yang tidak bisa untuk bekerja dari rumah.

Maka dengan kekompakan antara Pimpinan dan karyawan, semua sepakat untuk masuk bergilir. Dibuat menjadi 2 *Team shift* (satu hari masuk satu hari libur) karyawan patuh akan aturan dan mengikuti seseuai prosedur yang ada sehingga kami bisa bekerja hanya dari gudang saja. Agar perusahaan bisa tetap berjalan dan mempertahankan karyawan yang ada, karna ada beberapa yang memang dimutasikan dengan sebab-sebab tertentu. Tabel berikut dapat dilihat data absensi pegawai CV Cahaya Packing :

Tabel 1
DATA ABSENSI KARYAWAN CV. CAHAYA PACKING
PERIODE 2018-2021

ABSENSI KETIDAK HADIRAN												
2018-2021												
Bulan	2018			2019			2020			2021		
	Alfa	Izin	Sakit	Alfa	Izin	Sakit	Alfa	Izin	Sakit	Alfa	Izin	Sakit
Januari	5	8	7	3	5	5	5	5	5	4	3	2
February	2	7	5	0	3	1	4	7	15	1	9	9
Maret	4	4	2	1	1	0	5	8	8	2	7	5
April	6	1	4	2	0	0	9	10	15	5	1	3
Mei	1	1	4	0	3	0	7	10	10	3	5	8
Juni	2	1	5	2	5	1	8	15	9	2	2	4
Juli	4	7	3	0	4	0	4	8	10	2	7	7
Agustus	0	2	3	0	3	3	9	8	17	4	7	9
September	1	2	0	1	2	0	6	20	17	1	4	2

ABSESI KETIDAK HADIRAN												
2018-2021												
	Alfa	Izin	Sakit	Alfa	Izin	Sakit	Alfa	Izin	Sakit	Alfa	Izin	Sakit
Oktober	3	3	3	2	0	1	5	6	5	5	9	7
November	0	1	0	0	0	0	4	3	7	4	7	7
Desember	4	2	1	0	1	2	2	6	5	3	4	3
TOTAL	108			39			297			167		
	35%			17%			85%			55%		

Sumber : HRD CV Cahaya Packing

Dari data tabel 1 diatas menyatakan bahwa ketidakhadiran karyawan CV. Cahaya Packing selama 4 tahun terakhir mengalami tingkat presentase yang berbeda Pada tahun 2018 hingga 2021.

Tahun 2018 presentase ketidakhadiran sebesar 35%. Angka tersebut ialah ketidakhadiran dalam satu tahun yang masih dalam batas normal bahkan bisa dinyatakan karyawan cukup rajin karna angka ketidakhadiran rendah. absensi pada tahun tersebut berjalan normal sebagaimana mestinya.

Pada tahun 2019 angka ketidakhadiran sangat rendah yaitu hanya 17%. menunjukan bahwa pada tahun tersebut perusahaan sedang mengalami masa kejayaan dan keharmonisan pada karyawannya sehigga sangat jarang yang tidak hadir pada satu tahun tersebut. absensi pada tahun tersebut sangai baik dan perusahaan pun berjalan dengan lancar.

Presentase angka ketidakhadiran melonjak sangat tinggi di tahun 2020 yaitu mencapai 85 % penyebab dari tingginya angka ketidakhadiran tersebut ialah karna

ditahun tersebut dimana adanya wabah penyakit yaitu Covid-19 yang sangat berpengaruh terhadap karyawan CV.Cahaya Packing. Wabah tersebut mengharuskan karyawan agar tetap dirumah dan menjaga jarak atau menjauhi kerumunan untuk menjaga diri dan saling melindungi satu sama lain. Jika sudah terkenan virus tersebut maka karyawan wajib menjalani masa penyembuhan dalam kurun waktu 2 minggu. sehingga banyaknya karyawan yang sering tidak masuk karena sakit atau sedang dalam masa isolasi mandiri agar tidak menyebarnya virus tersebut terhadap karyawan lainnya.

Lalu di tahun 2021 mulai adanya perubahan yang cukup baik penyebaran virus tidak begitu banyak seperti sebelumnya. semuanya mulai membaik secara perlahan hingga saat ini dan keharmonisan karyawan mulai meningkat kembali dan jarang ada yang tidak hadir. Angka presentase menjadi 55% merupakan suatu perubahan yang sangat baik.semuanya kembali menjalankan tugasnya, memperbaiki dan menjalankan pekerjaan yang tertunda dimasa pandemic kemarin dan berkurangnya karyawan yang dimutasi.

Mutasi pada dasarnya adalah pemindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain yang sifatnya sejajar. Tetapi masyarakat sering mengartikan bahwa karyawan yang di mutasi adalah karyawan yang di hukm karena melakukan kesalahan atau menyalah gunakan kedudukannya. Tetapi perlu diingat bahwa mutasi sebenarnya dilakukan untuk melakukan penyegaran, sehingga tidak menimbulkan kejenuhan dalam melaksanakan suatu pekerjaan .

Sedarmayanti dalam Pramuditha, (2020:135) menyatakan bahwa Mutasi adalah kegiatan yang merupakan serangkaian proses untuk mengembangkan keadaan posisi atau status dari pegawai dalam struktur organisasi. Kemudian mutasi menurut Wahyudi dalam Badriyah, (2017:216) merupakan rangkaian tugas seseorang yang berpindah untuk suatu level yang sejajar dari posisi kerja yang sebelumnya merasakan perpindahan pekerjaan. Mutasi adalah suatu aktivitas kerja dari seorang atasan dalam perusahaan yang memiliki kewenangan terhadap karyawan untuk dipindahkan dari suatu pekerjaan satu kepekerjaan yang lainnya.

Berdasarkan keterangan dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa mutasi merupakan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, serta status kepegawaian yang bersangkutan dengan tujuan agar pegawai tersebut mendapatkan kepuasan dalam kerja serta berprestasi secara maksimal bagi organisasi.

Data Mutasi karyawan CV Cahaya Packing 3 tahun terakhir dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2
Data mutasi karyawan CV. Cahaya Packing
Tahun 2008-2021

MUTASI			
Tahun	Diberhentikan	Dipindahkan	Jumlah
2018	5	1	17
2019	0	10	10
2020	10	35	45
2021	7	15	22

Sumber: HRD CV. Cahaya Packing

Dari data tabel 2 tersebut dapat dilihat bahwa pada tahun 2018-2021 jumlah angka mutasi pada CV.Cahaya Packing berbeda beda. Pada tahun 2018 menunjukkan mutasi karyawan CV.Cahaya Packing ada dibatas normal karna semuanya berjalan dengan baik. Kendala perusahaan pada tahun tersebutpun tidak ada.

Pada tahun 2019 angka menunjukkan semakin membaik bahkan ditahun tersebut angka yang cukup rendah dalam 4 tahun terakhir. Karna semua berjalan lancer dalam perusahaan, kekompakan karyawan yang berjalan baik dan kondisi perusahaan sangat stabil.

Tahun 2020 angka melonjak tinggi yaitu mencapai 45 jumlah karyawan yang dimutasikan. penyebabnya adalah virus pandemi Covid-19 yang melanda Indonesia dan beberapa negara lainnya. dimana virus ini bersifat menularkan sehingga seseorang yang terkena virus tersebut mengharuskan dirinya untuk tidak berinteraksi selama beberapa saat. Tentunya karyawan banyak sekali yang tidak hadir bekerja saat virus ini berlangsung. Beberapa karyawan yang dalam keadaan sehat jasmani dan rohani diperintah untuk tetap masuk bekerja dan menjalankan tugasnya demi kelancaran dan pertahanan perusahaan, sehingga sangat diperlukan kesolidaritasan antar karyawan yang lainnya demi menjalankan semua tugas yang ditugaskan kepada yang masuk bekerja,

Kinerja karyawan yang baik dapat membuat organisasi berkembang. Kinerja karyawan juga dapat tercapai apabila karyawan disiplin kerja, bertanggung jawab, berdedikasi tinggi sehingga memberikan hasil kerja yang baik secara kualitas dan

kuantitas. Menurut Sutrisno (2016:172) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

”Menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Tercapainya kinerja pegawai akan mensukseskan organisasi dengan demikian pimpinan di organisasi perlu menelaah determinan kinerja pegawai baik berdasarkan teori maupun hasil penelitian, misalnya mutasi dan perasaan senang dalam bekerja. Menurut pendapat lain, Simamora (2017:16) “Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya, yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil”.

Dari teori-teori yang diketahui diatas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu organisasi. Karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan ke arah yang benar atau hanya berjalan ditempat saja.

Berdasarkan fenomena yang ada maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “ PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN MUTASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. CAHAYA PACKING SELAMA MASA PANDEMI COVID-19”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang di uraikan di atas, peneliti dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kurangnya penerapan norma yang baik didalam perusahaan CV.Cahaya Packing Jakarta.
2. Kurangnya kepercayaan antar karyawan pada CV.Cahaya Packing Jakarta.
3. Imbalan yang tidak sesuai dengan kinerja pada karyawan CV.Cahaya Packing Jakarta.
4. Masih kurangnya sangsi hukum terhadap kelalaian pegawai pada CV. Cahaya Packing Jakarta.
5. Kurangnya pengetahuan tentang ilmu yang ada di perusahaan CV. Cahaya Packing Jakarta.
6. Tidak ada motivasi khusus dari pimpinan kepada pegawai CV. Cahaya Packing Jakarta.
7. Kinerja pegawai CV. Cahaya Packing Jakarta, tidak maksimal.

C. Batasan Masalah

Dalam setiap penelitian terdapat batasan-batasan penelitian, hal ini bertujuan agar memberikan ruang lingkup yang jelas sehingga hasil yang diperoleh mudah dilihat dan jelas arahnya. Berdasarkan identifikasi masalah, maka pembahasan dalam penelitian ini hanya terbatas pada masalah budaya organisasi, disiplin kerja dan mutasi terhadap kinerja karyawan CV. Cahaya Packing pada masa pandemi.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, maka rumusan pokok permasalahan dari penelitian ini adalah :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Cahaya Packing Jakarta selama masa pandemi covid-19 ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Cahaya Packing Jakarta selama masa pandemi covid-19 ?
3. Apakah mutasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Cahaya Packing Jakarta selama masa pandemi covid-19?
4. Apakah budaya organisasi, disiplin kerja, dan mutasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Cahaya Packing Jakarta selama masa pandemi covid-19 ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan batasan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Cahaya Packing Jakarta selama masa pandemi Covid-19
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Cahaya Packing Jakarta selama masa pandemi Covid-19
3. Untuk mengetahui pengaruh mutasi terhadap kinerja karyawan CV. Cahaya Packing Jakarta selama masa pandemi Covid-19
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi , disiplin kerja dan mutasi secara signifikan terhadap kinerja Karyawan CV. Cahaya Packing selama masa pandemi Covid-19

F. Tujuan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara Teoritis dan Praktis, diantaranya :

1. Kegunaan Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan khususnya dibidang SDM (Sumber Daya Manusia) terutama masalah pada budaya organisasi, disiplin dan mutasi kerja.

- b.** Sebagai rujukan atau referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya, khususnya yang berkaitan dengan masalah MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia)

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Penulis

- 1) Untuk mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama menuntut ilmu dibangku kuliah dan sekaligus menanggapi suatu kejadian dapat memberikan sumbangan pemikiran serta pemecahnya
- 2) Untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar sarjana Manajemen Universitas Bina Niaga Indonesia

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai dasar oleh Perusahaan dalam hal pengambilan keputusan. Khususnya dalam melaksanakan pengambilan keputusan mutasi, budaya organisasi dan disiplin kerja dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan

c. Bagi Masyarakat Umum

Sebagai ajuan referensi atau dasar penelitian selanjutnya dalam ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia

G. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dan mengetahui alur penelitian skripsi skripsi ini maka akan diberikan gambaran mengenai isi skripsi skripsi sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang, identifikasi Masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan menjelaskan landasan teori yang digunakan untuk memecahkan masalah dalam penelitian seperti budaya organisasi, disiplin, mutasi kerja dan kinerja karyawan, kerangka pemikiran, penelitian terdahulu dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini menguraikan tentang metodologi penelitian, Lokasi penelitian, variabel penelitian dan operasional, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, metode analisis data, instrumen penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Menerangkan tentang isi dari penelitian mengenai Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Cahaya Packing Selama Masa Pandemi Covid-19.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Menerangkan hasil kesimpulan dari pembahasan dan memberikan saran bagi perusahaan