

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap organisasi atau bisnis memiliki tujuan yang ingin dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut ada beberapa langkah dan prosedur yang harus diikuti. Semua ini dapat dilakukan oleh karyawan sebagai sarana untuk mendapatkan informasi dari perusahaan. Karyawan yang bekerja secara efisien dan berkontribusi positif bagi perusahaan dapat membantu bisnis berjalan lebih lancar. Perusahaan harus mengambil langkah-langkah untuk memaksimalkan kinerja karyawan, salah satunya adalah memberikan umpan balik terkait pekerjaan kepada karyawan secara jelas dan ringkas. Hal ini bertujuan untuk mengevaluasi pekerjaan yang telah diselesaikan dan menjadi tolak ukur untuk menentukan apakah seorang karyawan di perusahaan berkinerja baik atau tidak.

Kinerja karyawan sangat penting bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dan sasarannya. Salah satu faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik adalah memiliki karyawan yang berdedikasi, produktif, dan memiliki loyalitas yang tinggi. Oleh karena itu, penting untuk memberikan evaluasi kinerja guna mengamati beberapa keterampilan yang dimiliki karyawan dalam menjalankan pekerjaannya

Pencapaian tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada peralatan canggih, sarana yang tahan lama, dan prasarana, melainkan lebih bergantung pada orang-orang yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kebiasaan kerja karyawannya.

Menurut Ratnasari (2020:19) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah sejauh mana karyawan memenuhi persyaratan tugas yang diberikan. Menurut Khaeruman (2021:8), “Kinerja karyawan merupakan hasil dari pekerjaan atau pencapaian (output) baik dari kuantitas maupun kualitas yang diperoleh oleh pegawai karyawan dalam jangka waktu tertentu saat melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya.” Menurut Ratnasari (2020:13), “Kinerja karyawan adalah hasil

dari pelaksanaan pekerjaan tertentu yang dilakukan secara terencana oleh karyawan pada waktu dan tempat yang ditentukan oleh organisasi terkait.”

PT Metal Castindo Industritama merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang pengecoran besi dan baja atau casting dan menjadi salah satu supplier dari PT Komatsu Indonesia.

Nurdin (2023:53) menyatakan bahwa hasil kerja yang berkualitas serta kuantitatif yang dilakukan oleh pekerja saat bekerja berdasarkan tanggung jawab dan tugas yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Sulistiawan & Riadi (2017) mengatakan bahwa Kinerja karyawan merupakan hasil output dari tugas yang diberikan kepada suatu organisasi atau institusi.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan sangat memengaruhi tingkat keberhasilan dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang baik akan mengikuti hasil yang baik dalam perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya, kinerja karyawan yang buruk juga akan berdampak negatif terhadap keberhasilan perusahaan. Hasil kinerja dapat dinilai dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan juga kerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Selain itu, peneliti juga melakukan Pra-Survei kepada 30 orang responden dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 1.1 Hasil Prasurvei Variabel Kinerja Karyawan

NO	Pernyataan	Jawaban %			
		YA	%	TIDAK	%
Kualitas Kerja					
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang sesuai standar kualitas yang ditetapkan	8	26,7%	22	73,3%
Kuantitas Kerja					
2	Jumlah pekerjaan yang anda selesaikana sesuai dengan	7	23,3%	23	76,7%

NO	Pernyataan	Jawaban %			
		YA	%	TIDAK	%
Kualitas Kerja					
	target yang ditetapkan perusahaan				
N O	Pernyataan	Jawaban %			
		YA	%	TIDAK	%
Kerja Sama					
3.	Saya bersedia membantu rekan kerja ketika mereka mengalami kesulitan dalam pekerjaan	7	23,3%	23	76,7%
Tanggung Jawab					
4.	Saya merasa bertanggung jawab menjaga kuantitas hasil kerja saya	9	30%	21	70%
Inisiatif					
5.	Saya sering mengajukan ide baru untuk meningkatkan efektivitas kerja tim maupun perusahaan.	5	16,7%	25	83,3%
Jumlah responden		30 Karyawan			

Sumber: Hasil olah data prasurvei kuesioner (2026)

Berdasarkan hasil tabel 1.1 hasil prasurvei yang dilakukan terhadap 30 karyawan PT Metal Castindo Industritama, diketahui bahwa tingkat kinerja karyawan masih tergolong rendah pada beberapa aspek utama. Indikator dengan tingkat kinerja karyawan tertinggi pada aspek inisiatif, dimana sebanyak 83,3% menyatakan bahwa tidak sering mengajukan ide untuk meningkatkan efektivitas kerja tim maupun perusahaan. Masalah ini bisa disebabkan oleh berbagai hal, seperti kurangnya

semangat, sedikitnya dukungan dari pimpinan , budaya perusahaan yang tidak mendorong transparansi, atau adanya ketakutan akan penolakan terhadap gagasan . Jika tidak ditangani , hal ini dapat menghalangi inovasi dan pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan. Selain itu, dua indikator lainnya yang meliputi kualitas kerja dan kerja sama, masing-masing memperoleh persentase 76,7% responden menjawab tidak. Hal ini mengindikasikan adanya masalah dalam produktivitas pekerjaan , efisiensi kinerja, atau terdapat hambatan dalam pelaksanaan tugas yang menyebabkan pencapaian target tidak maksimal .Sementara itu, pada aspek kualitas kerja, sebanyak 73,3% menyatakan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar. Situasi ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan antara kinerja karyawan dan tingkat kualitas yang diinginkan , yang dapat berdampak negatif pada kinerja seluruh organisasi. Selain itu, pada aspek tanggung jawab sebanyak 70% menyatakan tidak merasa bertanggung jawab terhadap kuantitas hasil kerja. Hal ini, menunjukkan bahwa banyak karyawan yang masih kurang menyadari dan berkomitmen dengan baik untuk mencapai target jumlah pekerjaan yang ditentukan oleh perusahaan, yang dapat mengakibatkan menurunnya produktivitas serta hasil kinerja organisasi.

Menurut Suwindia (2021:44) beberapa faktor – faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu, faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, antara lain: motivasi dan minat, bakat, watak, sifat, usia, jenis kelamin, pendidikan, dan pengalaman. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor yang datang dari luar diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerjanya, antara lain: lingkungan fisik, sarana dan prasarana, imbalan, suasana, kebijakan, dan sistem administrasi.

Tabel 1.2 Hasil Pra-Survei Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

No	Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan	Jawaban Responden		Persentase	
		Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Tidak Setuju
	Faktor Eksternal				
1.	Budaya Organisasi	28	2	93,3%	6,7%
2.	Kompensasi	27	3	90%	10%
3.	Lingkungan Kerja	25	5	83,3%	16,7%
	Faktor Internal				
1	Disiplin kerja	26	4	86,7%	13,3%
2	Motivasi kerja	20	10	66,7%	33,3%

Sumber: Hasil olah data prasurvei kuesioner (2026)

Berdasarkan hasil tabel 1.2 mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, diketahui bahwa ada 2 faktor eksternal dan faktor internal. faktor eksternal Budaya Organisasi dengan persentase 93,3%, Hal ini bisa menimbulkan perbedaan pandangan, minimnya pemahaman nilai-nilai organisasi, serta kontribusi budaya organisasi yang belum sepenuhnya membantu meningkatkan kinerja karyawan secara nyata. kompensasi sebesar 90%, Situasi ini adanya perbedaan pandangan yang dapat mempengaruhi keseimbangan semangat dan hasil kerja karyawan, sehingga dapat menghalangi pencapaian kinerja terbaik secara keseluruhan.

dan disiplin kerja sebesar 86,7%, Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja belum menerapkan disiplin kerja dengan baik, seperti tepat waktu, mengikuti peraturan, dan konsisten dalam menyelesaikan tugas. Situasi ini bisa mencapai pencapaian target pekerjaan dan mengurangi efektivitas serta produktivitas staf dalam organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Istikhola & Gunawan (2023) menyatakan budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. penelitian yang dilakukan Donny Sulistiono & Luis Marnisah (2024) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. dan penelitian yang dilakukan Audita Putri & Susi Handayani menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. (Aryadinata, 2024) Budaya organisasi yang baik merupakan alat manajemen yang dapat memotivasi karyawan untuk berkinerja baik, tekun, dan produktif. Kualitas sumber daya manusia sangat penting bagi perkembangan organisasi, sebagaimana dibuktikan oleh dampak budaya organisasi. Menurut Muflih (2025: 106) budaya organisasi juga menjadi faktor penentu dalam keberhasilan organisasi. Budaya organisasi bukan norma dan nilai yang dianut dalam suatu perusahaan, tetapi juga berfungsi sebagai identitas kolektif yang memengaruhi pola pikir dan tindakan karyawan.

Menurut Budiyanto (2020:82), “Budaya organisasi dalam kehidupan organisasi berusaha untuk menentukan dan membentuk sesuatu yang dapat digunakan untuk kebutuhan semua pihak-pihak yang terlibat sehingga kegiatan dapat terlaksana tanpa terhalang oleh berbagai sikap dan tindakan dari masing-masing individu”. Menurut Widyaningrum (2019:47), “Budaya perusahaan dapat mempunyai dampak yang berarti terhadap kinerja ekonomi jangka panjang”. Budaya perusahaan akan menjadi suatu faktor yang lebih penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam masa yang akan datang. Nilai – nilai yang dianut bersama membuat karyawan merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat nyaman berusaha lebih keras, meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan serta mempertahankan keunggulan kompetitif. Budaya organisasi dapat membantu kinerja karyawan, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar

biasa bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya.

Tabel 1.3 Hasil Pra-Survei Budaya Organisasi pada PT Metal Castindo Indusritama

No	Pernyataan	Jawaban %			
		YA	%	TIDAK	%
	Inovatif				
1	Saya merasa aman untuk menyampaikan gagasan inovatif tanpa takut dikritik secara negatif..	5	16,7%	25	83,3%
	Memberi perhatian pada setiap masalah secara detail				
2	Saya selalu meneliti setiap permasalahan pekerjaan secara rinci sebelum mengambil keputusan	10	33,3%	20	66,7%
	Berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai				
3	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan	6	20%	24	80%
	Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan				
4	Saya merasa diperlakukan secara adil oleh perusahaan. Tidak diperlakukan secara adil oleh perusahaan.	7	23,3%	23	76,7%

No	Pernyataan	Jawaban %			
		YA	%	TIDAK	%
	Inovatif				
	Agresif dalam bekerja				
5	Saya terdorong untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik dari standar.	10	33,3%	20	66,7%
	Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja				
6	Saya merasa perusahaan berupaya menjaga keseimbangan antara perubahan dan kestabilan kerja.	8	26,7%	22	73,3%
30					
Jumlah responden Karyawan					

Sumber: Hasil olah data prasurvei kuesioner (2026)

Berdasarkan hasil prasurvei tabel 1.3 prasurvei yang dilakukan terhadap 30 karyawan PT Metal Castindo Industritama, diketahui bahwa indikator dengan tingkat ketidaksetujuan tertinggi terdapat pada aspek inovatif sebesar 83,3% menyatakan gagasan inovatif yang disampaikan tidak takut dikritik secara negatif. kondisi ini menunjukkan adanya budaya kerja yang belum sepenuhnya mendukung keterbukaan, sehingga berpotensi menghambat kreativitas, inovasi, dan partisipasi aktif karyawan dalam pengembangan organisasi. Selain itu, pada aspek berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai sebesar 80% menyatakan tidak mencapai target kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini menunjukkan adanya penyebab seperti minimnya motivasi dalam diri, ketidakjelasan dalam tujuan, pendistribusian tugas yang tidak merata, atau kurangnya sistem yang diberikan yang efektif yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam mencapai sasaran. Selain itu, pada indikator berorientasi kepada semua kepentingan karyawan sebesar 76,7% menyatakan tidak diperlakukan

secara adil oleh perusahaan. Hal ini mengindikasikan adanya ketidakadilan dalam organisasi, yang mungkin berkaitan dengan hal-hal seperti pembagian tugas, imbalan yang diberikan, peluang pengembangan karier, serta cara memperlakukan karyawan. Ketidakadilan ini bisa mengurangi motivasi kerja, kepuasan karyawan, dan loyalitas mereka, dan dalam jangka waktu yang panjang dapat mengakibatkan turunnya kinerja serta meningkatnya perputaran karyawan. Selain itu, pada indikator mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja sebesar 73,3% menyatakan tidak terdorong untuk memberikan kinerja yang lebih baik dari standar. Hal ini menandakan tidak adanya tanda-tanda kurangnya motivasi baik dari dalam diri maupun dari luar, seperti tidak adanya pengakuan, hadiah atau suasana kerja yang belum mampu mendorong karyawan untuk mencapai level yang lebih tinggi. Jika masalah ini tidak segera teratasi, maka dapat berdampak pada kelesuan kinerja dan penurunan hasil kerja perusahaan. Sementara itu, pada aspek memberi perhatian pada setiap masalah secara detail dan agresif dalam bekerja, di mana masing-masing sebanyak 66,7% menyatakan tidak teliti secara rinci setiap permasalahan pekerjaan sebelum mengambil keputusan dan tidak terdorong untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik dari standar. Situasi ini dapat mengakibatkan terjadinya kesalahan dalam tugas, serta dapat berdampak pada hasil kerja secara keseluruhan dan perusahaan belum berhasil membangun motivasi dari dalam maupun luar yang cukup efektif, seperti sistem penghargaan, suasana kerja, atau kepemimpinan yang memberikan semangat, sehingga karyawan cenderung hanya beroperasi untuk memenuhi kriteria minimum yang telah ditetapkan. Secara keseluruhan, hasil prasurvei ini menunjukkan bahwa budaya di PT Metal Castindo Industritama masih memerlukan perbaikan, terutama mengenai keterbukaan terhadap gagasan, fokus pada hasil, keadilan, semangat kerja, dan ketelitian dalam melaksanakan tugas. Apabila hal ini tidak segera diatasi, situasi ini dapat berdampak pada penurunan kinerja karyawan dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan penelitian Tintami *et al.* (2012) telah membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, apabila budaya organisasi semakin meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Aryadinata (2024) dan Haryanti *et al.* (2024)

menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja juga merupakan faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Dolonseda & Watung (2020) lingkungan kerja dapat dijadikan salah satu alat untuk mengukur pengaruh lingkungan kerja yang baik terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik bagi karyawan bisa dilihat dengan adanya hubungan harmonis yang dijalin oleh setiap rekan kerja, atasan, maupun bawahan, serta didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik dapat menyebabkan karyawan yang bekerja mudah stres, kurang bersemangat untuk bekerja, datang tidak tepat waktu.

Berdasarkan penelitian Ahmad, Tewal, Taroreh, et al. (2019) dan Wahyudi (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja, memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian faktor lainnya yang memengaruhi kinerja adalah kompensasi. Menurut Darra (2021:35) mengungkapkan bahwa kompensasi adalah segala hal yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada perusahaan atau organisasi. Menurut Widyaningrum (2019:46), Kompensasi yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak yang positif untuk perusahaan. Jika karyawan menerima kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan di perusahaan, karyawan akan terus bekerja dengan cara yang menguntungkan bagi perusahaan. Jika kompensasi yang diterima karyawan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah diberikannya kepada perusahaan maka karyawan akan bekerja keras dan memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

Menurut Zunaidah (2020:1) Kompensasi merupakan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai balasan atas sumbangannya kepada perusahaan.

Soelistya (2021:4) mengatakan bahwa kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai dengan yang mereka kerjakan. Pemberian bonus dalam bentuk finansial terhadap karyawan menjadi trik sendiri bagi perusahaan yang ingin mengembangkan usahanya. Pemberian bonus dengan harapan agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Soelistya (2021:4) mengatakan bahwa kompensasi memiliki hubungan dengan kinerja, dengan artian jika

kompensasi ditingkatkan maka kinerja akan meningkat begitupun sebaliknya jika kompensasi tidak diperhatikan maka kinerja akan menurun.

Soelistya (2021:5) membuktikan bahwasanya kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja melalui kompensasi, dalam artian jika kompensasi ditingkatkan maka akan tumbuh motivasi pada dirinya sehingga kinerja akan meningkat dari yang sebelumnya. Dengan begitu adanya motivasi dalam diri karyawan akan berdampak baik bagi kelangsungan perusahaan dalam segi kinerja jika perusahaan memperhatikan kompensasi. Jika melihat kompensasi sebagai faktor – faktor yang memengaruhi kinerja karyawan karena itu adalah gaji atau upah pada saat mereka bekerja. Berdasarkan penelitian Widyaningrum (2019:47) menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian Arman et al.,(2022), Hidayat (2021), dan Sari et al., (2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.4 Hasil Pra-Survei Kompensasi

No	Pernyataan	Jawaban %			
		Ya	%	Tidak	%
	Upah				
1.	Saya merasa tunjangan yang diberikan perusahaan saat ini sudah sesuai kebutuhan anda?	6	20%	24	80%
	Insentif				
2.	Insentif yang saya diterima dapat meningkatkan kinerja?	9	30%	21	70%
	Tunjangan				
3.	Saya merasa tunjangan yang diberikan perusahaan saat ini sudah sesuai kebutuhan anda?	7	23,3%	23	76,7%
	Fasilitas				
4.	Saya merasa fasilitas kesehatan yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan kebutuhan	7	23,3%	23	76,7%
Jumlah responden		30	wan		

Sumber: Hasil olah data prasurvei kuesioner (2026)

Berdasarkan hasil prasurvei tabel 1.4 prasurvei yang dilakukan terhadap 30 karyawan PT Metal Castindo Industritama, diketahui bahwa indikator dengan tingkat ketidaksetujuan tertinggi terdapat pada aspek upah menyatakan terlihat bahwa sebanyak 80% menyatakan belum mampu memenuhi kebutuhan karyawan secara optimal. Hal ini dapat menyebabkan turunnya kesejahteraan, kepuasan kerja, dan juga dapat mempengaruhi motivasi serta hasil kerja karyawan saat melaksanakan tugas mereka. Selain itu, dua indikator lainnya yang meliputi tunjangan dan fasilitas, masing-masing memperoleh persentase 76,7% responden menjawab tidak. Situasi ini menunjukkan bahwa kebijakan tunjangan yang diterapkan oleh perusahaan belum dapat memenuhi harapan dan kebutuhan karyawan dengan baik. Ketidaksesuaian ini

dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam pekerjaan , menurunkan motivasi, dan berpengaruh pada kinerja serta kesetiaan karyawan kepada perusahaan. Sementara itu, pada aspek insentif, sebanyak 70% belum mampu memotivasi karyawan secara optimal. Hal ini menunjukkan bahwa mungkin ada ketidaksesuaian antara jenis , jumlah , atau metode insentif yang diberikan dengan harapan dan kebutuhan karyawan , yang berarti bahwa insentif tersebut belum menjadi motivator utama untuk meningkatkan kinerja . Secara keseluruhan , dapat dinyatakan bahwa ketidakseimbangan yang diberikan oleh PT Metal Castindo Industritama belum berhasil dalam meningkatkan kesejahteraan, kepuasan kerja, motivasi, serta kinerja pegawai . Oleh karena itu, perusahaan harus melakukan penilaian dan perbaikan terhadap ketidakseimbangan sistem agar lebih adil, kompetitif, dan sesuai dengan kebutuhan pegawai .

Disiplin kerja juga menjadi faktor yang menyebabkan kinerja karyawan. Menurut Sinambela (2016:334) disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Menurut Helmiyatun (2022:66) disiplin adalah suatu sikap hormat dan kesadaran seorang karyawan terhadap peraturan yang dibuat oleh organisasi.

Menurut Anwar (2021:64) pentingnya disiplin kerja pegawai, maka dalam pelaksanaannya, mematuhi, mentaati semua peraturan-peraturan kerja harus ditetapkan dengan cara setiap pegawai harus melaksanakan disiplin dengan memperhatikan ketentuan-ketentuan yang diberikan kepada pegawai agar dilakukan dengan baik, dan ukuran disiplin yang baik yaitu bagaimana kita dapat mengukur disiplin secara umum yaitu apabila setiap pegawai memiliki ketaatan terhadap jam kerja, berpakaian baik pada tempat kerja, menggunakan alat-alat perlengkapan kantor dengan baik dan hati-hati, dan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Yugi Primacipta, dkk (2024) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Selain itu penelitian yang dilakukan Sam Cay & Ilham Maulana (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. Audita Putri Sarjono & Susi Handayani (2025) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh negatif dan tidak signifikan.

Disiplin pegawai dapat menunjukkan besarnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan di mana disiplin dalam melaksanakan tugas merupakan salah satu peraturan kerja yang harus ditaati dan dipatuhi. Dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, seorang pegawai harus benar-benar konsekuen terhadap hal yang dikerjakannya. Menurut Khaeruman (2021:21) karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Tabel 1.5 Hasil Pra-Survei Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Jawaban %			
		YA	%	TIDAK	%
Tingkat Kehadiran					
1.	Saya selalu hadir kerja sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan perusahaan	7	23,3%	23	76,7%
Tata Cara Kerja					
2.	Saya selalu mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan	8	26,7%	22	73,3%
Ketaatan Pada Atasan					
3.	Saya menjalankan tugas sesuai arahan dan perintah atasan tanpa menunda	7	23,3%	23	76,7%
Kesadaran Bekerja					

No	Pernyataan	Jawaban %			
		YA	%	TIDAK	%
	Tingkat Kehadiran				
4.	Saya menyadari pentingnya datang tepat waktu ke tempat kerja.	6	20%	24	80%
	Tanggung Jawab				
5.	Saya bertanggung jawab atas hasil pekerjaan yang saya lakukan.	9	30%	21	70
	30				
	Jumlah responden		Karyawan		

Sumber: Hasil olah data prasurvei kuesioner (2026)

Berdasarkan hasil prasurvei tabel 1.5 prasurvei yang dilakukan terhadap 30 karyawan PT Metal Castindo Industritama, diketahui bahwa indikator dengan tingkat ketidaksetujuan tertinggi terdapat pada aspek kesadaran bekerja sebesar 80% menyatakan tidak menyadari pentingnya ketepatan waktu. Hal ini dapat mengakibatkan lambatnya proses kerja, menurunnya hasil kerja, dan mengganggu efisiensi operasional perusahaan. Selain itu, dua indikator lainnya yang meliputi tingkat kehadiran dan ketaatan pada atasan sebesar 76,7% tidak selalu hadir kerja sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan perusahaan. serta menyatakan tidak menjalankan tugas sesuai perintah tanpa menunda, sehingga mengindikasikan adanya kecenderungan penundaan pekerjaan serta kurangnya kepatuhan terhadap instruksi yang diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan belum mencapai tingkat disiplin yang baik terkait kehadiran dan bisa menghalangi kelancaran kegiatan dan pencapaian sasaran perusahaan. Secara keseluruhan, hasil dari prasurvei ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai, terutama dalam hal kesadaran akan waktu, kehadiran, dan kepatuhan kepada atasan, masih belum mencapai tingkat yang diharapkan. Situasi ini dapat mengganggu kelancaran aktivitas operasional serta pencapaian sasaran perusahaan, sehingga diperlukan langkah-langkah perbaikan

dengan meningkatkan kesadaran, pengawasan, serta penegakan peraturan kerja yang lebih ketat .

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti ingin melakukan penelitian lebih mendalam untuk mengetahui besarnya **“Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Metal Castindo Industritama”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka pertanyaan penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi pihak perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi PT Metal Castindo Industritama, terutama mengetahui pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Metal Castindo Industritama.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan perbandingan bagi peneliti selanjutnya tentang pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Ruang Lingkup atau Pembatasan Masalah

Kinerja menggambarkan tingkat efektivitas dan efisiensi yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kinerja karyawan

menjadikan salah satu tolak ukur penilaian keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Artinya, keberhasilan suatu perusahaan akan dipengaruhi oleh pencapaian kinerja karyawannya. Bagaimana melakukan segala sesuatu yang terkait dengan pekerjaan, jabatan atau peranan dalam perusahaan adalah bentuk kinerja karyawan yang dapat terlihat langsung. Setiap perusahaan akan selalu berupaya untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui berbagai strategi.

1. Pembahasan peneliti yang dibahas pada penelitian ini dibatasi pada pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Metal Castindo Industritama.

1.5 Sistematika Pelaporan

Agar penyusunan laporan dalam penelitian ini dapat lebih sistematis dan lebih dipahami, maka sistematika pelaporan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB 1 Pendahuluan

Pada bab ini akan dikemukakan tentang latar belakang, permasalahan, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II Tinjauan Pustaka

Bab ini membahas berbagai teori yang mendasari penelitian, yang mencakup aspek budaya organisasi, sistem kompensasi, dan disiplin kerja, serta indikator, tujuan, faktor-faktor yang berpengaruh, serta keterkaitannya dengan kinerja karyawan. Di samping itu, juga akan dibahas kinerja karyawan, kerangka berpikir, hipotesis, dan penelitian sebelumnya yang digunakan sebagai acuan dalam analisis.

BAB III Metode Penelitian

Bab ini berisi populasi dan sampel penelitian, teknik pengambilan sampel, variabel penelitian, jenis

BAB IV Analisis dan Pembahasan

Bab ini menguraikan deskripsi data dan hasil pembahasan yang terdiri dari: hasil penelitian, deskripsi data responden, deskripsi data variabel Budaya Organisasi, deskripsi data variabel Kompensasi, deskripsi data variabel Disiplin Kerja,

deskripsi data variabel Kinerja Karyawan, dan deskripsi hasil analisis statistik serta pembahasan.

BAB V Simpulan dan Saran

Bab ini berisi simpulan-simpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, serta saran-saran yang diharapkan dapat diterima dan bermanfaat bagi perusahaan.