

BAB I PENDAHULUAN

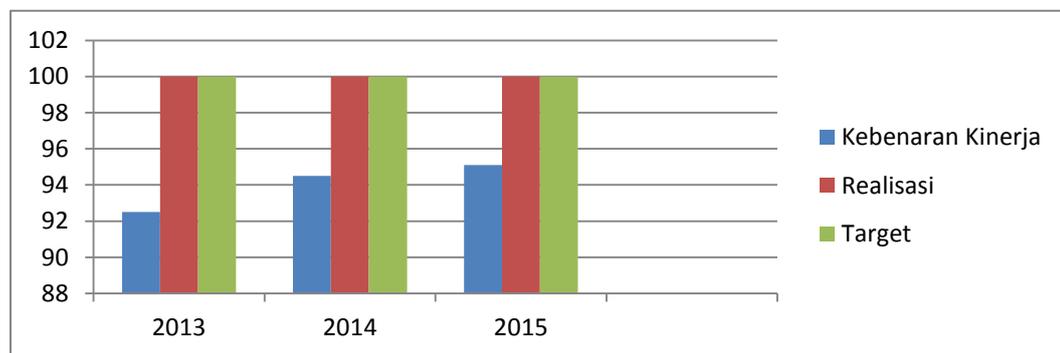
1.1. Latar Belakang

Perusahaan dalam menjalankan bisnisnya tentu membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting bagi Perusahaan, arti penting dari sumber daya manusia sebagai penggerak utama dari seluruh kegiatan atau aktivitas dalam mencapai tujuan, sekaligus untuk mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari usaha mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja secara maksimal sehingga dapat tercapainya kinerja di PT. Barata Indonesia Gresik.

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. Menurut Sutrisno (2014;151) bahwa kinerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Sementara menurut Wirawan (2009;5) bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik merupakan perusahaan berskala besar yang bergerak dibidang manufaktur, konstruksi, dan pengecoran yang memiliki cabang tersebar hampir di seluruh wilayah Indonesia. Pada awal berdirinya, PT. Barata Indonesia (Persero) berpusat di Surabaya menempati area

seluas 6.7 Ha di jalan Ngagel No. 109 yang mana dalam perkembangannya dari waktu ke waktu telah menjadi wilayah pusat kota yang padat penduduk. Dengan pertimbangan untuk pengembangan ke depan, dimana dibutuhkan ketersediaan lahan yang lebih luas, maka PT. Barata Indonesia (Persero) melakukan relokasi kantor dan pabrik ke Gresik di Jl. Veteran No 241 pada tahun 2005 dengan menempati lahan seluas 22 Ha. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Fenomena menarik di lapangan terjadi peningkatan kinerja dari PT. Barata Indonesia Gresik oleh para karyawannya. Berikut ini adalah gambar 1.1, menggambarkan tentang terjadi peningkatan kinerja dari Tahun 2010-2015.



Sumber Data : PT. Barata Indonesia Gresik

Gambar 1.1
Kinerja Karyawan PT. Barata Indonesia Gresik
tahun 2013 - 2015

Berdasarkan data pada gambar 1.1 diatas menunjukkan bahwa dari mulai tahun 2013 – 2015 kinerja administrasi karyawan PT. Barata Indonesia Gresik terjadi peningkatan di kinerja dengan minimnya tingkat kesalahan. Dari tahun 2013 tingkat kebenaran kinerja 92,5%, pada tahun 2014 tingkat kebenaran kinerja meningkat lagi menjadi 94,5%, dan pada tahun 2015 tingkat kebenaran kinerja meningkat lagi menjadi 95,1%. Untuk kinerja administrasi karyawan PT. Barata Indonesia Gresik selalu mencapai target 100% dengan tingkat kebenaran semakin meningkat, hal ini menunjukan bahwa kinerja administrasi karyawan PT. Barata Indonesia Gresik mengalami peningkatan. Kinerja seseorang di pengaruhi oleh banyak faktor yaitu kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsik dalam pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas (Gilmer dalam sutrisno, 2014;77).

Menurut Hasibuan (2011;193) menyatakan bahwa semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Menurut Sutrisno (2011;96) Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya, dan disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

PT. Barata Indonesia Gresik telah menetapkan disiplin kerja untuk para karyawan sebagai suatu budaya perusahaan yang harus dilaksanakan dan dijalankan dengan baik oleh seluruh karyawan. Disiplin kerja yang telah

dilakukan pada karyawan PT. Barata Indonesia (Gresik) berjalan dengan baik dan dilakukan dengan kesadaran diri dan penuh rasa tanggung jawab. Hal ini dapat dilihat dari cara kerjanya yang rapi, penggunaan alat kantor yang sesuai dengan aturan dan pelaksanaan kerja sesuai dengan prosedur kerja yang tepat. Hal ini menjadi sebuah kekuatan bagi PT. Barata Indonesia Gresik dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Selain disiplin, motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. (Gitosudarmo dalam sutrisno, 2014;111).

Menurut Mangkunegara (2000;93) motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Untuk meningkatkan motivasi para karyawan PT. Barata Indonesia Gresik memberikan upah, tunjangan dan insentif sesuai dengan kemampuan dan jabatan para karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Umar (2010:207), Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya yang kemudian berinteraksi menjadi norma-norma, dimana norma tersebut dipakai sebagai pedoman cara berpikir dan bertindak dalam upaya mencapai tujuan bersama. Budaya organisasi yang diterapkan oleh PT Barata

Indonesia guna meningkatkan kinerja pegawai diantaranya, *Five minute meeting*, Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin (5 R), dan Sikap Kerja Tepat Waktu (SKTW).

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Barata Indonesia Gresik ”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Barata Indonesia Gresik ?
2. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Barata Indonesia Gresik?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Barata Indonesia Gresik?
4. Apakah disiplin, motivasi dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Barata Indonesia Gresik?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Barata Indonesia Gresik.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Barata Indonesia Gresik.

3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara persial terhadap kinerja karyawan PT. Barata Indonesia Gresik.
4. Untuk mengetahui displin, motivasi dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Barata Indonesia Gresik.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Bagi Perusahaan

1. Diharapkan agar melalui penilitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran atau sebagai bahan masukan untuk perusahaan dan rekomendasi yang bersifat saran untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Menginformasikan kepada perusahaan seberapa pentingnya pengaruh displin, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karaywan.

1.4.2. Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Sebagai sumber referensi dan sumber informasi mengenai displin dalam perusahaan.
2. Sebagai sumber referensi dan sumber informasi mengenai motivasi karyawan dalam perusahaan.
3. Sebagai sumber referensi dan sumber informasi mengenai budaya organisasi dan kinerja karyawan dalam perusahaan.
4. Sebagai sumber referensi penelitian sejenis ataupun untuk pengembangan penelitian selanjutnya dari pihak lain.