

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perkembangan dan kemajuan teknologi saat ini, setiap organisasi atau perusahaan akan selalu dihadapkan pada permasalahan perilaku organisasi dan sumber daya manusia. Perilaku organisasi adalah bidang studi yang mengkaji bagaimana individu, kelompok, dan struktur memengaruhi perilaku dalam organisasi. Bidang ini mendalamai berbagai topik, termasuk motivasi, pengembangan karier, lingkungan kerja, dan budaya organisasi, yang semuanya berdampak langsung pada kinerja karyawan. Ketika sebuah perusahaan memupuk budaya organisasi yang positif, yang memberikan motivasi kepada karyawan, menyediakan pengembangan karier yang jelas, dan lingkungan kerja yang efektif, karyawan cenderung lebih terlibat, produktif, dan termotivasi.

Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak sehat, budaaya organisasi yang buruk, atau kurangnya pengembangan karier yang jelas dapat menyebabkan menurunnya motivasi kerja, dan pada akhirnya, penurunan keseluruhan kinerja karyawan. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang perilaku organisasi sangat penting bagi manajer dan pemimpin yang ingin menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya memuaskan karyawan, tetapi juga memaksimalkan potensi mereka dan berkontribusi pada kesuksesan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan prestasi yang dicapai seseorang dengan menyelesaikan suatu tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para

pemangku kepentingan organisasi. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dievaluasi kinerjanya, sehingga kinerja sumber daya manusia yang terdapat pada unit-unit di dalam suatu organisasi dapat dievaluasi secara objektif. Kinerja merupakan hasil kerja yang diraih seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kesepakatan, pengalaman, ketekunan serta waktu (Veritia, 2020).

Kinerja pada dasarnya adalah karakter yang dihasilkan setiap karyawan sebagai kinerja yang dihasilkan oleh karyawan itu sendiri sesuai dengan perannya dalam suatu perusahaan. Dalam hal ini untuk menemukan kinerja yang lebih berkelas dari seorang karyawan harus dapat memberikan sarana dan prasarana untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan. Kata lain dari istilah kinerja itu sendiri yaitu tujuan kata prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang (*Job Performance atau Actual Performance*) (Jeffry, 2018).

Berikut dibawah ini adalah hasil data kinerja pada Pizza Hut Medan diperoleh penulis yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data Kinerja Karyawan Pizza Hut Medan

Perilaku Kerja	2022			2023			2024		
	Bobot	Nilai	Bobot	Nilai	Bobot	Nilai	Bobot	Nilai	Skor
	%	Kinerja	%	Kinerja	%	Kinerja	%	Kinerja	%
Kedisiplinan	10	83	8,3	10	77	7,7	10	63	6,3
Tanggung Jawab	10	79	7,9	10	78	7,8	10	70	7,0
Kerjasama	10	79	7,9	10	78	7,8	10	71	7,1
Kepemimpinan	10	81	8,1	10	78	7,8	10	73	7,3
Hasil Kerja									
Kualitas Kerja	20	87	17,4	20	85	17	20	78	15,6

Kuantitas Kerja	20	83	16,6	20	80	14	20	73	14,6
Keterampilan	20	85	17	20	80	16	20	70	14
Jumlah	100		84	100		78,9	100		71,9

Sumber: Pizza Hut Medan (2025)

Tabel 1.2 Standar Kinerja Karyawan Pizza Hut Medan

No	Nilai (%)	Kategori
1	91 keatas	Sangat Baik
2	80 – 90	Baik
3	70 – 79	Cukup
4	61 – 69	Kurang
5	60 kebawah	Buruk

Sumber: Pizza Hut Medan (2025)

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti pada tanggal 14 September 2023 untuk penilaian kinerja karyawan di Kantor Pizza Hut Medan dapat kita lihat yaitu:

Tabel 1.3 Pra Survey Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Jumlah Sampel	Target
1	Saya mampu mengerjakan setiap tugas yang diberikan	18	12	30	100%
2	Saya mengerjakan tugas dengan baik	16	14	30	100%
3	Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu	18	12	30	100%
4	Saya selalu bisa fokus dalam menyelesaikan tugas	13	17	30	100%
5	Saya melakukan pekerjaan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan	17	13	30	100%

Sumber: Data Diolah Penulis (2023)

Dari tabel 1.1 dan tabel 1.3 diatas menunjukan bahwa kinerja karyawan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Terdapat banyak karyawan yang belum menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan beberapa karyawan masih belum bisa melaksanakan tugasnya dengan optimal secara fokus.

Hal ini bahwa kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan ditentukan oleh sikap dan perilaku karyawan terhadap pekerjaannya dan orientasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja seorang karyawan pada kenyataannya akan dapat berbeda dengan karyawan lain.

Dengan demikian, fenomena permasalahan yang muncul adalah adanya kesenjangan antara persepsi kemampuan diri karyawan dengan indikasi adanya tantangan dalam hal ketepatan waktu penyelesaian tugas dan kemampuan mempertahankan fokus yang optimal dalam bekerja, yang berpotensi menghambat pencapaian target kinerja yang telah ditetapkan. Mengenai hal permasalahan kinerja karyawan maka tidak terlepas dari faktor kemampuan (*ability*) yang di maksud secara psikologis kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge* dan *skill*). Kinerja pada dasarnya apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan (Mathis, 2009).

Penelitian terdahulu yang dilakukan Hartono *et al.* (2023), menyatakan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan pengembangan karier menunjukkan ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan pengembangan karier yang ada di seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang mereka hasilkan dalam melakukan pekerjaan.

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dibutuhkan untuk menciptakan iklim *good governance* pada perusahaan, khususnya fungsi pengembangan sumber daya manusia hendaknya dirancang dengan memperhatikan kebutuhan-kebutuhan riil dari *good governance*. Pengembangan sumber daya

manusia yang relevan dengan *good governance* diantaranya mencakup peningkatan motivasi kerja, pengembangan karier, dan menciptakan lingkungan kerja secara kondusif dan menjaga budaya organisasi yang selaras dengan tujuan organisasi sehingga dapat memberikan kedisiplinan kerja kepada seluruh karyawan.

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek kerja, yang keberadaannya harus diperhatikan oleh setiap perusahaan. Hal ini disebabkan karena disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi besar kecilnya *performance* kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan. Pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Siagian, 2014).

Dengan adanya kedisiplinan maka pekerjaan akan semakin efektif, disamping itu pula kualitas dan kuantitas pekerjaan akan semakin baik dan dapat selesai dengan tepat waktu. Hal ini akan berdampak pada terwujudnya tujuan perusahaan yang hendak dicapai. Penelitian yang dilakukan oleh Wijaya et al. (2023) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.4 Pra Survey Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Jumlah Sampel	Target
1	Saya tidak memiliki riwayat absensi ketidakhadiran yang tinggi	13	17	30	100%
2	Saya dapat mematuhi segala aturan dan peraturan perusahaan dengan baik	16	14	30	100%
3	Saya mengerjakan tugas pekerjaan sesuai dengan	12	18	30	100%