

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Sumber Daya Manusia mempunyai peranan penting bagi perusahaan, dalam sumber daya manusia dapat di jadikan sebagai penggerak utama dari seluruh kegiatan maupun aktifitas dalam mencapai tujuan bersama, untuk mempertahankan eksistensi dalam organisasi di mulai dari sumber daya manusia, supaya dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas secara maksimal dalam kinerja karyawan tetap di dalam perusahaan.

Sumber Daya Manusia adalah aktivitas yang dilakukan merangsang, mengembangkan, memotivasi dan melihara kinerja yang tinggi dalam organisasi (Suryoto 2012:1). Dalam Sumber Daya Manusia sangat berpengaruh terhadap manusia dalam aktivitas sehari hari dengan menjalankan sebuah kinerja atau pekerjaan, dimana pekerjaan sendiri dapat dilakukan oleh hasil kinerja manusia. Kinerja merupakan sebuah pengaruh tentang seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi mulai dari kualitas output, kehadiran dalam bekerja dan sikap. Dalam kinerja sendiri karyawan tetap yang mempunyai kinerja yang tinggi dan baik dapat menjadikan penunjang dalam tercapainya tujuan pada sasaran yang di tetapkan oleh instansi.

Manusia sebagai salah satu sumber daya fisik berperan dalam menentukan semua kegiatan yang ada di dalam perusahaan. Dalam mencapai pertumbuhan dan kelangsungan perusahaan PT. PJB UP Gresik menginginkan karyawan tetap yang berkompeten dalam setiap bidangnya guna mencapai tujuan-

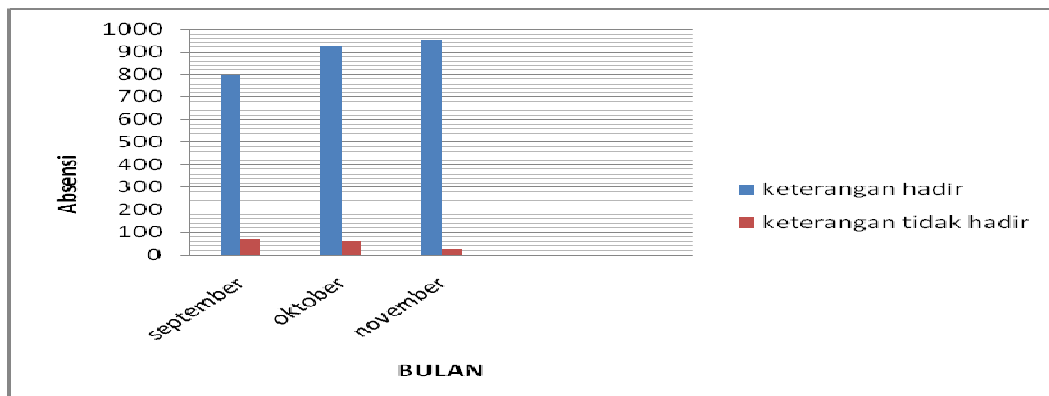
tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan PT.PJB UP Gresik untuk mencapai kinerja yang handal di bidangnya.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu, dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan standar hasil kerja, target atau sasaran dan kriteria yang di tentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang karyawan tetap dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Untuk mencapai tujuan yang diinginkan tentu banyak faktor yang mempengaruhi dalam kinerja karyawan yaitu kesempatan untuk maju, keamanan dalam bekerja, gaji, perusahaan dan managemen, (motivasi dan budaya organisasi), pengawasan faktor instrinsik (disiplin) dalam pekerjaan, kondisi kerja (lingkungan kerja), aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi dan fasilitas (gilmer dalam sutrisno, 2014;77)

Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum karyawan tetap karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi. Disiplin juga dapat dikatakan sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebagai mana mestinya.

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 tetap yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.



Sumber data : PT. PJB UP Gresik tahun; 2017

Gambar 1.1
Data Hadir dan Ketidakhadiran Karyawan
Tahun 2017

Grafik di atas menunjukkan dari bulan september sampai dengan bulan november ketidakhadiran karyawan tetap PJB UP di dalam gedung PLTU Gresik semakin menurun, ketidakhadiran karyawan tetap tersebut meliputi dari izin, cuti dan sakit yang artinya mulai dari bulan September sampai dengan November presentase ketidakhadiran karyawan tetap di dalam gedung PJB UP Gresik semakin menunjukkan hasil penurunan secara signifikan

Motivasi dalam bekerja juga ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan tetap 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 (2011;93) motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain sebagai pendorong semangat kerja. Tanpa motivasi, seorang karyawan tetap tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standart, karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan tetap yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi, tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan. Pemberian motivasi di PT PJB UP Gresik ini dengan cara menjaga kondisi kerja yang menyenangkan, yang dimaksud kondisi kerja yang menyenangkan ini adalah PT. PJB UP Gresik selalu menciptakan suasana yang menenangkan dan tidak tegang saat melakukan pekerjaan selain itu atasan selalu memberikan semangat kepada karyawan tetap atas pekerjaan yang dilakukan dengan komunikasi yang baik pada setiap karyawan tetap dan tidak memberikan tekanan kepada karyawan tetap supaya tidak mudah jenuh dalam melakukan tugas pekerjaan.

Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain (Robbins, 2008;721). Dalam setiap organisasi, budaya kerja selalu diharapkan

baik karena baiknya budaya kerja akan berhubungan dengan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi dicapai. Dengan budaya organisasi yang baik, biasanya organisasi akan mudah mengatasi masalah yang dihadapi dan bisa mencapai tujuan organisasi dengan mengandalkan kekuatan yang ada di organisasi (Setiyawan dan Waridin, 2009;190). Adanya budaya organisasi yang baik, biasanya dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Suatu budaya organisasi apabila sudah mempunyai akar yang kuat akan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap perusahaan, dengan memberikan berbagai pemahaman yang jelas terhadap perusahaan. Budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap sifat dan sikap suatu anggota di dalam sebuah perusahaan. Beberapa perusahaan memberikan bukti bahwa perusahaan tersebut dapat sukses dan berkembang karena adanya budaya organisasi yang kuat, sehingga menjadikan setiap pekerjaan yang dikerjakan menjadi efektif dan efisien.

Salah satu budaya organisasi yang di anut dalam PT. PJB UP Gresik adalah sistem *PJB way* dimana isinya adalah sebuah integritas yang berkaitan dengan konsistensi, nilai nilai dan sikap profesionalisme dalam berkerja, dimana seorang karyawan tetap memberikan arahan dan motivasi baik terhadap bawahan maupun rekan kerja dengan tujuan membentuk suatu karakter karyawan yang terbiasa bersikap profesional.

Selain disiplin motivasi serta budaya organisasi, lingkungan kerja juga berpengaruh pada kinerja karyawan. Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya

dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Menurut Afandi (2016;53) menunjukkan bahwa penataan ruang yang tepat pada tempat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penataan ruang harus didukung dengan distribusi cahaya yang cukup, pemilihan warna dinding yang tepat, sirkulasi udara dan suhu udara sesuai dengan ruangan sehingga mampu membuat kinerja karyawan semakin baik. (Norianggono, Hamid, & Ruhana dalam Suwondo, 2015). Di dalam gedung PLTU PT PJB UP lingkungan kerja yang di terapkan adalah lingkungan nyaman dan bersih, selain itu apabila inventoris mengalami kerusakan langsung ada penanganan dan perbaikan atau diganti yang baru seperti AC, komputer, kursi kerja, printer, proyektor.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Disiplin, Motivasi, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan tetap Di Gedung PLTU PT. PJB UP Gresik “

1.2. Rumusan Masalah

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

1. Apakah Disiplin secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap di Gedung PLTU PT. PJB UP Gresik ?
2. Apakah Motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan tetap di Gedung PLTU PT. PJB UP Gresik?
3. Apakah Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap di Gedung PLTU PT. PJB UP Gresik?

4. Apakah Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap di Gedung PLTU PT. PJB UP Gresik?
5. Apakah Disiplin, Motivasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap di Gedung PLTU PT. PJB UP Gresik?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin secara parsial terhadap kinerja karyawan tetap di Gedung PLTU PT. PJB UP Gresik.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan tetap di Gedung PLTU PT. PJB UP Gresik.
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan tetap di Gedung PLTU PT. PJB UP Gresik.
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan tetap di Gedung PLTU PT. PJB UP Gresik.
5. Untuk mengetahui Disiplin, Motivasi dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan tetap di Gedung PLTU PT. PJB UP Gresik.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Bagi Perusahaan

1. Diharapkan agar melalui penelitian 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 disiplin,

motivasi, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

1.4.2. Bagi Peneliti Selanjutnya

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