

BAB I

PENDAHULUAN

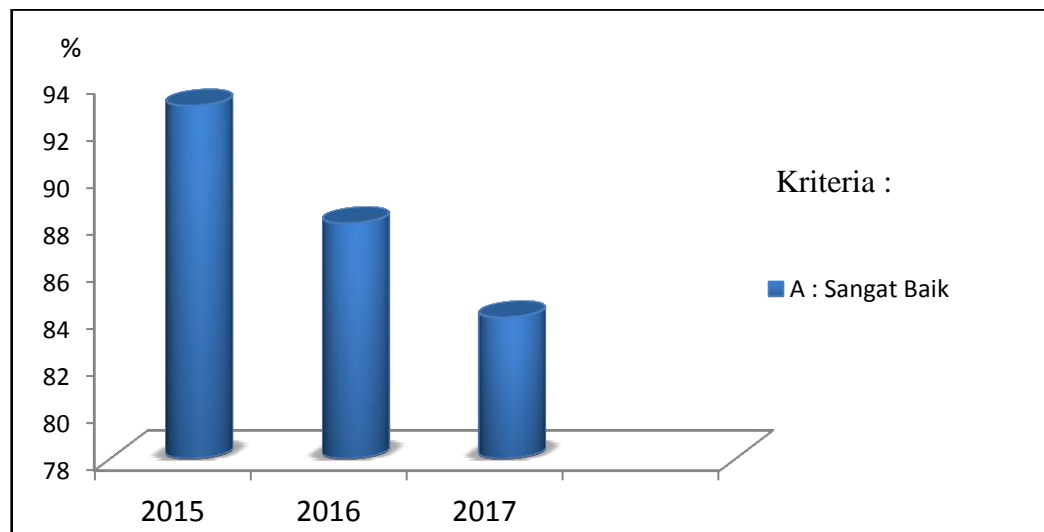
1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melaksanakan aktivitas untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting bagi perusahaan, arti penting sumber daya manusia sebagai penggerak utama dari seluruh kegiatan atau aktivitas dalam mencapai tujuan, sekaligus untuk mempertahankan eksistensi perusahaan di mulai dari usaha mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja secara maksimal sehingga dapat tercapainya kinerja di Bagian SDM dan Umum PT.Swabina Gatra Gresik, untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat. (Sulistyani dan Rosidah 2009:167).

Kinerja perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik, karena semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakasai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2016;260) bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standart yang telah ditentukan). Sumber daya manusia pada perusahaan merupakan aset penting, oleh karena itu

adanya sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tujuan perusahaan,.

PT.Swabina Gatra Gresik merupakan perusahaan swasta nasional yang tergabung dalam Semen Gresik group di dirikan pada tanggal 29 Oktober 1988. Awal mula didirikan PT.Swabina Gatra Gresik bergerak dibidang jasa cleaning service yang khusus melayani kebutuhan dari PT.Semen Gresik (persero) Tbk sebagai *holding company*. Seiring banyak nya permintaan kebutuhan jasa dari *stakeholders* karyawan PT.Swabina Gatra Gresik dituntut mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien untuk memenuhi kebutuhan *stakeholders*. Berdasarkan wawancara langsung terjadi penurunan pada kinerja dari PT.Swabina Gatra Gresik oleh para karyawan di bagian SDM dan umum, dalam penilaian kinerja ada beberapa faktor yang sebelumnya sudah ditentukan di Bagian SDM dan Umum di PT.Swabina Gatra Gresik yang terdiri dari : disiplin, tanggung jawab, kejujuran, loyalitas, inisiatif dan kreativitas, kecakapan atau ketrampilan, hubungan dan kerjasama, pengamanan lingkungan, kepemimpinan. Berikut ini adalah gambar 1.1. menggambarkan fenomena penurunan kinerja dari tahun 2015-2017.



Sumber : *Bagian SDM dan Umum PT.Swabina Gatra Gresik Tahun 2015-2017*

Gambar 1.1.
Kinerja Karyawan di Bagian SDM dan Umum
Tahun 2015 – 2017

Berdasarkan data grafik kinerja karyawan di Bagian SDM dan Umum di PT.Swabina Gatra Gresik tahun 2015-2017 pada gambar 1.1. diatas kriteria penilaian dari data tersebut menunjukkan penurunan pada kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2013;67) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tinggi rendahnya kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor yang terlibat didalamnya, Menurut Sudarmanto (2009) menyatakan bahwa banyak faktor-faktor yang menyebabkan sumber daya manusia memiliki kinerja unggul, sehingga mampu mendorong keberhasilan organisasi, faktor yang dapat menentukan kinerja individu dalam berbagai literatur misalnya motivasi kerja, kepuasan kerja, desain pekerjaan, komitmen, kepemimpinan, partisipasi, disiplin kerja, kejelasan arah dan karir, lingkungan kerja, kompetensi dalam pekerjaan.

Disiplin merupakan tindakan manajer untuk mendorong bawahannya memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan. Menurut Hasibuan (2011;193) menyatakan bahwa semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. PT.Swabina Gatra Gresik telah menetapkan disiplin kerja untuk para karyawan sebagai suatu budaya perusahaan yang harus dilaksanakan dan dijalankan dengan baik oleh seluruh karyawan. namun dalam kenyataannya, peneliti melihat ada suatu penyimpangan atau tindakan disiplin yang dilakukan oleh para pegawai.

Permasalahan yang sering dialami perusahaan yang berkaitan dengan SDM adalah kedisiplinan, begitu juga pada perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa PT.Swabina Gatra Gresik khususnya di bagian SDM & Umum mengalami permasalahan pada kedisiplinan pegawai. Masalah kedisiplinan yaitu ketidakhadiran tanpa surat keterangan. Menurut Hasibuan (2011;193) Seorang pegawai dikatakan disiplin apabila memenuhi tiga faktor yaitu, mentaati waktu kerja, melakukan pekerjaan dengan baik, serta mematuhi semua peraturan dan norma sosial. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja Menurut Nitisemito (2015;205) adalah kesejahteraan karyawan, ancaman, teladan pimpinan, ketegasan, tujuan dan kemampuan karyawan.

Berikut ini adalah tabel 1.1. absensi karyawan Bagian SDM dan Umum di PT.Swabina Gatra Gresik dibawah ini :

Tabel 1.1.
Daftar Absensi di Bagian SDM dan Umum
PT.Swabina Gatra Gresik
Bulan November 2017 – Januari 2018

| BULAN | JUMLAH PEGAWAI | ALPHA |
|----------|----------------|-------|
| November | 62 | 16 |
| Desember | 62 | 19 |
| Januari | 62 | 22 |

Sumber : Bagian SDM dan Umum PT.Swabina Gatra Gresik tahun 2017 (Diolah sendiri)

Berdasarkan data pada tabel 1.1. diatas, yang menunjukkan daftar absensi alpha Bagian SDM dan Umum di PT.Swabina Gatra Gresik. Permasalahan yang dialami oleh PT.Swabina Gatra Gresik adalah ketidakdisiplinan dalam hal absensi, yaitu dalam jumlah ketidakhadiran karyawan tanpa surat keterangan (alpha) mengalami lonjakan kenaikan cukup tinggi. Pelanggaran kedisiplinan tersebut dalam daftar absensi dikarenakan kurangnya ketegasan dari pimpinan, karena dalam perusahaan pemimpin lah yang berperan serta dibutuhkan agar tercapainya tujuan perusahaan.

Selain disiplin kerja, kepemimpinan menurut Sutrisno (2016;213) adalah suatu proses kegiatan untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil kinerja yang diharapkan. Keberhasilan suatu perusahaan juga tidak terlepas dari kualitas pemimpinnya, sebab pemimpin yang berkualitas mampu memanfaatkan sumber daya yang ada dalam perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, kepemimpinan juga mendukung perilaku karyawan agar bertanggung jawab terhadap pekerjaan, bekerja lebih giat. Menurut Davis (2010) faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan ada empat faktor, yaitu:

kecerdasan seorang pemimpin, kematangan dan keluasan sosial, motivasi dalam dan dorongan prestasi, dan hubungan manusiawi antara atasan dengan bawahan. Dalam perusahaan gaya kepemimpinan sangat dibutuhkan oleh pemimpin untuk mengarahkan karyawan dan membawa perusahaan kepada tujuan yang telah disepakati dalam jangka waktu yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil wawancara dari pihak staff dan *HRD* bahwa kepemimpinan di Bagian SDM dan Umum PT.Swabina Gatra Gresik memiliki gaya kepemimpinan demokratis yaitu pemimpin yang melibatkan kontribusi karyawan untuk setiap keputusan yang diambil nya. Namun fenomena yang terjadi pimpinan Bagian SDM dan Umum di PT. Swabina Gatra Gresik masih kurang dalam berkomunikasi dengan *junior manager* dan staff, kurangnya memberikan motivasi kepada bawahannya, kurangnya memberikan arahan terhadap bawahannya. Berikut ini adalah Tabel 1.2. yang menggambarkan jadwal *meeting* tahun 2017 Bagian SDM dan Umum di PT.Swabina Gatra Gresik.

Tabel 1.2.
Data Jadwal *Meeting* Kepala Puncak Tahun 2017
Di Bagian SDM dan Umum PT.Swabina Gatra Gresik

| Data Jadwal <i>Meeting</i> Kepala Puncak Dan <i>Junior Manager</i> | | |
|---|-----------|--------|
| NO. | BULAN | JUMLAH |
| 1. | Januari | 2 kali |
| 2. | Februari | 2 kali |
| 3. | Maret | 2 kali |
| 4. | April | 2 kali |
| 5. | Mei | 2 kali |
| 6. | Juni | 2 kali |
| 7. | Juli | 2 kali |
| 8. | Agustus | 2 kali |
| 9. | September | 2 kali |
| 10. | Oktober | 2 kali |

| | | |
|--------------|----------|----------------|
| 11. | November | 2 kali |
| 12. | Desember | 2 kali |
| Total | | 24 kali |

Sumber : Staff HRD Bagian SDM dan Umum di PT.Swabina Gatra Gresik.

Berdasarkan pada Tabel 1.2. data jadwal *meeting* kepala puncak dan *junior manager* tahun 2017, setiap bulan diadakannya rapat dalam 2 kali *meeting* pada setiap bulan. Dari jumlah *meeting* selama 1 tahun sebanyak 24 kali. Sedangkan untuk jadwal *meeting* antara staff dengan junior manager dan kepala puncak mengalami penurunan dari setiap bulannya. Dari informasi wawancara dengan pihak staff *HRD* tahun 2017 dilakukan *meeting* pada bulan januari sampai dengan bulan april sebanyak 3 kali dalam perbulan nya, di bulan mei sampai dengan bulan agustus *meeting* menurun menjadi 2 kali dalam perbulan nya, dan *meeting* pada bulan september sampai dengan bulan desember mengalami penurunan menjadi 1 kali dalam perbulan nya. Hal ini menyebabkan karyawan Bagian SDM dan Umum di PT.Swabina Gatra Gresik kurang mendapatkan arahan dari kepala puncak. Berikut ini Tabel 1.3. data jadwal *meeting* staff dengan *junior manager* dan kepala puncak.

Tabel 1.3.
Data Jadwal Meeting Staff Dengan Junior Manager
Dengan Kepala Puncak Tahun 2017
Di Bagian SDM dan Umum PT.Swabina Gatra Gresik

| Data Jadwal Meeting Staff Dengan Junior Manager Dengan Kepala Puncak | | |
|---|----------|--------|
| NO. | BULAN | JUMLAH |
| 1. | Januari | 3kali |
| 2. | Februari | 3 kali |
| 3. | Maret | 3 kali |
| 4. | April | 3 kali |
| 5. | Mei | 2 kali |
| 6. | Juni | 2 kali |

| | | |
|--------------|-----------|----------------|
| 7. | Juli | 2 kali |
| 8. | Agustus | 2 kali |
| 9. | September | 1 kali |
| 10. | Oktober | 1 kali |
| 11. | November | 1 kali |
| 12. | Desember | 1 kali |
| Total | | 24 kali |

Sumber : Staff HRD Bagian SDM dan Umum di PT.Swabina Gatra Gresik.

Selain disiplin kerja dan kepemimpinan, motivasi Menurut Mangkunegara (2009;93) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Pemberian motivasi dalam perusahaan sangat penting untuk karyawan karena motivasi dapat mendorong karyawan untuk lebih terpacu dalam bekerja serta semangat untuk memberikan kontribusi pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya.. Menurut Baharudin dan Nur (2012;67) mengemukakan dengan terbentuknya motivasi yang kuat maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya.

Motivasi di ditunjukkan dengan memberikan kebutuhan fisiologis, jaminan kesehatan, *reward*, pengembangan karir atau promosi jabatan. Berdasarkan hasil wawancara dengan staff Bagian SDM dan umum di PT.Swabina Gatra Gresik, pengembangan karir atau promosi jabatan dilakukan setiap 2 tahun sekali, dengan persyaratan memiliki masa kerja diatas 10 tahun, memiliki prestasi kerja dan memiliki kinerja yang baik. Pada tahun 2014 sejumlah 5 orang staff yang diangkat menjadi *foreman*. Namun pada tahun 2017 mengalami penurunan dalam pengembangan karir, yaitu berjumlah 3 orang staff yang diangkat menjadi *foreman*. Hal ini menyebabkan karyawan menjadi kurang termotivasi (pengembangan karir atau promosi jabatan) bisa berakibat pada kinerja karyawan

menurun. Berikut ini Tabel 1.4. data motivasi berupa pengembangan karir karyawan Bagian SDM dan Umum di PT.Swabina Gatra Gresik, sebagai berikut :

Tabel 1.4
Data Motivasi Berupa Pengembangan Karir Karyawan
Tahun 2014-2017
Di Bagian SDM dan Umum di PT.Swabina Gatra Gresik

| DATA MOTIVASI (PENGEMBANGAN KARIR) | |
|------------------------------------|--|
| Tahun 2014 | 5 Orang Staff yang diangkat menjadi <i>foreman</i> . |
| Tahun 2017 | 3 Orang Staff yang diangkat menjadi <i>foreman</i> . |

Sumber : Staff HRD Bagian SDM dan Umum di PT.Swabina Gatra Gresik.

Selain disiplin, kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja Menurut Sutrisno (2010;118) adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting bagi karyawan dalam bekerja karena lingkungan kerja yang baik atau kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja akan berpengaruh terhadap semangat karyawan dalam bekerja. Disamping itu lingkungan kerja yang memadai dan dalam kondisi baik dapat meningkatkan kinerja karyawan ini terlihat dari fasilitas dan sarana yang didukung dengan teknologi yang baik akan memperlancar dan mempermudah setiap pekerjaan para karyawan sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan tepat waktu untuk mencapai efektivitas dan efisiensi kerja, dari lingkungan kerja di Bagian SDM dan Umum PT.Swabina Gatra Gresik dapat dilihat sarana prasarana mengalami kondisi kurang nyaman. Berikut ini adalah tabel 1.5 yang menggambarkan tentang data rekapitulasi sarana prasarana di PT.Swabina Gatra Gresik Bagian SDM & Umum:

Tabel 1.5
Data Sarana Prasarana
Di Bagian SDM dan Umum PT.Swabina Gatra Gresik Tahun 2017

| NO | SARANA & PRASARANA YANG DIGUNAKAN | KONDISI | | | KETERANGAN |
|-----|-----------------------------------|---------|--------|-----------|------------|
| | | LENGKAP | KURANG | MENCUKUPI | |
| 1. | Ruang Kerja | | √ | | Kurang |
| 2. | Meja dan Kursi | | | √ | Mencukupi |
| 3. | Komputer | | √ | | Kurang |
| 4. | Kendaraan Operasional Roda 4/ | √ | | | Lengkap |
| 5. | Ac dan Proyektor | √ | | | Lengkap |
| 6. | Printer Dan Scanner | | √ | | Kurang |
| 7. | Lampu Penerangan | √ | | | Lengkap |
| 8. | Lemari Rak | | √ | | Kurang |
| 9. | Telepon | | | √ | Mencukupi |
| 10. | Kendaraan Roda 2 / Sepeda Motor | | | √ | Mencukupi |

Sumber : Staff HRD di Bagian SDM dan Umum PT.Swabina Gatra Gresik Tahun 2017 (Diolah sendiri)

Berdasarkan pada Tabel 1.5 menunjukkan hasil rekapitulasi pada Sarana dan Prasarana mengalami kondisi yang kurang yaitu Ruang kerja, komputer, lemari rak dan printer *scanner*, sedangkan sarana dan prasarana yang lainnya mencukupi dan lengkap.

Berdasarkan uraian pada latar diatas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin kerja, Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian SDM dan Umum di PT.Swabina Gatra Gresik”.

1.2. Rumusan Masalah

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

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan Bagian SDM dan Umum di PT.Swabina Gatra Gresik?
2. Apakah Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Bagian SDM dan Umum di PT.Swabina Gatra Gresik?
3. Apakah Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Bagian SDM dan Umum di PT.Swabina Gatra Gresik?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Bagian SDM dan Umum di PT.Swabina Gatra Gresik?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Bagian SDM dan Umum di PT.Swabina Gatra Gresik.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan Bagian SDM dan Umum di PT.Swabina Gatra Gresik.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan Bagian SDM dan Umum di PT.Swabina Gatra Gresik.
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Bagian SDM dan Umum di PT.Swabina Gatra Gresik.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Ilmu Pengetahuan.

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu tambahan informasi, referensi tambahan, dan acuan atau perbandingan bagi para peneliti selanjutnya khususnya dalam aplikasi mengenai pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan agar melalui penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran atau sebagai bahan masukan untuk perusahaan dan rekomendasi yang bersifat saran untuk meningkatkan Kinerja Karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya.

Dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan peneliti dalam melakukan penelitian ini khususnya dalam bidang ekonomi dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.