

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi ini perusahaan mengalami banyak kesulitan salah satunya yaitu persaingan dalam dunia kerja, mengenai fenomena yang terjadi saat ini perusahaan harus lebih gigih dan berkomitmen penuh untuk mempertahankan kualitas dari sebuah perusahaan. Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas perusahaan untuk lebih maju adalah dengan meningkatkan kinerja. Sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting, peningkatan sumber daya manusia dipandang sebagai faktor pendorong utama dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan.

Dalam sebuah perusahaan jika tidak memiliki sumber daya yang mumpuni, kerjasama dan disiplin kerja yang baik maka perusahaan akan mengalami kendala untuk mencapai tujuan meskipun pihak perusahaan memiliki fasilitas dan prasarana yang memadai. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individual karyawannya, untuk meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan atau organisasi akan berusaha melakukan banyak prosedur dengan harapan tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut, salah satu langkah yang ditempuh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, misalnya dengan melalui pelatihan, pendidikan, pemberian motivasi, pemberian kompensasi yang layak, dan menciptakan lingkungan yang kondusif sehingga keadaan dalam perusahaan tertib dan disiplin. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan

kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen paling yang serius karena untuk keberhasilan mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas dan kuantitas yang dicapai SDM persatuan periodewaktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2014). Menurut (Zameer et al, 2014) untuk mencapai kinerja yang baik maka sumber daya manusia dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan, mempunyai pengalaman, motivasi kerja, disiplin diri, dan semangat kerja yang tinggi sehingga kinerja karyawan pada perusahaan tersebut baik yang nantinya akan berdampak pada kinerja perusahaan yang juga akan meningkat, dan pada akhirnya tujuan pada perusahaan tersebut tercapai.

Berikut “PT. Karya Tunas Glorindo Purwodadi” merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pengolahan pakan ternak yang bermutu tinggi yang ada di Purwodadi. Dapat dipahami bahwa dalam perusahaan pengolahan pakan ternak memiliki sumber daya manusia yang banyak khususnya sumber daya pada bagian produksi pada perusahaan. Untuk meningkatkan kualitas produk yang baik perusahaan harus mempunyai karyawan yang memiliki kinerja baik, memiliki rasa tanggungjawab penuh dan mempertimbangkan faktor sumber daya manusia yang bekerja diperusahaan tersebut. Hal ini dilakukan perusahaan Untuk mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan kepuasan kerja dan budaya organisasi yang memberikan pengaruh positif bagi karyawan agar karyawan lebih mencintai pekerjaannya dengan meningkatkan disiplin kerja.

Karakteristik dari sumber daya manusia yang berkualitas melalui faktor-faktor yang menentukan kerja yang berkualitas, yaitu tingkat kecerdasan, bakat, kepribadian, tingkat pendidikan, kualitas fisik, etos (semangat kerja) dan disiplin kerja (Helmi, 2003).

Disiplin merupakan sebuah tindakan manajemen untuk mendorong para karyawan untuk mematuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut dengan kata lain pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan sikap dan perilaku para karyawan sehingga karyawan tersebut secara suka rela kooperatif dengan karyawan yang lain meningkatkan prestasi kerja. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan.

(Nadezda and Jozef, 2010) disiplin adalah ketaatan yang sungguh-sungguh yang didukung oleh kesadaran untuk menjalankan tugas dan kewajibannya serta berperilaku yang seharusnya berlaku di dalam lingkungan tertentu, sedangkan pengertian kerja adalah perbuatan melakukan sesuatu kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil. Sikap seseorang yang suka rela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya merupakan arti dari kesadaran. Hal ini dapat mendorong untuk lebih semangat kerja, efisien dan efektivitas kerja pada karyawan untuk berkinerja dengan baik sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Selain kualitas sumber daya manusia dan disiplin kerja karyawan budaya organisasi juga memiliki pengaruh dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Berikut ini adalah jumlah karyawan bagian produksi dalam penilaian kerja dan absensi PT. Karya Tunas Glorindo Purwodadi :

Tabel 1.1
Tabel Penilaian Karyawan PT. Kaya Tunas Glorindo Purwodadi
Tahun 2017/2018

Tahun	Jumlah Karyawan	Penilaian Kinerja Karyawan				
		A	B	C	D	E
2014	50	15	10	15	6	4
2015	55	13	10	20	8	4
2016	68	17	18	20	7	6
2017	77	10	27	25	10	5
2018	80	23	30	11	9	7

Sumber : Bagian SDM PT.Karya Tunas Glorindo Purwodadi 2018

Tabel 1.2
Tingkat Absensi Karyawan di PT. Karya Tunas Glorindo Purwodadi
Tahun 2017/2018

No	Bulan	Tahun 2017 Jumlah Absensi (%)	Tahun 2018 Jumlah Absensi (%)
1	Januari	4,4	3,7
2	Februari	3,7	2,6
3	Maret	2,9	4,6
4	April	2,6	3,6
5	Mei	3	4,9
6	Juni	3,8	5,5
7	Juli	4,1	2,3
8	Agustus	5,9	3,9
9	September	3,1	4,2
10	Oktober	4,2	3,4
11	November	2,6	6,6
12	Desember	3,3	7,7
Rata-rata/Bulan		3,6	4,4

Sumber : Bagian SDM PT.Karya Tunas Glorindo Purwodadi 2018

Dilihat pada Tabel 1.1 tahun 2014 sampai 2018 jumlah karyawan semakin bertambah namun kinerja karyawan tidak optimal, hal ini dipengaruhi oleh sarana yang kurang memadai dan kerjasama antar karyawan yang kurang baik. jika hal ini terus dibiarkan tentu saja perusahaan akan mengalami banyak kesulitan untuk menghasilkan produksi yang berkualitas baik. Selainsarana yang kurang memadai dan kerjasanna antar karyawan yang kurang baik penilaian kinerja karyawan di PT Karya Tunas Glorindo Purwodadi yang kurang efektif ini juga disebabkan

oleh disiplin kerja yang rendah, diantaranya kurangnya pemahaman karyawan atas peraturan yang ada sehingga menimbulkan persepsi yang berbeda dapat menimbulkan kurangnya kesadaran karyawan karyawan untuk menaati peraturan yang berlaku di perusahaan dan kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Dari data absensi dan penilaian kinerja karyawan dapat diidentifikasi bahwa kurangnya kepuasan kerja dan budaya organisasi di PT. Karya Tunas Glorindo Purwodadi yang mengakibatkan kurangnya kedisiplinan kerja pada karyawan sehingga mengakibatkan dampak buruk untuk bagi perusahaan. Kurangnya nya disiplin kerja merupakan faktor yang dapat menurunkan kinerja karyawan, untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan perusahaan harus terlebih dahulu meningkatkan kepuasan kerjadan budaya organisasi yang baik diperusahaan. Budaya organisasi adalah kebiasaan yang berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.

(Fahmi, 2010) Budaya organisasi mempunyai peran penting dalam suatu organisasi yaitu membantu menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi dan sistem sosial yang menemukan pola pedoman perilaku serta hasil dari norma-norma kebiasaan yang terbentuk dalam keseharian sebagai stabilitas dalam organisasi. Dengan demikian budaya organisasi mewakili persepsi umum yang dimiliki oleh anggota organisasi, budaya organisasi yang dijalin dalam suatu perusahaan akan memberi dampak kepada kepuasan kerja karyawan yang

nantinya akan meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan upah yang sesuai dengan UMP (Upah Minimum Provinsi) dan tunjangan fasilitas kerja yang memadai. Dengan begitu karyawan akan merasa nyaman dan lebih optimal dalam menjalankan tugas dari perusahaan tersebut.

Kepuasan kerja merupakan perasaan yang ada pada diri karyawan yang didasarkan atas apa yang diterima oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut (Hasibuan, 2008) seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan yang diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja pegawai merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja pegawai dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Dilandasi oleh pemikiran dan latar belakang yang diuraikan, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian “**Model Peningkatan Kinerja SDM Melalui Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena gap yang ada pada PT. Karya Tunas Glorindo Purwodadi. Maka rumusan masalah pada studi penelitian ini adalah “ *Bagaimana meningkatkan Kinerja SDM Berbasis Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi*”. Kemudian pertanyaan peneliti (*question research*) yang muncul adalah :

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja, budaya organisasi terhadap disiplin kerja ?

2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ?
3. Bagaimana meningkatkan kinerja karyawan berbasis disiplin kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja.
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis kepuasan kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menyusun model pengembangan peningkatan kinerja karyawan berbasis kepuasan kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Mengembangkan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya dalam hal budaya organisasi dan kepuasan kerja, yang dapat meningkatkan disiplin kerja dan berdampak pada pencapaian kinerja Sumber Daya Manusia.

2. Praktis

Penelitian ini diharapkan sebagai referensi atau dasar bagi pihak-pihak yang berhubungan langsung dalam bidang manajemen sumber daya manusia Penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai bahan pengambilan

keputusan PT.Karya Tunas Glorindo Purwodadi.Dalam mengarahkan rencana perbaikan sumber daya manusia.Perbaikan ini dapat dilakukan melalui budaya organisasi, kepuasan kerja dan upaya peningkatan disiplin kerja sehingga kinerja dapat dicapai.