

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. 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 hal meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja secara maksimal sehingga dapat tercapainya kinerja karyawan

Organisasi mempunyai tujuan tertentu yang struktur dan tujuannya saling berhubungan serta tergantung pada komunikasi manusia untuk mengkoordinasikan aktivitas dalam organisasi tersebut. Hal ini dapat dikatakan bahwa organisasi mempunyai tujuan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh sebab itu, organisasi mengharapkan para karyawan dapat berprestasi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif, sehingga karyawan tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan, dan malas bekerja yang mengakibatkan penurunan kinerja.

Kelangsungan sebuah organisasi tak lepas pada kinerja karyawan yang baik. Kinerja atau *Performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakn dalam mewujudkan

sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi Moehariono (2012;95). Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Simanjuntak (2011;11) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yakni kompensasi dan budaya organisasi. Selain itu, menurut Moehariono (2012; 208) salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan yakni melalui kompensasi.

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimaln Hasibuan (2013; 23). Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang bear manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dala melaksanakan tugasnya. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin dalam bekerja sejak berangkat, saat kerja dan saat pulang kerja serta sesuai aturan dalam bekerja, biasanya akan memiliki kinerja yang baik.

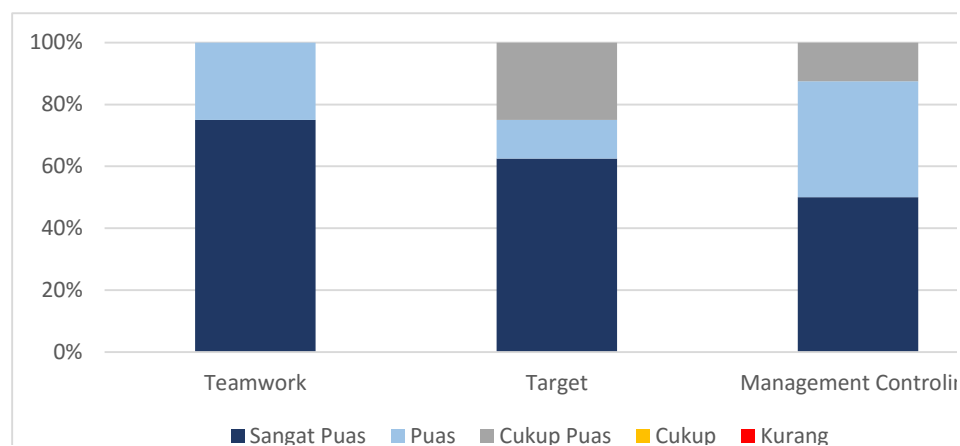
Kompensasi Salah satu cara untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, kompensasi menurut Wilson Bangun (2012;255) seseatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaanya. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara dan menjaga karyawan dengan baik . sebaliknya tanpa

kompensasi yang cukup karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan. Salah satu akibat ketidakpuasan dalam pembayaran bisa jadi akan mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Sebaliknya jika terjadi kelebihan pembayaran, juga akan menyebabkan perusahaan dan individual berkurang daya kompetisinya dan menyebabkan kegelisahan dan suasana yang tidak nyaman diperusahaan.

Budaya organisasi adalah salah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam (Kreitner dan Kinicki, 2014; 62). 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, 2006;190) adanya budaya organisasi yang baik, biasanya dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

PT. Adi Raya Construction Gresik adalah salah satu perusahaan terbilang baru dibidang kontruksi, berdiri empat tahun yang lalu PT. Adi Raya Construction mampu bersaing ketat dengan perusahaan-perusahaan kontruksi besar lainnya dengan didukung teknologi yang canggih, terbukti beberapa perusahaan besar seperti PT. PAL Indonesia, PT. Pertamina (Persero), dan PT. Wilmar Nabati Indonesia pernah menjadi pihak pengguna jasa PT. Adi Raya Construction Gresik. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan,

semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat baik sehingga perusahaan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan PT. Adi Raya Construction Gresik dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas sesuai target yang diharapkan, kerjasama yang baik serta *management controlling* yang kuat, bagi PT. Adi Raya Construction Gresik tiga indikator tersebut sangat penting untuk dilakukan dengan baik agar perusahaan dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan konstruksi lain serta pihak pengguna jasa pun merasa puas terhadap kinerja karyawan PT. Adi Raya Construction Gresik. Berikut ini adalah data tingkat kepuasan pihak pengguna jasa terhadap kinerja karyawan PT. Adi Raya Construction Gresik.



Sumber Data : PT. Adi Raya Construction Gresik 2016

Gambar 1.1
Data Tingkat Kinerja Karyawan PT. Adi Raya Construction Gresik

Berdasarkan data pada gambar 1.1 diatas menunjukkan bahwa 75% pihak pengguna jasa sangat puas terhadap kinerja karyawan pada indikator *teamwork*, 62.5% pada indikator Target dan 50% pada indikator *management controlling*. Artinya dua dari tiga indikator tersebut menunjukkan bahwa lebih dari 50% pihak pengguna jasa merasa sangat puas terhadap kinerja karyawan PT. Adi Raya

Construction Gresik. Menurut salah satu *client* atau pihak pengguna jasa *internal teamwork* karyawan PT. Adi Raya Construction Gresik sangat baik, *speedup* atau kecepatan pekerjaan bisa ditargetkan tetapi *management controlling* harus lebih diperkuat lagi. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa 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).

Bagi semua perusahaan kedisiplinan merupakan hal yang sangat penting yang harus dijalankan, khususnya PT. Adi Raya Construction Gresik Kedisiplinan merupakan sikap mental yang harus dimiliki oleh seseorang untuk mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku diperusahaan dengan tertib. Disiplin kerja yang telah dilakukan pada karyawan PT. Adi Raya Construction Gresik berjalan dengan baik dan dilakukan sesuai peraturan yang ditetapkan serta dengan penuh rasa tanggung jawab. Hal ini dapat dilihat dari data tingkat kepuasan pihak pengguna jasa terhadap kinerja karyawan pada indikator target, ini artinya setiap pekerjaan selesai tepat waktu sesuai target yang ditentukan. Kedisiplinan menjadi hal yang sangat penting yang harus dilakukan oleh seluruh karyawan PT. Adi Raya Construction Gresik, sebab dengan kedisiplinan yang baik seperti hadir tepat waktu, disiplin dalam penggunaan alat pekerjaan serta bekerja sesuai prosedur, pekerjaanpun juga akan selesai tepat waktu sesuai target.

Menurut Moeheriono (2012; 268) berbicara tentang kebijakan pemberian kompensasi, pada umumnya hanya tertuju pada jumlah yang di bayarkan kepada karyawan, apabila jumlah kompensasi telah cukup memadai, berarti dianggap

sudah cukup layak dan baik. Permasalahannya sebenarnya tidak sesederhana itu, sebab cukup memadai menurut pandangan organisasi, belum tentu dirasakan cukup oleh karyawan yang bersangkutan. Untuk meningkatkan kinerja dan menjaga kepuasan pihak pengguna jasa kiranya PT. Adi Raya Construction memberikan sebuah proses dorongan yang dilakukan perusahaan kepada karyawannya dalam bentuk pemberian kompensasi. Karena kinerja di PT. Adi Raya Construction sangatlah penting untuk menunjang kualitas dan ketepatan waktu untuk menyelesaikan sebuah proyek yang sudah dipercayakannya. PT. Adi Raya Construction Gresik sangat memikirkan komponen gaji yang diberikan kepada karyawannya. PT. Adi Raya Construction Gresik memberikan kompensasi secara Finansial dan Nonfinansial, sedangkan untuk kompensasi Finansialnya perusahaan juga menerapkan Finansial langsung dan tidak langsung. Namun bukan berarti tidak ada kendala dalam pemberiannya, tidak tepat waktu dalam pemberiannya menjadi persoalan yang ada dalam perusahaan. Gaji pokok yang seharusnya dibayarkan setiap tanggal lima, terkadang mundur dalam pemberiannya.

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 berfikir dan bertindak dalam upaya mencapai tujuan bersama. Budaya organisasi yang diterapkan oleh PT. Adi Raya Construction Gresik guna meningkatkan kinerja pegawai diantaranya, Integritas, Profesional, Dinamis, *Trust*, Keamanan Lingkungan, Kreatifitas, *Goal Oriented* dan *Teamwork*.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “ **Pengaruh Kedisiplinan, Kompensasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adi Raya Contruction**”

1.1 Rumusan Masalah

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

1. Apakah Kedisiplinan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Adi Raya Construction Gresik?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh secara parsial pengaruh Kinerja Karyawan di PT. Adi Raya Construction Gresik?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Adi Raya Construction Gresik?
4. Apakah Kedisiplinan, kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. A di Raya Construction Gresik?

1.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Adi Raya Construction Gresik.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Adi Raya Construction Gresik.
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Adi Raya Construction Gresik.

1.3 Manfaat Penelitian

1.3.1 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 kedisiplinan, kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

1.3.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Sebagai sumber referensi dan sumber informasi mengenai disiplin dalam perusahaan.
2. Sebagai sumber referensi dan sumber informasi mengenai kompensasi 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.