

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Gambaran Umum

#### 1.1.1 Profil Perusahaan

PT Sharp Semiconductor Indonesia (SSI) merupakan perusahaan yang berdiri sejak tahun 1995, berlokasi di daerah Karawang Barat Jalan Tol Jakarta - Cikampek KM 47 Karawang International Industrial City (KIIC) Lot F-3 Karawang, Jawa Barat. Perusahaan ini memproduksi komponen semikonduktor dengan kantor pusat berada di Osaka, Jepang. PT SSI berada di bawah naungan Sharp Corporation bersama-sama dengan PT Sharp Electronics Indonesia (PT SEID), dimana PT SEID memproduksi peralatan elektronik untuk rumah tangga. Produk yang diproduksi PT. SSI dibagi menjadi empat jenis Device yaitu *Optical*, *Laser*, *Module* dan *LED*.

Produk yang termasuk dalam *Optical Device* adalah *Opto Isolator*, *Optical Sensor* dan *Power Device*. Produk yang termasuk *Laser Device* adalah *Single Laser* dan *Hologram Laser*. *Dust Detecting Sensor* termasuk kedalam produk *Module Device*. Sedangkan yang termasuk kedalam *LED Device* adalah *Backlight LED*, *TAF LED* dan *Zenigata LED*. *Zenigata* sendiri terbagi menjadi beberapa produk yaitu *Petitzeni*, *Minizeni*, *Megazeni*, *Kakuzeni*, dan *Gigazeni*.

Perusahaan Sharp mulai memproduksi barang elektronik pada tahun 1925. Produksi barang elektronik pertama adalah Radio Kristal pertama di Jepang. Pada tahun 1931 hingga 1936 Sharp mulai melebarkan sayapnya hingga keluar negeri dan pada tahun 1937 Sharp mulai berkembang produksinya dengan semakin bertambahnya permintaan dari konsumen. Kemudian pada tahun 1945 terjadi penyerangan oleh Amerika Serikat dan Sekutunya ke Jepang yang menyebabkan inflasi besar-besaran dan kehancuran ekonomi di Jepang. Sehingga pada tahun 1945-1952 perusahaan - perusahaan di Jepang mulai bangkit dan memperbaiki keadaan perusahaan dari dampak perang dunia. Kemudian pada tahun 1953 Sharp menciptakan Televisi pertama di Jepang.

Ditahun 1955 sampai dengan tahun 1958 penjualan dan produksi produk dari Sharp mengalami penguatan. Pada tahun 1959 Sharp memutuskan untuk fokus menjadi industri elektronik. Pada tahun 1960 sampai dengan 1963 Sharp

memproduksi televisi berwarna, *oven microwave* pertama buatan Jepang dan produksi massal *solar cell*. Tahun 1964 Sharp berhasil membuat kalkulator transistor pertama di dunia. Terjadi pergantian posisi presiden direktur di Sharp pada tahun 1970, Akira Saeki diangkat menjadi presiden direktur Sharp kedua. Di bawah kepemimpinan Saeki, Sharp melakukan ekspansi ke produk peralatan kantor dan mendirikan *Tenri Advanced Research Center*. Sharp berhasil membuat produk LCD pertama di dunia pada tahun 1973. Di tahun 1980 hingga tahun 1984 Sharp mengembangkan *office automation*. Kemudian di tahun 1985 Haruo Tsuji diangkat menjadi presiden direktur ketiga Sharp yang lebih menekankan kepada produk *lifestyle*. Tahun 1988 Sharp berhasil membuat layar TFT LCD 14 inch pertama di dunia. Tahun 1989 Sharp menekankan diri sebagai perusahaan yang fokus memproduksi LCD, *optoelectronics* dan *core technology*. Keberhasilan perusahaan Sharp dibuktikan pada tahun 1990 dengan berhasil menjadi perusahaan yang bernilai trilyunan yen. Tetapi hal tersebut tidak membuat Sharp merasa puas, inovasi baru terus dikeluarkan oleh Sharp yang pada tahun 1991 berhasil membuat *wall-mount* LCD TV pertama di dunia. Sehingga pada tahun 1992 dilakukan perayaan 80 tahun perusahaan Sharp dan bersamaan dengan itu diresmikan *Makuhari Building* yang menjadi gedung representative Sharp dan peluncuran produk LCD *View Cam* pertama di dunia. Tahun 1993 Sharp meluncurkan produk baru yaitu *Zaurus* PDA. Sharp melakukan ekspansi ke beberapa negara seperti Indonesia dan China pada tahun 1994. Ekspansi selanjutnya dilakukan di tahun 1995 sampai dengan tahun 1997 di beberapa Negara seperti Kanada (WSEC), Amerika (SLA), Malaysia (SEM bbb), Mexico (SEMEX), dan Perancis (SMEF) serta resmi masuk ke Indonesia dan mendirikan Sharp Semiconductor Indonesia (SSI).

Tahun 1998 Katsuhiko Machida diangkat menjadi presiden direktur Sharp keempat. Kemudian tahun 1999 Sharp meluncurkan amplifier 1-bit pertama di dunia. Inovasi Sharp terus berkembang hingga pada tahun 2000 Sharp menjadi perusahaan pertama di dunia yang mengaplikasikan kamera pada mobile phone dan mengenalkan teknologi *plasmacluster* yaitu teknologi yang dapat mengeluarkan ion negative, menyeimbangkan ion positif dan negatif serta membunuh bakteri di udara dalam ruangan.

Tahun 2001 Sharp mengenalkan *aquos* TV yaitu TV dengan layar tertipis dan teringan di dunia. Tahun 2003 Sharp berhasil mengenalkan teknologi 3D LCD. Tahun

2004 Sharp meluncurkan oven sehat yaitu *superheated steam oven, healthy way to cook*. Presiden kelima Sharp yaitu Mikio Katayama diangkat pada tahun 2007. Tahun 2008 hingga 2009 Sharp mengeluarkan LED TV dan LED *lightning* yang ramah lingkungan. Tahun 2010 Sharp mengeluarkan produk yaitu *aquos quantron* yang merupakan 3D LCD TV dengan empat warna utama pertama di dunia dan LED *controller* untuk penerangan di dalam ruangan (*indoor lightning*). Tahun 2011 Sharp mengeluarkan *interactive whiteboard freestyle Aquos*. Tahun 2012 Sharp mengeluarkan RX-V100 *robotic cleaning appliance, rice cooker* dan IGZO *smartphone*. Ditahun 2012 pula Takashi Okuda diangkat menjadi presiden keenam Sharp. Sekarang, Sharp telah memiliki 64 pabrik yang tersebar di 27 negara dan dua diantaranya ada di Indonesia (SSI) di bawah kepemimpinan presiden direktur Mr. Ohiwane.

### 1.1.2 Logo Perusahaan

PT Sharp Semiconductor Indonesia (SSI) perusahaan yang berdiri sejak tahun 1995 memiliki logo seperti pada gambar 1.1 di bawah ini.



**Gambar 1. 1 Logo PT. Sharp Semiconductor Indonesia**

*Sumber:* <https://global.sharp/>

Logo PT Sharp Semiconductor Indonesia (SSI) memiliki makna seperti dijelaskan di bawah ini :

Logo Sharp memiliki warna merah solid dengan huruf kapital, Simbol ini menandakan perkembangan, posisi perusahaan yang kokoh, dan pengakuan global. Setiap karakter adalah prototipe pabrik, cabang, dan jenis produk modern. Bersama-sama, mereka membentuk sebuah perusahaan yang menetapkan aturan masa depan untuk industri global.

Warna merah melambangkan api yang berkobar di hati Tokuji Hayakawa sebagai pendiri sekaligus yang memimpin perusahaan selama hampir satu abad. Warna merah berfungsi sebagai pengingat akan kebakaran dahsyat yang merenggut nyawa istri tercinta Hayakawa dan karya hidupnya. Namun, dia berhasil bangkit dari abu

tersebut dan menjadi lebih kuat. Pengalaman tragis sekaligus berkesan ini tertanam dalam nama Sharp dan warna merah logonya. Perusahaan menjadi cintanya, melambungkan kekuatan dan kemenangan atas takdir.

### **1.1.3 Kebijakan Mutu Perusahaan**

Kebijakan mutu perusahaan PT Sharp Semiconductor Indonesia (SSI) dapat dijelaskan sebagai berikut:

Kami Bertekad :

- a. Selalu berusaha untuk menyediakan produk bermutu yang sesuai dengan spesifikasi dan persyaratan pelanggan dan perundangan peraturan yang berlaku.
- b. Harus menaikkan tingkat kualitas produk melalui pencapaian sasaran-sasaran mutu yang telah ditetapkan.
- c. Akurat dalam memenuhi jadwal pengiriman produk dan pengadaan material yang berkualitas.
- d. Respon yang cepat dan tepat untuk menyelesaikan masalah kualitas dan keluhan pelanggan.
- e. Proaktif melakukan kegiatan peningkatan dan inovasi di semua aktivitas.

### **1.1.4 Budaya Perusahaan**

Budaya organisasi PT Sharp Semiconductor Indonesia sangat penting bagi kesuksesan perusahaan karena membantu menarik dan mempertahankan karyawan terbaik, mendorong inovasi, dan meningkatkan kinerja. Adapun budaya organisasi PT Sharp Semiconductor Indonesia sebagai berikut:

#### **a. Falsafah Perniagaan Sharp**

Kami tidak hanya ingin memperluas perniagaan, tetapi dengan menggunakan teknologi kami yang khas, kami ingin menyumbangkan peningkatan kebudayaan dan kesejahteraan seluruh umat didunia. Dengan meningkatkan potensi para pekerja kami, dan dengan memperbaiki taraf hidup dan kesejahteraan mereka, kami berharap untuk menyelaraskan pertumbuhan perusahaan kami dengan kesejahteraan para pekerja kami. Kemakmuran dan masa depan perusahaan kami berkaitan dengan kemakmuran para pemegang saham, pelanggan, penjual dan semua anggota keluarga sharp.

#### **b. Sistem Perniagaan Sharp**

Perusahaan sharp berpegang teguh kepada 2 prinsip utama, yaitu kejujuran dan daya cipta. Berdasarkan berlandaskan kepada dua prinsip tersebut kami akan

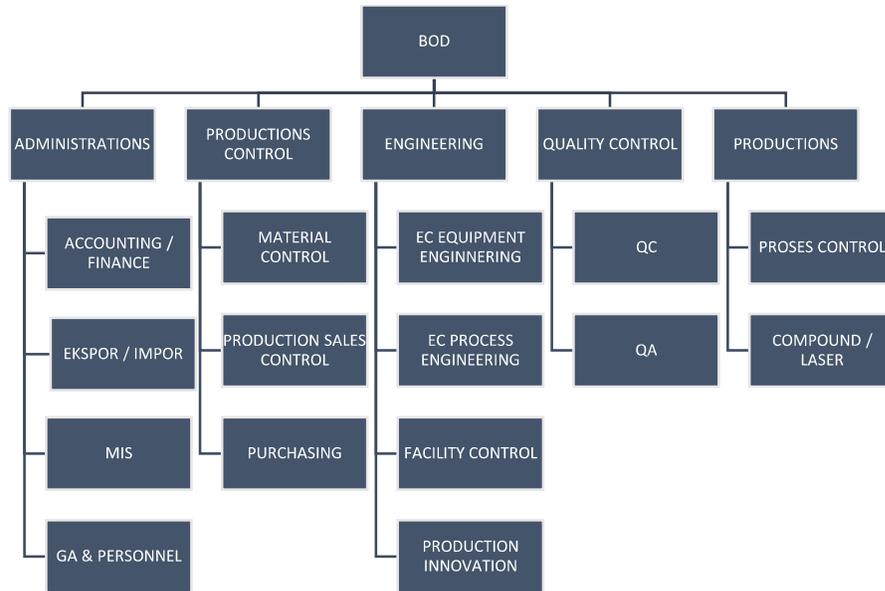
memberikan kepuasan yang sesungguhnya kepada orang banyak, serta memberikan sumbangan yang bermakna kepada masyarakat.

- 1) Kejujuran adalah dasar hidup kita, bekerjalah dengan jujur.
  - 2) Persatuan adalah kekuatan kita, saling percayalah dalam bekerja.
  - 3) Kesopanan adalah keindahan, saling menghormatilah sesama manusia.
  - 4) Kreativitas adalah kemajuan, senantiasalah berpikir kreatif.
  - 5) Keberanian adalah pedoman hidup kita, hadapilah masalah dengan berani.
- c. Kebijakan *Quality, Safety, Health and Environment (HSHE)*
- 1) Selalu memenuhi peraturan perundangan dan persyaratan lainnya yang ditetapkan.
  - 2) Harus mengutamakan kepentingan pelanggan, keselamatan dan kesehatan pekerja, dan kelestarian lingkungan.
  - 3) Atasi masalah dengan tepat dan efektif serta menjalankan peningkatan berkesinambungan.
  - 4) Rendah dalam dampak risiko dan optimal serta bijaksana dalam memanfaatkan sumber daya.
  - 5) Peningkatan peran serta pekerja melalui penyediaan sumber daya manusia yang kompeten.

### **1.1.5 Struktur Organisasi**

Struktur organisasi merupakan suatu kerangka yang menunjukkan hubungan antara personil dalam menyelesaikan tugas perusahaan maupun suatu organisasi dan jalur mempertanggungjawabkan tugas masing-masing. Untuk mencapai tujuan perusahaan perlu suatu organisasi yang baik dimana terdapat hubungan antar orang-orang yang menjalankan aktivitas organisasi yang menggambarkan hubungan masing-masing karyawan atau fungsi.

Pada PT Sharp Semiconductor Indonesia, perusahaan dipimpin oleh seorang *President Director* yang kemudian membawahi lima departemen yaitu departemen *Administration, Production Control, Engineering, Quality Control dan Production*. Setiap Departemen dibagi menjadi beberapa Departemen yang akan dijelaskan pada struktur di bawah ini.



**Gambar 1. 2 Struktur Organisasi PT Sharp Semiconductor Indonesia**

*Sumber : <https://global.sharp/>*

Penjelasan mengenai struktur organisasi PT SSI adalah sebagai berikut:

- a. *Board Of Director (BOD)* mempunyai wewenang dalam pengambilan keputusan perusahaan dan menentukan visi perusahaan kedepannya.
- b. *Administration Department* merupakan departemen yang mengatur segala kegiatan yang berkaitan dengan pembukuan data-data administrasi, seperti Management Information System, Accounting, kegiatan Export dan Import, Inovasi Bisnis, dan Bagian Umum.
- c. *Production Control department* bertugas mengontrol kedatangan material, menghitung kebutuhan material, penjadwalan pembelian bahan baku, penjualan produk, dan penjadwalan produksi. Tugas tersebut dispesifikasikan ke dalam tiga Departemen di bawahnya yaitu Material Control Department ,Production Sales Department dan Purchasing.
- d. *Engineering Department* adalah Departemen yang diberi wewenang untuk membuat dan mengontrol *device* baru yang dikelola oleh *process engineering*, menjaga kondisi mesin agar tetap stabil di bawah kontrol *equipment engineering*, dan menjaga fasilitas pabrik secara keseluruhan di bawah wewenang *facility control*, sedangkan *product innovation* bertugas untuk melakukan inovasi di segala lini produksi agar proses produksi dapat berjalan seefisien mungkin dengan waktu seminimal mungkin dan pekerja sesedikit mungkin. Inovasi yang telah

dilakukan Departemen ini antara lain membuat mesin atau alat baru, membuat jig dan fixture, melakukan perbaikan metode kerja berdasarkan prinsip ergonomic dan line balancing.

- e. *Quality Control* adalah departemen yang melakukan kontrol kualitas secara internal untuk memastikan produk yang dikirim ke customer sudah sesuai spesifikasi yang ditentukan melalui outgoing inspection. Incoming inspection untuk memastikan material ataupun suku cadang yang dipakai untuk produksi sesuai spesifikasi yang ditentukan dan control terhadap semua dokumen yang ada di SSI.
- f. *Production Departement* adalah departemen pelaksana dari rencana produksi yang sudah disusun bagian Production sales. Pelaksanaan detil produksi mengacu pada jadwal ekspor. Bagian Production terdiri dari 3S3G dengan manpower yang sangat mencukupi. Proses Control bertugas melakukan improvement untuk meningkatkan performa produksi.

## **1.2 Latar Belakang Penelitian**

Dalam menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang – orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas – tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal.

PT Sharp Semiconductor Indonesia (SSI) merupakan perusahaan yang bergerak dibidang komponen elektronik, yaitu melakukan proses produksi dengan produk berupa *semiconductor*. Perusahaan ini adalah suatu perusahaan yang murni dimiliki

seratus persen oleh perusahaan asing yaitu perusahaan Jepang. Dalam menghasilkan kinerja yang optimal dibutuhkan disiplin kerja agar tujuan organisasi dapat tercapai. Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan sesuai dengan peraturan yang ada di perusahaan. Maka peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di dalam organisasi, sebab tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Selain disiplin kerja, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Budaya organisasi yang paling mungkin membentuk standar tinggi dan etis tinggi adalah budaya yang tinggi dalam mentolerir risiko, rendah dalam keagresifan, dan berfokus pada sarana dan juga hasil. Para manajer dalam budaya seperti itu didukung untuk mengambil risiko dan melakukan inovasi, ikut melibatkan diri dalam persaingan yang tak terkendali, dan memberikan perhatian pada bagaimana caranya mencapai sasaran dan sasaran apa yang mau dicapai.

Sumber daya manusia memiliki efek yang signifikan pada suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini disebabkan oleh peran sumber daya manusia sangat penting sebagai kelancaran bisnis karena sumber daya manusia berfungsi sebagai pelaksana aktif dalam menjalankan roda organisasi dan membantu mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu komponen penting yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Muhdar (2021:20) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah serangkaian kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang fokus pada praktik dan kebijakan serta fungsi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi dan masyarakat. MSDM meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan tenaga kerja.

Kinerja adalah hasil atau pencapaian yang dicapai oleh individu atau kelompok individu dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang telah dibagikan untuk mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Menurut Yulianto (2020:8) mendefinisikan kinerja sebagai ukuran kuantitatif, kualitatif, ketepatan waktu, dan independensi dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mengetahui sejauh mana karyawan telah melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada mereka dalam jangka waktu tertentu. Selain itu menurut Mangkunegara (2019:75)

mendefinisikan bahwa kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan ketika mereka melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan tugas yang diberikan kepada mereka. Kinerja karyawan dapat dilihat dari loyalitas dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan mereka serta kesiapan dan kemauan mereka untuk melakukan hal yang serius bagi perusahaan. Kriteria nilai kerja dapat dilihat pada tabel 1.1 di bawah berikut:

TABEL 1. 1  
KRITERIA NILAI KINERJA KARYAWAN

Jumlah Skor	Nilai	Predikat
90-100	A	Istimewa
75-89	B	Sangat Baik
60-74	C	Baik
40-59	D	Cukup
0-39	E	Rendah

*Sumber:* Data Internal PT Sharp Semiconductor Indonesia (2024)

Berdasarkan pada tabel 1.1 di atas kriteria penilaian kerja pada PT Sharp Semiconductor Indonesia (SSI) memiliki beberapa kriteria seperti nilai A sampai dengan E dengan predikat istimewa sampai predikat rendah. Indikator kinerja karyawan yang dinilai adalah disiplin kerja, sikap dan kualitas produk yang dihasilkan karyawan. Adapun penilaian kinerja karyawan pada PT Sharp Semiconductor Indonesia seperti pada tabel 1.2 di bawah berikut:

TABEL 1. 2  
PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PT SHARP SEMICONDUCTOR  
INDONESIA

Tahun	Nilai Rata-Rata	Predikat
2021	90,40%	Istimewa
2022	92,75%	Istimewa
2023	94,54%	Istimewa

*Sumber:* Data Internal PT Sharp Semiconductor Indonesia (2024)

Berdasarkan pada tabel 1.2 di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan pada PT Sharp Semiconductor Indonesia mengalami kenaikan selama tiga tahun berturut-turut. Pada tahun 2021, PT SSI mencapai nilai penilaian kinerja karyawan rata-rata 90,40% dengan predikat istimewa, di mana karyawan

menunjukkan kinerja yang luar biasa dalam mencapai target dan berkontribusi pada kesuksesan perusahaan.

Pada tahun 2022, PT SSI berhasil meningkatkan nilai rata-rata penilaian kinerja karyawan menjadi 92,75% dengan mempertahankan predikat istimewa. Hal ini menunjukkan betapa komitmen dan konsistensi tinggi para karyawan dalam meningkatkan kualitas kerja dan membuat kontribusi yang lebih besar bagi perusahaan. Pada tahun 2023 PT SSI nilai rata-rata penilaian kinerja karyawan kembali meningkat sebesar 94,54%, dan kembali meraih predikat istimewa. Hasil rata-rata kinerja karyawan pada tabel 1.2 di atas masih di bawah target perusahaan sebesar 95%.

TABEL 1. 3  
HASIL PRA-KUESIONER KINERJA KARYAWAN PADA PT SHARP  
SEMICONDUCTOR INDONESIA

No	Pertanyaan	Jawaban					Total
		STS	TS	RR	S	SS	
1	Saya mampu bekerja mengikuti standar pekerjaan yang diharapkan	0	0	1	18	11	30
		0%	0%	3%	60%	37%	100%
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai yang ditugaskan dengan teliti	0	0	1	19	10	30
		0%	0%	3%	63%	33%	100%
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target	0	0	2	21	7	30
		0%	0%	7%	70%	23%	100%
4	Saya konsisten dalam mencapai target yang diterapkan organisasi	0	0	1	14	15	30
		0%	0%	3%	47%	50%	100%
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0	0	2	22	6	30
		0%	0%	7%	73%	20%	100%

*Sumber: Data Olahan Peneliti (2024)*

Berdasarkan hasil pra-kuesioner pada tabel 1.3 di atas mengenai kinerja karyawan pada 30 responden karyawan PT Sharp Semiconductor Indonesia menunjukan bahwa kinerja karyawan masih belum maksimal, karena terdapat beberapa karyawan yang memberikan respon ragu-ragu pada pernyataan pra-kuesioner penelitian, selebihnya menunjukkan respon yang cukup baik.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan disiplin kerja. Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, dan mampu melaksanakannya serta tidak mengelak untuk menerima sanksi jika

melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan & Munasib (2020:193) disiplin kerja adalah salah satu fungsi operatif MSDM yang paling penting, karena karyawan yang memiliki sikap disiplin yang lebih baik akan mencapai prestasi kerja yang lebih baik, dan kinerja mereka dapat meningkat. Selain itu menurut Siagian (2018:18) disiplin kerja adalah suatu sikap atau sikap hormat yang ditunjukkan oleh setiap orang dalam mematuhi peraturan dan ketentuan perusahaan saat mengerjakan tugas yang diberikan kepada mereka. Kinerja karyawan berhubungan dengan disiplin kerja. Karyawan yang disiplin dalam menjalankan tugas mereka dari awal hingga akhir hari kerja menunjukkan kinerja yang baik karena mereka telah mematuhi aturan perusahaan yang berlaku. Berikut adalah data absensi karyawan PT Sharp Semiconductor Indonesia dapat dilihat pada tabel 1.4 di bawah ini:

TABEL 1. 4  
DATA ABSENSI KARYAWAN PT SHARP SEMICONDUCTOR INDONESIA  
TAHUN 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Total Kehadiran	Total Kehadiran Seharusnya	Jumlah Tidak Hadir	Persentase Kehadiran
Januari	273	21	5191	5598	407	92.73%
Februari	273	21	4411	4697	286	93.91%
Maret	273	20	4879	5342	463	91.33%
April	239	19	4713	4948	235	95.25%
Mei	237	16	3848	4229	381	90.99%
Juni	235	21	4994	5202	208	96.00%
Juli	238	19	4710	5030	320	93.64%
Agustus	240	20	5039	5275	236	95.53%
September	240	23	5486	5736	250	96.64%
Oktober	243	21	5272	5413	141	97.40%
November	243	21	5430	5641	211	96.26%
Desember	258	22	5529	5773	244	95.77%

*Sumber:* Data Internal PT Sharp Semiconductor Indonesia (2024)

Berdasarkan tabel 1.4 di atas menunjukkan bahwa secara keseluruhan, tingkat kehadiran karyawan PT Sharp Semiconductor Indonesia pada tahun 2023 tergolong tinggi, dengan rata-rata persentase kehadiran mencapai 94,62%. Bulan dengan persentase kehadiran tertinggi adalah pada bulan oktober dengan persentase 97,40%, sedangkan bulan dengan persentase kehadiran terendah adalah pada bulan mei dengan persentase 90,99%. Hasil dari tingkat persentase kehadiran karyawan PT Sharp Semiconductor Indonesia setiap bulannya dapat berbeda-beda dikarenakan adanya

karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan. Meskipun masih terdapat beberapa bulan dengan persentase kehadiran yang relatif rendah. PT Sharp Semiconductor Indonesia dapat mengambil langkah yang tepat untuk meningkatkan kehadiran karyawan dan mencapai target perusahaan dengan lebih efektif. Berikut adalah tabel data keterlambatan karyawan pada PT Sharp Semiconductor Indonesia, sebagai berikut:

TABEL 1. 5  
DATA KETERLAMBATAN KARYAWAN PT SHARP SEMICONDUCTOR  
INDONESIA TAHUN 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Total Kehadiran	Jumlah Keterlambatan	Persentase Keterlambatan
Januari	273	21	5191	60	1.16%
Februari	273	21	4411	203	4.60%
Maret	273	20	4879	161	3.30%
April	239	19	4713	191	4.05%
Mei	237	16	3848	128	3.33%
Juni	235	21	4994	124	2.48%
Juli	238	19	4710	58	1.23%
Agustus	240	20	5039	8	0.16%
September	240	23	5486	31	0.57%
Oktober	243	21	5272	68	1.29%
November	243	21	5430	26	0.48%
Desember	258	22	5529	35	0.63%

*Sumber:* Data Internal PT Sharp Semiconductor Indonesia (2024)

Berdasarkan tabel 1.5 di atas menunjukkan bahwa persentase keterlambatan karyawan PT Sharp Semiconductor Indonesia pada tahun 2023 tergolong rendah, dengan rata-rata persentase keterlambatan mencapai 1,85%. Bulan dengan persentase keterlambatan tertinggi pada bulan februari dengan persentase keterlambatan mencapai 4,60%, sedangkan bulan dengan persentase keterlambatan terendah adalah pada bulan agustus dengan persentase keterlambatan 0,16%. Hal ini menunjukkan tren positif dengan persentase keterlambatan yang semakin rendah, meskipun masih terdapat beberapa bulan dengan persentase keterlambatan yang relatif tinggi. PT Sharp Semiconductor dapat mengambil langkah-langkah yang tepat untuk mengurangi tingkat keterlambatan karyawan dan mencapai target perusahaan dengan lebih efektif. Lalu berikut adalah tabel pra-kuesioner terhadap 30 responden karyawan mengenai disiplin kerja pada PT Sharp Semiconductor Indonesia, sebagai berikut:

TABEL 1. 6  
HASIL PRA-KUESIONER DISIPLIN KERJA PADA PT SHARP  
SEMICONDUCTOR INDONESIA

No	Pertanyaan	Jawaban					Total
		STS	TS	RR	S	SS	
1	Saya selalu datang tepat waktu sebelum jam kerja dimulai	1	0	2	6	21	30
		3%	0%	7%	20%	70%	100%
2	Saya tidak mangkir dalam hari kerja	0	0	0	12	18	30
		0%	0%	0%	40%	60%	100%
3	Saya selalu mematuhi peraturan kerja yang ditetapkan oleh Perusahaan	0	1	3	13	13	30
		0%	3%	10%	43%	43%	100%
4	Saya selalu taat dan tertib dalam menjalankan tugas	1	0	1	14	14	30
		3%	4%	3%	47%	47%	100%
5	Saya bertanggung jawab dalam tugas guna meningkatkan produktifitas sesuai standar kerja	0	0	1	13	16	30
		0%	0%	3%	43%	53%	100%

*Sumber:* Data Olahan Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil pra-kuesioner pada tabel 1.6 di atas mengenai disiplin kerja pada 30 responden karyawan pada PT Sharp Semiconductor Indonesia menunjukkan bahwa disiplin kerja masih belum maksimal, karena terdapat beberapa karyawan yang memberikan respon negatif. Terlihat pada poin pertama ada 1 karyawan memberikan respon “sangat tidak setuju” dan 2 orang karyawan memberikan respon “ragu-ragu”, lalu pada poin ketiga terdapat 1 karyawan memberikan respon “tidak setuju” dan 3 karyawan memberikan respon “ragu-ragu”, selanjutnya pada poin keempat terdapat 1 karyawan memberikan respon “sangat tidak setuju” dan 1 karyawan memberikan respon “ragu-ragu”, dan pada poin kelima terdapat 1 karyawan memberikan respon “ragu-ragu”, selebihnya menunjukkan respon yang cukup baik.

Budaya organisasi memberikan kesempatan kepada sumber daya manusia untuk membangun sikap dan perilaku yang dapat berubah untuk beradaptasi dengan tantangan yang berlangsung dan mendatang. Menurut Winarsih & Hidayat (2022:95) budaya organisasi memiliki peran penting dalam menentukan kinerja dan produktivitas karyawan. Budaya organisasi membentuk perilaku karyawan dan memupuk keyakinan fundamental (nilai-nilai dominan) untuk mendorong efisiensi dan efektivitas, menyelesaikan konflik, dan memfasilitasi koordinasi dan kontrol.

Budaya organisasi PT Sharp Semiconductor Indonesia sangat penting bagi kesuksesan perusahaan karena membantu menarik dan mempertahankan karyawan terbaik, mendorong inovasi, dan meningkatkan kinerja. Menurut Sulaksono (2019:3) bahwa nilai-nilai yang ditetapkan oleh budaya organisasi atau perusahaan mendorong sumber daya manusia untuk bertindak dan memenuhi tanggung jawab mereka di dalam organisasi. Sejalan dengan pendapat tersebut, maka nilai-nilai yang dibangun oleh budaya organisasi menjadi pendorong utama bagi sumber daya manusia untuk bertindak secara konsisten dan memenuhi tanggung jawab mereka didalam organisasi.

Berikut merupakan hasil pra-kuesioner terhadap 30 responden karyawan yang terdiri dari lima pertanyaan mengenai budaya organisasi pada PT Sharp Semiconductor Indonesia.

TABEL 1. 7  
HASIL PRA-KUESIONER BUDAYA ORGANISASI PADA PT SHARP  
SEMICONDUCTOR INDONESIA

No	Pertanyaan	Jawaban					Total
		STS	TS	RR	S	SS	
1	Saya selalu berkomitmen dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan aturan organisasi	2	0	4	17	7	30
		7%	0%	13%	57%	23%	100%
2	Saya memiliki komitmen untuk menyelesaikan tugas secara efisien	0	0	0	14	16	30
		0%	0%	0%	47%	53%	100%
3	Saya mampu berkomitmenn dalam menyelesaikan tugas dengan melakukan orientasi kedepan	0	0	3	20	7	30
		0%	0%	10%	67%	23%	100%
4	Saya memiliki komitmen dalam menjalankan tanggung jawab sesuai prosedur organisasi	0	0	1	19	10	30
		0%	0%	3%	63%	33%	100%
5	Saya mampu bersikap transparan terhadap atasan dan rekan kerja	0	2	4	16	8	30
		0%	7%	13%	53%	27%	100%

*Sumber: Data Olahan Peneliti (2024)*

Berdasarkan hasil pra-kuesioner pada tabel 1.6 di atas mengenai disiplin kerja pada 30 responden karyawan pada PT Sharp Semiconductor Indonesia menunjukkan bahwa budaya organisasi di PT Sharp Semiconductor Indonesia masih cukup tinggi,

karena terdapat responden yang memilih setuju dan sangat setuju dengan pernyataan yang tercantum dalam pra-kuesioner. Namun masih terdapat responden yang memilih ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju terhadap pernyataan pra-kuesioner. Hal ini menunjukkan masih ada yang perlu ditingkatkan dalam implementasi budaya organisasi pada karyawan PT Sharp Semiconductor Indonesia.

Untuk mendukung penelitian ini, penulis juga melakukan wawancara tentang kondisi yang ada di PT Sharp Semiconductor Indonesia mengenai disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Data yang diwawancarai adalah sebagai berikut:

TABEL 1. 8  
HASIL WAWANCARA

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Bagaimana disiplin kerja pada PT Sharp Semiconductor Indonesia? Apakah ada kebijakan yang perlu dikembangkan agar disiplin kerja meningkat lagi?	Disiplin kerja sejauh ini relatif cukup baik. Adanya keterlambatan lebih banyak karena faktor eksternal seperti traffic lalu lintas yang tidak bisa diprediksi. Kebijakan reward management perlu dikembangkan untuk yang berprestasi dengan kehadiran 100% tanpa keterlambatan.
2	Bagaimana Budaya organisasi pada PT Sharp Semiconductor Indonesia? Apakah ada pengembangan budaya organisasi pada PT Sharp Semiconductor Indonesia, agar implementasinya berjalan dengan baik?	Budaya organisasi yang selalu ditanamkan dan ditingkatkan adalah falsafah dan sistim perniagaan sharp serta quality, safety, health and envirointment, (QSHE) karena hal ini membantu pencapaian kualitas dan kuantitas produksi menjadi lebih baik. Pengembangan budaya yang perlu dilakukan adalah menjaga semangat & konsistensi dalam menjaga QSHE.
3	Bagaimana Kinerja pada PT Sharp Semiconductor Indonesia (SSI) di tahun ini? Apakah realisasi atau pencapaian kinerja saat ini sudah sesuai dengan harapan management ?	Untuk kinerja SSI di tahun ini, mengalami peningkatan jika dilihat dari volume produksi & penjualan akan tetapi kinerja masih bisa ditingkatkan .
4	Apakah Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi mempengaruhi kinerja karyawan atau perusahaan pada PT Sharp Semiconductor Indonesia (SSI)?	Disiplin kerja dan budaya organisasi merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. PT SSI telah menunjukkan upaya yang baik dalam meningkatkan disiplin kerja dan budaya organisasi, dan hal ini terbukti dengan hasil kinerja karyawan dan perusahaan yang positif walaupun belum maksimal.

*Sumber: Data Olahan Peneliti (2024)*

Berdasarkan hasil pra-kuesioner dengan responden karyawan dan hasil wawancara dengan Manager Personalia pada PT Sharp Semiconductor Indonesia bahwa PT Sharp Semiconductor Indonesia telah menunjukkan upaya yang baik dalam meningkatkan disiplin kerja dan budaya organisasi. Hal ini terbukti dengan hasil kinerja karyawan perusahaan yang positif. PT Sharp Semiconductor Indonesia perlu terus meningkatkan sistem reward untuk disiplin kerja dan menjaga semangat dan konsistensi dalam budaya organisasi.

Diduga bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi pada PT Sharp Semiconductor Indonesia merupakan salah satu faktor utama dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penulisan dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sharp Semiconductor Indonesia”

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan terlebih dahulu, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Bagaimana disiplin kerja pada PT Sharp Semiconductor Indonesia?
- b. Bagaimana budaya organisasi pada PT Sharp Semiconductor Indonesia?
- c. Bagaimana kinerja karyawan pada PT Sharp Semiconductor Indonesia?
- d. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sharp Semiconductor Indonesia secara parsial maupun simultan?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja pada PT Sharp Semiconductor Indonesia.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis budaya organisasi pada PT Sharp Semiconductor Indonesia.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada PT Sharp Semiconductor Indonesia.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sharp Semiconductor Indonesia.

### **1.5 Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

- a. Bagi Penulis Dapat menambah wawasan dan pengalaman tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sharp Semiconductor Indonesia.
- b. Bagi Perusahaan Untuk menjadi bahan pertimbangan serta masukan yang berguna dan bermanfaat bagi pihak terkait untuk lebih mengetahui seberapa besar Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sharp Semiconductor Indonesia.
- c. Bagi Pembaca Agar dapat menambah ilmu dan dapat menjadi sumber informasi yang bermanfaat di bidang sumber daya manusia khususnya dalam hal kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sharp Semiconductor Indonesia.

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

Waktu dan periode penelitian dilaksanakan sebagai berikut:

Nama Perusahaan : PT Sharp Semiconductor Indonesia

Alamat Perusahaan : Jl Permata Raya Lot F3 Kiic Kecamatan Telukjambe,  
Kabupaten Karawang, Provinsi Jawa Barat

Objek Penelitian : Karyawan PT Sharp Semiconductor Indonesia

Waktu Penelitian : November sampai dengan Maret 2024

### **1.7 Sistematika Penulisan Tugas Akhir**

Tujuan dari sistematika penulisan adalah untuk memberikan gambaran awal tentang penelitian skripsi yang dilakukan. Berikut adalah sistem penulisan yang digunakan dalam menyusun penelitian ini:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisikan mengenai latar belakang dilakukannya penelitian dari objek yang akan diteliti, perumusan masalah, tujuan penelitian dan permasalahan dari penelitian yang akan dilakukan.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisikan mengenai teori-teori yang berkaitan dengan masalah yang dibahas, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian dan ruang lingkup penelitian.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisikan metode penelitian yang digunakan, jenis penelitian, variabel operasional, tahapan penelitian, populasi dan sampel, pengumpulan data dan teknik analisis data.

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisikan penjelasan mengenai hasil pengumpulan data, karakteristik responden, hasil penelitian dan analisis pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang dilakukan penulis dan ditujukan untuk objek penelitian serta pihak lainnya.