

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi perkembangan sebuah bisnis telah mengalami pertumbuhan yang sangat pesat yang membuat para pelaku usaha harus lebih adaptif terhadap segala perubahan. Semua perusahaan dituntut untuk terus melakukan evaluasi terhadap semua perubahan yang telah dilakukan serta aspek yang dapat mempengaruhi kelangsungan perusahaannya. Selain itu, perusahaan juga harus mempersiapkan strategi dan kebijakan dalam kemungkinan terburuk yang akan dihadapi oleh perusahaan, seperti keadaan sekarang ini terdapat pandemi *Coronavirus Disease 2019* (Covid-19) yang mempengaruhi kehidupan perusahaan. Covid-19 bukan hanya berdampak pada satu aspek kehidupan saja, melainkan berbagai aspek kehidupan mulai dari perekonomian, sosial, kesehatan, pendidikan dan lain-lain. Sesuai dengan peraturan yang telah dibuat pemerintah yang diatur dalam UU No.1 Tahun 2020 (PERPU-01/2020) tentang kebijakan keuangan negara dan stabilitas sistem keuangan untuk penanganan pandemi covid-19 dalam rangka menghadapi ancaman yang membahayakan perekonomian nasional dan stabilitas sistem keuangan.

Suatu keberhasilan organisasi atau perusahaan dapat dilihat dan dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat strategis di dalam sebuah perusahaan, karena sumber daya manusia tersebut yang menentukan berhasil atau tidaknya sebuah organisasi dalam mencapai tujuan. Organisasi bisa dikatakan baik apabila organisasi tersebut berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya

manusianya seperti meningkatkan kinerja karyawannya. Dalam melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama dalam merencanakan, mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor yang ada dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik sehingga dapat menjadi penggerak dan pengelola aktivitas perusahaan yang berkualitas.

Dalam menjalankan sebuah organisasi tidak lepas dari kontribusi para karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu usaha yang berupa hasil kerja yang telah dicapai dalam melaksanakan tugasnya, atas dasar kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan hasil kerja karyawan baik secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan, Mangkunegara (2015:67). Oleh karena itu pemimpin harus memperhatikan karyawan agar dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang tinggi terutama dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja perusahaan keseluruhan.

CV. Calysta Bojonegoro merupakan perusahaan komanditer yang bergerak dalam bidang produksi *ice cube* atau es batu kristal yang resmi mengoperasikan pabrik baru pada bulan Februari 2021 yang berlokasi di Desa Tejo, RT.007 RW.002, Kecamatan Kanor, Kabupaten Bojonegoro. *Ice cube* merupakan salah satu jenis es yang banyak dibutuhkan, sebelumnya para pengusaha kuliner sering menggunakan es balok, dengan kemunculan *ice cube* banyak yang beralih menggunakan produk *ice cube* seperti untuk *cafe*, *catering*, warung, rumah makan,

restoran, hingga hotel. Usaha produksi es kristal memiliki daya tahan yang lebih lama dibandingkan es batu balok, dalam pengemasan es batu kristal memiliki kemasan yang praktis, tidak hanya itu saja ukuran pengemasan es batu kristal juga bervariasi. Adanya variasi dalam pengemasan es batu kristal membuat konsumen lebih tertarik untuk menggunakan es batu kristal, selain itu juga membuat konsumen dapat membeli sesuai kebutuhan yang diperlukan.

Dalam sebuah perusahaan keberhasilan tidak hanya berkaitan dengan kinerja karyawan, ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah budaya organisasi yang baik. Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal. Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam sebuah perusahaan penerapan budaya organisasi tercermin pada perilaku, yaitu perilaku karyawan yang sesuai dengan budaya organisasi. Hal tersebut berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, karena dengan adanya budaya organisasi yang ditentukan oleh perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan, Setiawan (2020).

Secara komprehensif budaya organisasi merupakan pola dasar yang dapat dipelajari bersama oleh anggota dalam organisasi sebagai alat untuk memecahkan masalah terhadap penyesuaian faktor internal maupun eksternal. Budaya organisasi merupakan suatu sistem yang dilakukan secara bersamaan yang diselenggarakan oleh anggota dan dapat menjadi pembeda dengan organisasi lain. Terbentuknya budaya organisasi berawal dari filsafat pendiri dari organisasi tentang visi dan misi yang seharusnya ada pada organisasi tersebut,

budaya yang diciptakan oleh pendiri asli yang kemudian berpengaruh terhadap kriteria dalam mempekerjakan karyawannya, Robbins dan Judge (2013:512).

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh penulis adapun nilai-nilai budaya organisasi pada CV. Calysta Bojonegoro yang mencerminkan 4 (empat) nilai semangat kerja perusahaan sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Budaya Organisasi CV. Calysta Bojonegoro 2021

Nilai-Nilai Budaya Organisasi	Keterangan
<i>Integrity</i>	Jujur, menjaga nama baik perusahaan, mentaati tata tertib perusahaan.
<i>Professionalism</i>	Bertanggung jawab, efektif dan efisien, berorientasi ke masa depan perusahaan.
<i>Quality</i>	Memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan, Pengiriman barang dengan kecepatan yang memuaskan.
<i>Reward</i>	Merekrut, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas, keterbukaan dan saling menghargai, memberikan penghargaan berdasarkan hasil kerja individu dan kerjasama tim yang ada di perusahaan.

Sumber: Bagian Administrasi CV. Calysta Bojonegoro, 2021.

Berdasarkan Tabel 1.1. di atas dapat diketahui nilai-nilai budaya organisasi yang telah ditetapkan yaitu pertama dari sisi integritas budaya organisasi yang meliputi jujur, menjaga nama baik perusahaan, dan mentaati tata tertib perusahaan. Hal ini dapat dilakukan dengan hormat dan santun dengan rekan kerja lain, selalu menghargai waktu dan tidak bertingkah laku seenaknya dalam perusahaan.

Kedua, dari sisi profesionalisme budaya organisasi yang meliputi bertanggung jawab, efektif dan efisien, berorientasi ke masa depan perusahaan. Hal ini dapat

dilakukan dengan cara karyawan giat dan selalu memiliki sikap profesional dalam bekerja serta bertanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Ketiga, dari sisi quality meliputi karyawan dapat memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan seperti bersikap ramah dan jujur, pengiriman barang dengan kecepatan yang memuaskan. Pelayanan terbaik merupakan salah satu kunci penting dalam menjalankan sebuah bisnis, tujuan memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen adalah memberikan kepuasan terhadap konsumen, agar konsumen yang datang puas dan senang terhadap pelayanan yang diberikan, maka akan berpotensi untuk datang kembali.

Keempat, dari sisi reward meliputi merekrut karyawan dengan mengutamakan kualitas sumber daya manusia yang berkualitas, karyawan saling terbuka dan saling menghargai antara satu dengan yang lain, memberikan penghargaan berdasarkan hasil kerja individu dan kerjasama tim yang ada di perusahaan. Reward karyawan merupakan bagian dari kompensasi dan benefit yang diberikan oleh perusahaan untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas. Penghargaan yang diberikan dapat berupa uang atau barang yang dapat ditunjukkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan dengan merasa dihargai karyawan akan nyaman menjadi bagian dari tim dan organisasi perusahaan.

Dari penjelasan di atas mengenai nilai-nilai budaya organisasi, ukuran budaya organisasi yang ada di perusahaan diukur apabila karyawan sudah dapat menerapkan nilai budaya perusahaan, nilai budaya integritas yang dapat diterapkan oleh karyawan sebesar 80%, profesionalisme sebesar 90%, quality sebesar 90% dan reward sebesar 80%, ukuran keberhasilan karyawan ini dapat dilihat pada saat evaluasi kinerja karyawan dimana hal tersebut meliputi penilaian budaya organisasi yang ada di perusahaan, sehingga dengan adanya hal tersebut

menjadi tolak ukur keberhasilan karyawan dalam menerapkan nilai-nilai budaya organisasi, maka dari itu masing-masing karyawan harus tetap optimal dalam menjalankan tanggung jawab yang telah diberikan.

Budaya organisasi sebagai suatu sistem kepercayaan bersama yang berupa sikap, nilai, dan norma perilaku yang menjadi pedoman yang ada pada perusahaan. Pada perusahaan ini dapat dilihat bahwa ukuran nilai budaya organisasi masih rendah karena karyawan belum sepenuhnya menerapkan nilai yang ada di perusahaan. Dari nilai-nilai budaya organisasi yang ada di perusahaan tersebut, ditemukan beberapa permasalahan budaya organisasi dari sisi integritas, dimana masih banyak dari karyawan yang belum menjalankan budaya perusahaan seperti tidak memakai seragam kerja, padahal seragam kerja merupakan simbol bahwasanya karyawan tersebut merupakan karyawan dari CV. Calysta Bojonegoro, hal ini dilihat dari ukuran nilai budaya organisasi yang masih rendah. Dari sisi profesionalisme juga ditemukan masalah yaitu profesionalisme antara karyawan baru yang tidak mendapatkan arahan dari senior, sehingga masih belum dapat memahami bagaimana nilai-nilai budaya organisasi perusahaan. Sehingga hal tersebut juga berdampak kualitas, dimana karyawan yang baru belum memahami cara bekerja maupun melayani pelanggan dengan baik. Selain itu, adanya pandemi saat ini adanya perubahan budaya yang mengharuskan karyawan untuk melakukan kegiatan dengan tetap mematuhi protokol kesehatan yang dianjurkan oleh pemerintah yaitu menggunakan masker, mencuci tangan, meminimalisir kontak fisik dengan orang lain dan selalu membawa hand sanitizer.

Selain budaya organisasi, faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2015:3) kedisiplinan merupakan salah satu fungsi yang sangat penting untuk memperdayakan sumber

daya manusia karena apabila karyawan semakin disiplin maka akan mempengaruhi performa pekerjaan yang akan dicapai dan apabila di dalam organisasi karyawan tidak memiliki sifat kedisiplinan yang tinggi maka sulit bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Pengertian disiplin sebagai usaha untuk menata perilaku seseorang agar terbiasa melaksanakan sesuatu sebagaimana mestinya yang dirangsang dengan hukuman dan sanksi.

Disiplin sangat penting bagi pertumbuhan organisasi, disiplin kerja digunakan untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Selain itu, disiplin kerja juga mempunyai manfaat untuk melatih para karyawan untuk menaati, menjalankan, dan mengikuti kebijakan yang ada dalam suatu organisasi maupun perusahaan sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik. Kedisiplinan adalah fungsi operatif yang terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin baik prestasi kerja yang akan dicapai. Apabila karyawan tanpa disiplin kerja yang baik maka akan sulit bagi organisasi maupun perusahaan dalam mencapai hasil yang optimal. Terkadang kurangnya pengetahuan karyawan terkait kebijakan perusahaan, prosedur dan peraturan yang ada adalah penyebab utama terjadinya tindakan indisipliner. Salah satu upaya untuk mengatasi hal tersebut pihak pimpinan sebaiknya memberikan program orientasi terhadap karyawan. Selain memberikan orientasi, pimpinan harus menjelaskan secara rinci peraturan yang sering dilanggar.

Masalah disiplin yang umumnya ditimbulkan oleh karyawan adalah tidak menaati peraturan yang telah ditetapkan seperti karyawan datang terlambat, tidak masuk kerja, pulang lebih awal dan ketidak patuhan. Disiplin yang efektif sebaiknya diarahkan kepada perilakunya, bukan kepada karyawan secara pribadi,

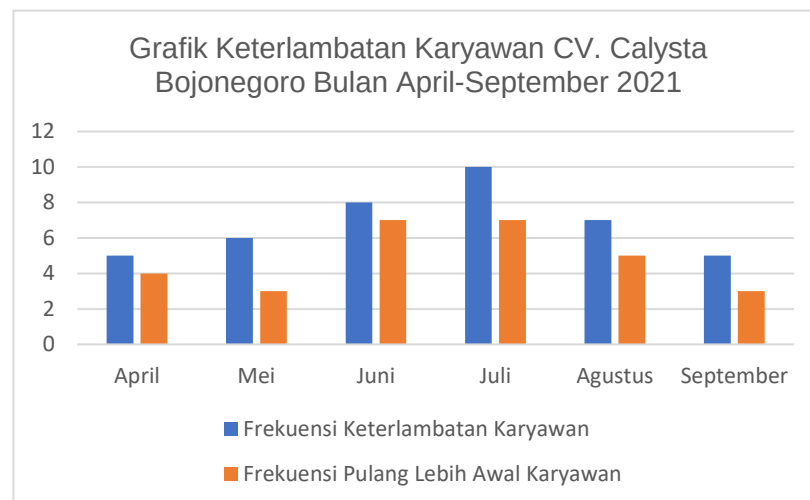
karena alasan untuk pendisiplinan adalah untuk meningkatkan kinerja, disiplin dapat secara positif dikaitkan dengan kinerja, dimana hal ini bertentangan dengan anggapan orang-orang bahwa disiplin dapat merusak perilaku. Kinerja karyawan yang baik merupakan output dari disiplin kerja yang telah tertanam 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 (2013).

Berdasarkan observasi yang dilakukan terkait disiplin kerja di CV. Calysta Bojonegoro terdapat indikasi bahwa kedisiplinan kerja karyawan mengalami penurunan. Dalam wawancara saya dengan Bapak Tatus selaku manajer perusahaan, beliau mengungkapkan masih terdapat beberapa masalah dalam hal kedisiplinan yaitu terdapat karyawan yang masih datang telat untuk masuk kerja dan dalam mengerjakan tugasnya karyawan mengulur-ulur waktu dalam proses pengiriman. Karyawan sering kali masih belum menaati jam kerja, seperti terdapat karyawan yang masuk dan pulang kerja yang tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan oleh perusahaan, padahal jam masuk kerja adalah pukul 07.15 sedangkan jam pulang kerja tepat pada pukul 15.00. Selain itu, karyawan yang sering terlambat masuk kerja yang mana tidak adanya peringatan atau teguran yang diberikan atas pelanggaran dan kurang efektifnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap bawahan, sehingga membuat karyawan kurang disiplin dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya.

Tabel 1. 2 Rekapitulasi Keterlambatan Karyawan Bulan April-September 2021

Bulan	Jumlah karyawan	Frekuensi Keterlambatan Karyawan	Frekuensi Pulang Lebih Awal Karyawan
April	35 orang	5 kali	4 kali
Mei	35 orang	6 kali	3 kali
Juni	35 orang	8 kali	7 kali
Juli	35 orang	10 kali	7 kali
Agustus	35 orang	7 kali	5 kali
September	35 orang	5 kali	3 kali

Sumber: Bagian Administrasi CV. Calysta Bojonegoro, 2021



Gambar 1.1 Grafik Keterlambatan Karyawan CV. Calysta Bojonegoro Bulan April-September 2021

Berdasarkan Tabel dan Gambar 1.2. di atas menunjukkan bahwa disiplin kerja yang ada pada CV. Calysta Bojonegoro masih rendah. Hal ini dilihat dari frekuensi keterlambatan karyawan pada bulan April sejumlah 5 karyawan yang terlambat dan jumlah karyawan yang pulang lebih awal sejumlah 4 orang karyawan. Pada bulan Mei, mengalami peningkatan dengan jumlah keterlambatan karyawan sejumlah 6 orang dan jumlah karyawan yang pulang lebih awal sejumlah

3 orang. Kemudian pada bulan juni keterlambatan masuk kerja juga bertambah menjadi 8 karyawan dengan frekuensi pulang lebih awal sebanyak 7 orang. Selanjutnya, pada bulan Juli keterlambatan tetap mengalami peningkatan dimana karyawan masih banyak yang tidak disiplin, sebanyak 10 karyawan keterlambatan masuk kerja dan 7 orang karyawan pulang kerja tidak sesuai peraturan yang sudah ditetapkan. Pada bulan Agustus, keterlambatan mengalami penurunan sebanyak 7 karyawan dan sebanyak 5 karyawan pulang lebih awal dalam bekerja. Dan pada bulan September keterlambatan mengalami penurunan sebanyak 5 orang dan jumlah karyawan yang pulang lebih awal sejumlah 3 orang. Dengan adanya keterlambatan dan pulang lebih awal di perusahaan tentunya hal ini akan menjadi masalah tersendiri bagi produktifitas karyawan yang akan menghambat proses kinerja. Masalah kedisiplinan lain yang ada di CV. Calysta Bojonegoro adalah tingkat ketidakhadiran karyawan dalam bekerja, bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 3 Rekapitulasi ketidakhadiran karyawan bulan April-September 2021

Bulan	Keterangan (Per orang)		
	Tanpa Keterangan	Izin	Sakit
April	1	3	2
Mei	3	4	3
Juni	2	2	6
Juli	5	3	12
Agustus	7	4	4
September	7	1	2

Sumber: Bagian Administrasi CV. Calysta Bojonegoro, 2021

Berdasarkan Tabel 1.3. menyatakan bahwa disiplin kerja yang ada pada CV. Calysta dinilai masih rendah. Hal tersebut dapat dilihat dimana pada bulan April terjadi ketidakhadiran karyawan tanpa keterangan sebanyak 1 orang, 3 izin dan 2

sakit. Selanjutnya pada bulan Mei ketidakhadiran karyawan mengalami peningkatan, hal ini menandakan bahwa karyawan masih tidak menerapkan disiplin kerja pada dirinya, tanpa keterangan sebanyak 3, 4 izin dan 3 sakit. Pada bulan Juni terjadi penurunan 2 tanpa keterangan, 2 izin dan 6 sakit. Namun, pada bulan selanjutnya masih terjadi ketidakhadiran, tanpa keterangan 5 kali, izin 3 kali dan sakit sebanyak 12 kali. Kemudian pada bulan Agustus rekapitulasi ketidakhadiran sebanyak 7 tanpa keterangan, 4 izin dan 4 sakit. Pada bulan September ketidakhadiran karyawan tanpa keterangan sebanyak 7 kali, 1 izin kali dan 2 kali sakit. Berdasarkan rekapitulasi ketidakhadiran pada bulan April sampai September disiplin kerja masih kurang, ketidakhadiran karyawan perusahaan masih tidak stabil dalam setiap bulannya.

Tabel 1. 4 Target Penjualan Bulan April-September 2021

Bulan	Target Penjualan (Pack)	Jumlah Penjualan (Pack)		Realisasi Penjualan (Pack)	Persentase Realisasi Terhadap Target (Pack)
		Penjualan 1	Penjualan 2		
April	28.000	15.510	17.978	33.488	119,6 %
Mei	28.000	13.143	15.789	28.932	103,3 %
Juni	28.000	12.095	12.360	24.455	87,4 %
Juli	28.000	9.403	12.872	22.275	79,6 %
Agustus	28.000	11.763	15.394	27.157	96,9 %
September	28.000	15.120	17.423	32.543	116,2 %

Sumber: Bagian Administrasi CV. Calysta Bojonegoro, 2021

Berdasarkan Tabel 1.4. CV. Calysta Bojonegoro memiliki target penjualan sebanyak 28.000 *pack* per bulannya. Pada bulan April terdapat realisasi penjualan telah memenuhi target yaitu sebanyak 33.488 *pack* dengan realisasi persentase sebesar 119,6%. Kemudian pada bulan Mei, realisasi penjualan masih memenuhi target namun mengalami penurunan daripada bulan sebelumnya yaitu sebanyak 28.932 *pack* dengan persentase 103,3%. Sedangkan pada bulan Juni realisasi

penjualan sebesar 24.455 *pack* dengan persentase 87,4%, penjualan mengalami penurunan dan tidak memenuhi target penjualan per bulan. Pada bulan Juli realisasi penjualan mengalami penurunan dari bulan sebelumnya menjadi 22.275 *pack* dengan persentase 79,6%. Selanjutnya pada bulan Agustus realisasi penjualan kembali mengalami kenaikan menjadi 27.157 *pack* dengan persentase 96%, namun realisasi pada bulan ini belum memenuhi target penjualan. Pada bulan September realisasi penjualan mampu memenuhi target dan meningkat dari bulan sebelumnya menjadi 32.543 *pack* dengan persentase 116,2%. Berdasarkan naik turunnya realisasi penjualan yang terjadi pada bulan April hingga September, pencapaian penjualan per bulan masih belum maksimal.

Menurut Bapak Tatus selaku manajer CV. Calysta Bojonegoro mengatakan bahwasanya penyebab menurunnya jumlah realisasi penjualan disebabkan oleh adanya pandemi Covid-19 dimana banyak restoran dan *cafe* yang merupakan *customer* tetapnya tidak beroperasi. Selain itu, persoalan terbesar saat ini adalah dari tingkat kinerja karyawan yang masih cukup rendah. Alasannya adalah karena perusahaan masih memiliki jumlah karyawan yang terbatas dan bahkan ada yang merangkap tugas. Oleh karena itu disaat terdapat karyawan yang kurang disiplin seperti tidak masuk kerja dan telat maka akan berdampak pada jumlah produksi dan penjualan yang dihasilkan oleh CV. Calysta Bojonegoro. Maka dari itu, kedisiplinan merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan penjualan karena pada saat ini jumlah permintaan dari pelanggan terus meningkat.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hanny dan Adiputra (2020) yang penelitian yang membahas tentang pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dalam penelitian ini menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,

dan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap karyawan. Penelitian lainnya dilakukan oleh Sulami dan Apriyanti (2019) membahas pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis lebih lanjut bagaimana pengaruh antara budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dimana kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian dan fenomena budaya organisasi dan disiplin kerja yang terjadi di CV. Calysta Bojonegoro maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Calysta Bojonegoro Di Masa Pandemi Covid-19”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan persoalan di latar belakang tersebut, maka perumusan masalah yang diajukan dalam penelitian tersebut sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Calysta Bojonegoro?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Calysta Bojonegoro?
3. Apakah budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Calysta Bojonegoro?
4. Diantara budaya organisasi dan disiplin kerja manakah yang lebih berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada CV. Calysta Bojonegoro?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Calysta Bojonegoro.
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan pada CV. Calysta Bojonegoro.
3. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap karyawan pada CV. Calysta Bojonegoro.
4. Untuk mengetahui diantara budaya organisasi dan disiplin kerja mana yang lebih berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada CV. Calysta Bojonegoro?

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang secara umum dapat diklarifikasikan menjadi dua yaitu:

1. Bagi Universitas Trunojoyo Madura

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai koleksi perpustakaan yang diharapkan bermanfaat sebagai bacaan bagi mahasiswa atau pihak lain yang berkepentingan, selain itu juga menjadi acuan bagi penelitian sejenis untuk menambah wawasan dan pengetahuan terutama menyangkut hal yang berkaitan dengan budaya organisasi dan disiplin kerja pada perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan dan sebagai bahan masukan bagi perusahaan yang berkaitan dengan budaya

organisasi dan disiplin kerja sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Calysta Bojonegoro.

3. Bagi Akademisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan menambah wawasan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam bidang yang berkaitan dengan budaya organisasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

4. Bagi Peneliti

Melalui penelitian ini diharapkan peneliti dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang didapatkan selama menempuh studi pendidikan kedalam karya nyata dan dapat menambah pengetahuan serta wawasan peneliti mengenai manajemen sumber daya manusia secara konkret dan nyata khususnya tentang budaya organisasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.