

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah faktor paling penting dalam suatu organisasi. Peranan sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat penting karena sebagai roda penggerak dari seluruh kegiatan atau aktivitas dalam mencapai tujuan dari organisasi. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas kaitannya dari sumber daya manusia yang dimiliki. Karena sumber daya manusia yang akan mengatur dan mengelola sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi untuk membantu terciptanya keberhasilan suatu organisasi itu sendiri.

Berhasil tidaknya suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan oleh faktor sumber daya manusia-nya atau karyawannya dalam mencapai tujuannya. Dengan adanya kinerja karyawan yang tinggi diharapkan tujuan organisasi dapat terwujud.

Menurut Rivai dan Sagala (2013;548) Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013;67) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja (Sutrisno, 2014;151).

PT Varia Usaha merupakan anak perusahaan dari PT Semen Indonesia (Persero) yang didirikan guna untuk mendukung induk perusahaan untuk memperlancar pengangkutan dan distribusi semen ke seluruh pelosok daerah pemasaran PT Semen Indonesia (persero).

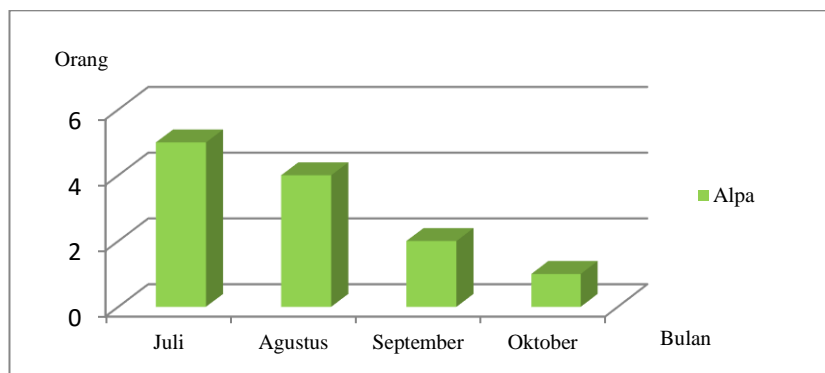
Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, pengukuran kinerja karyawan penting dilaku-kan. Tujuan pengukuran kinerja antara lain adalah untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini, meningkatkan motivasi kerja, sebagai alat untuk umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan dan rencana karir selanjutnya serta untuk meningkatkan etos kerja karyawan agar lebih baik lagi (Rivai dan Sagala 2013;552).

Kinerja perusahaan dapat dikatakan berkualitas dan berhasil dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi banyak faktor pendukung seperti halnya disiplin kerja. Menurut Rivai dan Sagala (2013;825) disiplin kerja adalah suatu alat yang di pergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dengan menerapkan disiplin kerja dengan baik maka kinerja karyawan akan meningkat, pernyataan ini diperkuat dengan adanya pendapat dari Hasibuan (2011;193) bahwa disiplin yang semakin baik mencerminkan semakin tinggi kinerja yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. PT Varia Usaha telah menerapkan disiplin kerja untuk para karyawan sebagai suatu budaya perusahaan dan

menerapkan disiplin secara ketat yang harus ditaati dan dijalankan dengan baik oleh seluruh karyawan. Dapat dilihat pada PT Varia Usaha menggunakan alat bantu sistem komputerisasi absensi *finger scan* sebagai alat untuk melihat perilaku absensi pegawai serta untuk melihat kinerja pegawai.

Berdasarkan pengamatan dilapangan disiplin kerja yang telah diterapkan pada karyawan PT Varia Usaha berjalan dengan baik dan dilakukan dengan kesadaran diri dan penuh rasa tanggung jawab. Berikut ini adalah gambar 1.1 yang menggambarkan tentang rakapitulasi kehadiran karyawan di bagian direktorat keuangan di PT Varia Usaha



Sumber : Bagian Biro Sumber Daya Manusia (data diolah)

Gambar 1.1
Rekapitulasi kehadiran karyawan PT Varia Usaha
di bagian direktorat keuangan tahun 2016

Berdasarkan pada gambar 1.1 menunjukkan hasil rekapitulasi kehadiran karyawan selama empat bulan, dari bulan juli - oktober tahun 2016 dapat di lihat dari grafik diatas tingkat ketidakhadiran karena (alpa) tertinggi berada pada bulan juli dan yang terendah pada bulan oktober. Dari bulan juli sampai oktober tingkat ketidakhadiran karena (alpa) menurun.

Sudarmayanti (2009;72) menyatakan banyak faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain seperti lingkungan serta pendidikan dan pelatihan. Menurut Afandi (2016;53) selain disiplin, lingkungan juga penting untuk memenuhi tuntutan pekerjaan. Lingkungan kerja merupakan suatu komponen penting dalam mendukung karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Maka dari itu lingkungan kerja harus di perhatikan oleh pimpinan perusahaan. Disini yang dimaksud lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sudarmayati, 2009;21).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara pada salah satu karyawan yang ada di bagian direktorat keuangan di PT Varia Usaha, peneliti melihat bahwa penerapan lingkungan kerja di bagian direktorat keuangan di PT Varia Usaha sudah optimal. Bisa dilihat dari sarana dan prasarana yang disediakan untuk mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sudah memadai.

Tabel 1.1
Data Rekapitulasi Sarana dan Prasarana
di bagian direktorat keuangan di PT Varia Usaha

No	Sarana dan prasarana	Kondisi		Keterangan
		Lengkap	Kurang	
1.	Computer	√		Baik
2.	Printer	√		Baik
3.	Layar Proyektor Focus	√		Baik
4.	Scanner	√		Baik
5.	Notebook	√		Baik
6.	AC	√		Baik
7.	Meja Kerja dan Kursi	√		Baik

Sumber : Bagian Biro Umum (data diolah)

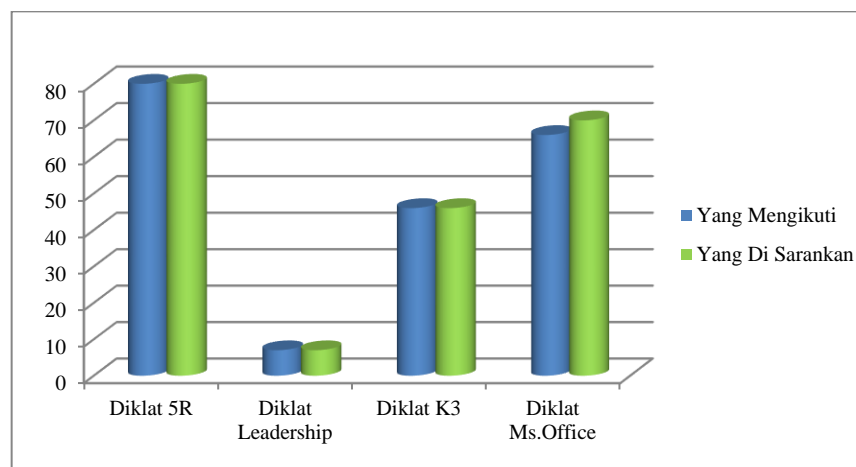
Berdasarkan pada tabel 1.1 di atas menunjukkan hasil data rekapitulasi sarana dan prasarana seperti computer, printer, layar proyektor focus, scanner, notebook, access poin, di bagian direktorat keuangan di PT Varia Usaha yang kondisinya baik dan lengkap.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan. Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktik dari pada teori (Rivai dan Sagala, 2013;211). Menurut Sutrisno (2011;151) Pelatihan merupakan kunci dalam manajemen yang memainkan peran penting dan strategis dalam meningkatkan kinerja.

Pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan merupakan fungsi operasional dalam manajemen sumber daya manusia. Salah satu terobosan yang harus digunakan oleh perusahaan untuk mengembangkan karyawannya melalui pemberian pelatihan. Pelatihan ditujukan untuk meningkatkan kualitas karyawan terutama untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan sesuai dengan tuntutan perubahan zaman. Disamping hal tersebut yang lebih penting lagi dalam hal menghadapi tantangan di masadepan. Seperti perubahan teknologi dan lain sebagainya. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan pada PT Varia Usaha ditujukan pada kesemua bidang usaha atau biro yang ada di PT Varia Usaha, pelatihan akan dilaksanakan apabila dinilai perlu dilaksanakan untuk penunjang bagi karyawan supaya lebih terampil dan kompeten. Di PT Varia Usaha penerapan pendidikan dan pelatihan

menggunakan dua cara yaitu dengan metode *In House Training* dan *Reguler Training* dalam penerapan pendidikan dan pelatihan karyawan. *In House Training* yaitu pelatihan karyawan yang penyelenggaraannya ditangani oleh perusahaan sendiri dan semua pesertanya berasal dari PT Varia Usaha dan atau group. Dengan *In House Training* perusahaan bisa menekan anggaran untuk penerapan pendidikan dan pelatihan. Untuk pelatihan *Reguler Training* yaitu perusahaan mengirimkan peserta ke lembaga pelatihan luar yang memiliki program diklat sesuai kebutuhan dengan peserta yang tidak banyak.

Berdasarkan hasil observasi, dalam menjalankan penerapan pendidikan dan pelatihan di bagian direktorat keuangan di PT Varia Usaha sudah sesuai dengan prosedur yang ditentukan perusahaan.



Sumber : Bagian Biro Pengembangan Organisasi (data diolah)

Gambar 1.2
Pendidikan dan Pelatihan Karyawan
Di Bagian Direktorat Keuangan
Di PT Varia Usaha

Berdasarkan data pada gambar 1.2 dapat dilihat karyawan PT Varia Usaha di bagian direktorat keuangan yang telah mengikuti program pendidikan dan pelatihan diklat 5R yang diusulkan oleh unit sebanyak 80 karyawan yang

mengikuti yaitu sebanyak 80 karyawan atau 100% dari jumlah keseluruhan yang diusulkan untuk pendidikan dan pelatihan diklat leadership karyawan yang diusulkan oleh unit sebanyak 7 karyawan yang mengikuti yaitu sebanyak 7 karyawan atau 100% dari jumlah keseluruhan yang diusulkan, untuk pendidikan dan pelatihan diklat K3 karyawan yang diusulkan oleh unit sebanyak 46 karyawan yang mengikuti yaitu sebanyak 46 karyawan atau 100% dari jumlah keseluruhan yang diusulkan, sedangkan untuk program pendidikan dan pelatihan diklat komputer Ms.Office 2013 yang diusulkan unit sebanyak 70 karyawan yang mengikuti yaitu 66 karyawan atau 94,2% dari jumlah keseluruhan yang diusulkan di bagian direktorat keuangan.

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Serata Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Direktorat Keuangan Di PT Varia Usaha”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang sudah dikemukakan dalam latar belakang, maka diajukan pokok permasalahan sebagai berikut;

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di bagian direktorat keuangan PT Varia Usaha ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di bagian direktorat keuangan PT Varia Usaha ?
3. Apakah pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di bagian direktorat keuangan PT Varia Usaha ?

4. Apakah disiplin kerja, lingkungan kerja serta pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di bagian direktorat keuangan PT Varia Usaha ?

1.3. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara persial terhadap kinerja karyawan di bagian direktorat keuangan PT Varia Usaha
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara persial terhadap kinerja karyawan di bagian direktorat keuangan PT Varia Usaha
3. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan secara persial terhadap kinerja karyawan di bagian direktorat keuangan PT Varia Usaha
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja serta pendidikan dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja karyawan karyawan di bagian direktorat keuangan PT Varia Usaha

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

Penelitian ini merupakan sarana untuk memperluas wawasan dan ilmu pengetahuan serta bermanfaat sebagai perbandingan ilmu dan teori yang diterima selama masa perkuliahan dengan praktek dilapangan serta untuk memenuhi salah satu persyaratan akademis untuk memenuhi dalam menyelesaikan studi dan meraih gelar sarjana (S1) di Universitas Muhammadiyah Gresik.

2. Bagi Mahasiswa atau Akademisi

Sebagai salah satu sumber referensi bagi kepentingan keilmuan dalam mengatasi masalah yang sama, serta sumbangan pemikiran dan informasi khususnya bagi mahasiswa yang mendalami bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi pihak manajemen dan akan memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas bagi PT Varia Usaha dalam penerapan disiplin kerja karyawan, lingkungan kerja karyawan serta pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan.