

BAB I PENDAHULUAN

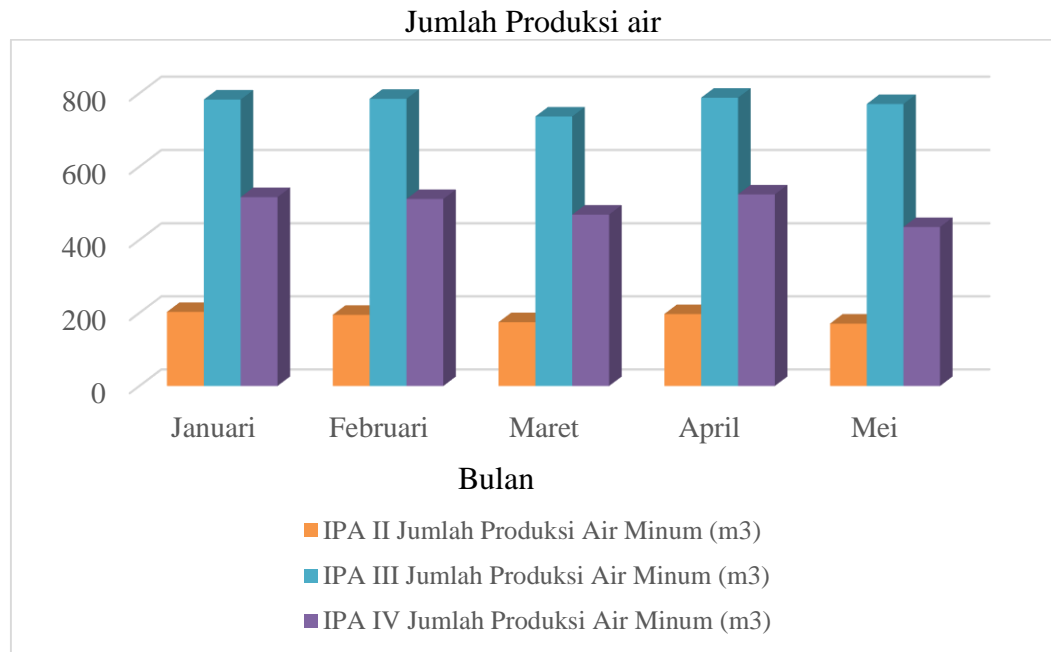
1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan di dunia kerja yang sangat ketat menghadapkan organisasi pada efisiensi dan daya saing yang kuat. Untuk meningkatkan efisiensi antara lain diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Hasibuan (2013;26) menjelaskan bahwa manajemen harus mampu mengambil kebijakan strategis untuk tetap bersaing dan mencapai tujuannya, salah satu cara yang dapat ditempuh adalah mempersiapkan SDM yang berkualitas, karena kunci dari keberhasilan suatu perusahaan bukan hanya terletak pada alat atau teknologi yang digunakan, tetapi juga pada manusia yang berada di balik alat-alat tersebut.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari peran sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki, karena SDM-lah yang akan mengatur dan mengelola sumber daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri (Mangkunegara, 2013;2). Kegiatan pengelolaan SDM berarti melakukan evaluasi atas prestasi kerja mereka. Pengukuran prestasi kerja karyawan merupakan suatu proses evaluasi secara akurat dan valid terhadap tingkat efisiensi dan efektivitas suatu kegiatan yang telah terealisasi dan membandingkannya dengan tingkat prestasi yang direncanakan (Martoyo, 2010;28). Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya Mangkunegara (2013;46)

PT. Swabina Gatra merupakan perusahaan swasta nasional yang tergabung dalam SEMEN GRESIK GROUP. Awal mula didirikan PT. Swabina Gatra bergerak dibidang Jasa *Cleaning Service* yang khusus melayani kebutuhan PT. Semen Gresik (Persero) Tbk sebagai holding company yang kemudian berkembang seiring waktu hingga pada tahun 1995 telah melakukan ekspansi keluar PT. Semen Gresik (Persero) Tbk dan melayani kebutuhan pengelolaan jasa tenaga kerja dan borongan.

Menyikapi perkembangan pasar domestik akan kebutuhan pokok masyarakat dan konsumen lainnya, pada tahun 2000 PT. Swabina Gatra membuat terobosan dengan mendirikan bidang usaha manufaktur berupa “Air Minum Dalam Kemasan” dengan merk “SWA”, produk bermutu dan telah terakreditasi oleh Lembaga Sertifikasi Sistem Mutu melalui ISO 9002 dengan dedikasi penyempurnaan mutu produk berkualitas disemua kegiatan bidang usaha untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan konsumen yang semakin berkembang. Dari pengembangan produk dan proses manufaktur hingga pemasaran dan pelayanan purna jual, telah menjadi komitmen PT. Swabina Gatra untuk mencapai sasaran perusahaan jangka pendek dan jangka panjang. Sehubungan dengan tingkat kinerja karyawan Bagian Produksi PT. Swabina Gatra Gresik, bisa dilihat jumlah produksi air minum pada gambar 1.1 di bawah ini :

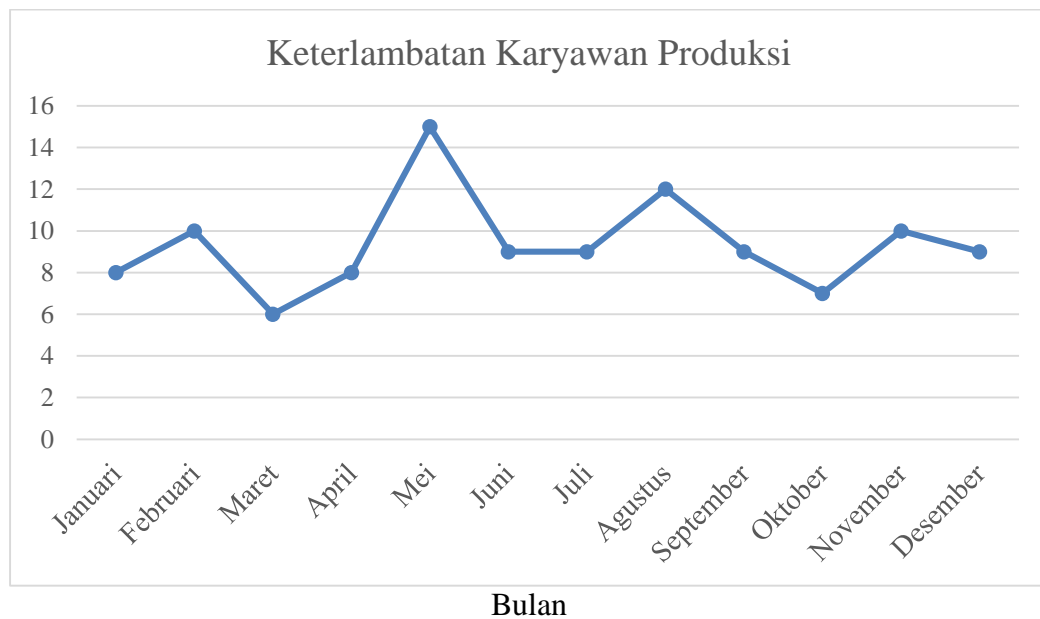


Sumber : Bagian Produksi PT. Swabina Gatra Gresik.

Gambar 1.1
Jumlah Produksi Air Minum dari Bulan
Januari sampai Bulan Mei Tahun 2018

Berdasarkan gambar 1.1 jumlah produksi air minum di PT. Swabina Gatra Gresik dari bulan Januari sampai bulan Mei tahun 2018. Jumlah produksi air minum yang paling sedikit adalah Unit IPA II, Jumlah produksi air minum yang paling banyak adalah Unit IPA III. Kinerja karyawan bagian Produksi PT. Swabina Gatra Gresik sudah baik, namun belum optimal dan perlu ditingkatkan untuk mencapai kinerja perusahaan yang lebih baik lagi di masa yang akan datang. Singodimejo dalam Sutrisno (2009:90), menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Keterlambatan merupakan faktor yang paling penting dalam masalah kedisiplinan kerja yang dilakukan oleh setiap karyawan baik di instansi maupun di perusahaan. Sehubungan dengan tingkat keterlambatan karyawan Bagian Produksi PT. Swabina Gatra Gresik, dapat dilihat dari data absensi karyawan di Bagian Kepegawaian PT. Swabina Gatra Gresik, tingkat keterlambatan karyawan Bagian Produksi selama tahun 2018 pada tabel 1.2 di bawah ini :



Sumber : Bagian Kepegawaian PT. Swabina Gatra Gresik

Gambar 1.2
Tingkat Keterlambatan Karyawan Tahun 2018

Berdasarkan gambar 1.2 bagian produksi PT. Swabina Gatra Gresik selama tahun 2018, bisa dikatakan setiap bulan di Bagian Produksi PT. Swabina Gatra Gresik ada karyawan yang terlambat. Jumlah karyawan yang paling banyak terlambat adalah pada bulan Mei mencapai 15 karyawan unit produksi, sedangkan jumlah karyawan yang paling sedikit terlambat adalah pada bulan Maret yaitu 6 karyawan unit produksi. Sehingga diperoleh rata-rata keterlambatan karyawan per bulan yaitu sebesar 18,30%. Selain disiplin

Mangkunegara (2013;19) menjelaskan bahwa prestasi kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa aspek, diantaranya adalah kuantitas produksi.

Aspek yang dinilai memiliki dampak terhadap kinerja kerja karyawan adalah motivasi kerja. Hal ini mengacu pada teori yang diungkapkan oleh Steers dalam Sutrisno (2009;57) yang mengungkapkan kinerja kerja individu merupakan fungsi gabungan dari kemampuan dan perangsang serta minat seorang pekerja, kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja, dan yang terakhir adalah tingkat motivasi kerja. Siagan (2009;22) menjelaskan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang atau organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan juga waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Penelitian Prasetyani dan Ikayani (2015) membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Selain motivasi, aspek lain yang dinilai memiliki pengaruh terhadap kinerja adalah budaya organisasi. Menurut Robbins dan Coulter (2012:80), budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, norma-norma yang dikembangkan dalam organisasi sebagai pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk bertindak serta mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal. Penelitian Nadhira dan Rustono (2018:260) membuktikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat situasi yang terjadi pada PT Swabina Gatra (Unit Produksi) sebagai topik penelitian dan melaksanakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Unit Produksi Di PT. Swabina Gatra Gresik”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dirumuskan permasalahan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan unit produksi di PT. Swabina Gatra Gresik ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan unit produksi di PT. Swabina Gatra Gresik ?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan unit produksi di PT. Swabina Gatra Gresik ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan topik permasalahan yang dikemukakan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- 1 Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan unit produksi di PT. Swabina Gatra Gresik ?
- 2 Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan unit produksi di PT. Swabina Gatra Gresik ?
- 3 Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan unit produksi di PT. Swabina Gatra Gresik ?

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian tujuan penelitian ini, maka dapat diketahui tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan manajemen yang terkait dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan.
2. Bagi teoritis/akademis, penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan referensi pembelajaran manajemen sumber daya manusia serta dapat dijadikan acuan bagi penelitian selanjutnya yang memiliki kesamaan topik.