

# **BAB I PENDAHULUAN**

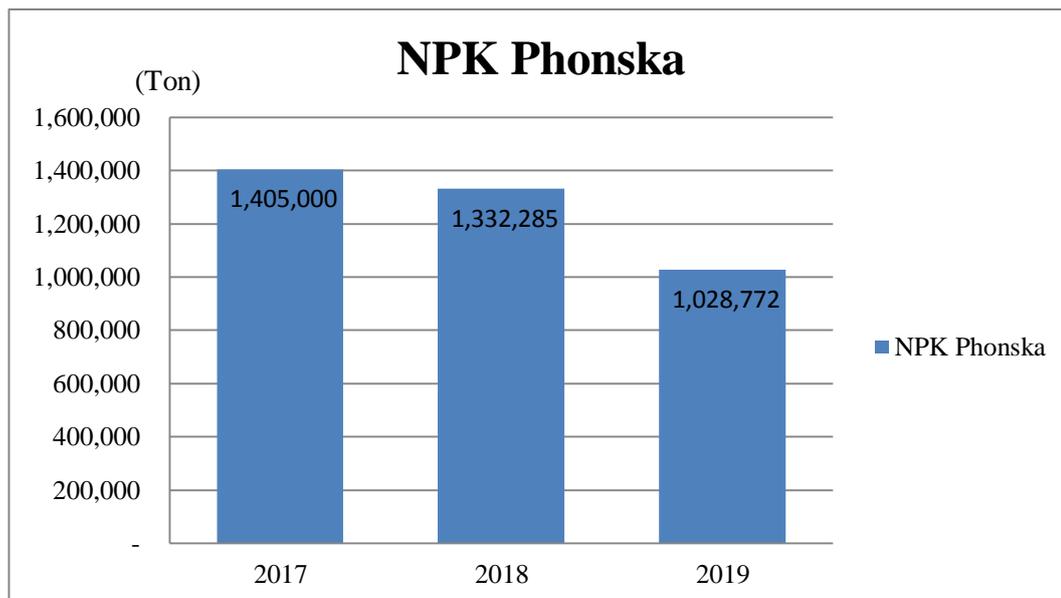
## **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perkembangan dan keberlanjutan suatu perusahaan tidak terlepas dari dukungan sumber daya manusia yang berperan sebagai penggerak seluruh kegiatan baik manajerial maupun operasional untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. 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.

Tujuan suatu perusahaan dapat tercapai dengan adanya sumber daya manusia yang berkompeten dan kontribusi yang baik dengan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menyusun berbagai strategi dalam mengelola sumber daya manusianya untuk menghasilkan kinerja yang maksimal. Hal ini tentu selaras dengan yang dikemukakan Hasibuan (2013:28) bahwa sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia yang berkualitas yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi. Menurut mangkunegara (2013: 67) 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

PT. Petrokimia Gresik merupakan produsen pupuk terlengkap di Indonesia

yang memproduksi berbagai macam pupuk dan bahan kimia untuk solusi agroindustri untuk mendukung tercapainya program Ketahanan Pangan Nasional, dan kemajuan dunia pertanian. Salah satu pupuk yang dihasilkan adalah pupuk NPK Phonska. Berikut ini hasil produksi pupuk NPK Phonska di pabrik II PT.Petrokimia Gresik :



Sumber: Candal Departement Produksi Pabrik II PT. Petrokimia Gresik

**Gambar 1.1**  
Hasil Produksi Pupuk NPK Phonska di Pabrik II

Berdasarkan gambar 1.1 jumlah produksi pupuk NPK phonska di PT. Petrokimia Gresik dari tahun 2017 sampai dengan 2019 mengalami fluktuatif cenderung penurunan. Data penurunan produksi ini dapat menandakan kinerja karyawan yang kurang stabil setiap tahunnya. Peranan karyawan dirasa menjadi penting bila dikaitkan dengan pertumbuhan perusahaan yang penuh dengan persaingan kompetitif. Pangewa (2013;103) menjelaskan budaya organisasi menjadi dasar dari kinerja organisasi agar mampu berkembang dan bersaing dalam jangka panjang.

Penelitian Nadhira dan Rustono (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. 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. Faktor lain yang dinilai memiliki pengaruh terhadap kinerja adalah rotasi kerja. penelitian Sutrisna, Zenzu, dan Pratidina (2018) menyatakan bahwa rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Robbins dan Judge, 2015:272) rotasi kerja merupakan pergantian periodik seorang karyawan dari satu tugas ke tugas lain. Dengan adanya rotasi kerja maka sebuah posisi atau jabatan tidak akan ditempati oleh seseorang dalam jangka waktu yang lama. Perusahaan menerapkan rotasi kerja dikarenakan dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu mampu mengurangi kebosanan karyawan terhadap pekerjaannya dan juga mampu memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja melalui persaingan dalam pekerjaannya. Selain rotasi kerja, disiplin kerja juga merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan karena semakin baik disiplin kerja pegawai, maka akan berdampak terhadap hasil atau kinerja yang optimal.

Disiplin kerja karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin kerja yang merosot akan menjadi penghalang serta memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Sinambela (2016) menyatakan disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi dan bermanfaat untuk

mendidik karyawan dalam mematuhi peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik disiplin karyawan, maka semakin baik juga kinerja karyawan. Dalam hal ini disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja. Motivasi juga merupakan faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dari penelitian Amalia dan Fakhri (2016) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang ditentukan. Hamid dan Iqbal (2014) menyatakan bahwa tingkat motivasi rendah akan berdampak pada kinerja yang rendah dan karyawan yang terbebas dari stress akan merasakan tingkat kepuasan yang tinggi, sehingga motivasi kerjanya meningkat dan kinerja juga meningkat.

Terdapat hasil dari beberapa penelitian terdahulu, antara lain penelitian yang dilakukan Megantara, Suliyanto, dan Purnomo (2019) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil pada penelitian Wibowo dan Suseno (2018) serta Nadhira dan Rustono (2018) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan terjadinya *research gap* pada variabel Budaya Organisasi.

Hal yang sama menunjukkan adanya hasil penelitian yang berbeda yaitu dalam penelitian Faozen (2019), variabel rotasi kerja tidak terbukti berpengaruh

terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian Megantara, Suliyanto, dan Purnomo (2019) menunjukkan bahwa rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan terjadinya *research gap* pada variabel rotasi kerja.

Variabel disiplin kerja dari hasil penelitian Tyas dan Sunuharyo (2018) menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan penelitian Pratiwi dan Darmastui (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan terjadinya *research gap* pada variabel disiplin kerja.

Variabel motivasi kerja dari hasil penelitian Amalia dan Fakhri (2016) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Ismawati, Djaelani dan Slamet (2015) Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Prestasi Belajar. Hal ini menunjukkan terjadinya *research gap* pada variabel Kinerja Karyawan. Dengan penjelasan singkat yang dikemukakan sebelumnya penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan variabel budaya organisasi, rotasi kerja, disiplin kerja dan motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel-variabel inilah yang sebaiknya dipahami oleh PT. Petrokimia Gresik yang mengarahkan kepada kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengangkat situasi yang terjadi serta sebagai topik penelitian dan melaksanakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Rotasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi NPK Phonska di Pabrik II PT. Petrokimia Gresik”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan departemen produksi NPK phonska di pabrik II PT. Petrokimia Gresik?
2. Apakah rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan departemen produksi NPK phonska di pabrik II PT. Petrokimia Gresik?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja departemen produksi NPK phonska di pabrik II PT. Petrokimia Gresik?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan departemen produksi NPK phonska di pabrik II PT. Petrokimia Gresik?

## 1.3 Tujuan Penelitian

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

- 1 Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan departemen produksi NPK phonska di pabrik II PT. Petrokimia Gresik.
- 2 Untuk mengetahui pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan departemen produksi NPK phonska di pabrik II PT. Petrokimia Gresik.
- 3 Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan departemen produksi NPK phonska di pabrik II PT. Petrokimia Gresik.
- 4 Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan departemen produksi NPK phonska di pabrik II PT. Petrokimia 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 melalui budaya organisasi, rotasi kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi akademis, penelitian ini dapat diharapkan mampu menambah dan mengembangkan pengetahuan khususnya mengenai pengaruh budaya organisasi, rotasi kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai acuan dan pembanding bagi peneliti selanjutnya.

