

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama atas kelancaran dan jalannya kegiatan usaha dengan bakat, daya dan kreativitas yang dimiliki oleh karyawan, sehingga dapat menentukan maju mundurnya sebuah organisasi atau perusahaan. Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan sumber daya manusianya sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja yang baik. Persoalan yang kemudian timbul adalah bagaimana menghasilkan sumber daya manusia yang optimal untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Didalam sebuah organisasi atau perusahaan terdapat banyak sumber daya yang bekerja dimana terdapat berbeda-beda tujuan dan tipikal bekerjanya. Pengelolaan disebuah organisasi atau perusahaan sangat diperlukan agar tujuan perusahaan untuk tetap menjaga kelangsungan hidup perusahaan dalam jangka waktu yang lama dapat tercapai dan tujuan dari individu itu sendiri dapat tercapai secara maksimal. Ada banyak faktor-faktor yang memacu sumber daya manusia untuk dapat bekerja secara maksimal seperti kompetensi, kecerdasan emosional dan lain sebagainya.

Tabel 1.1. Data karyawan September 2015

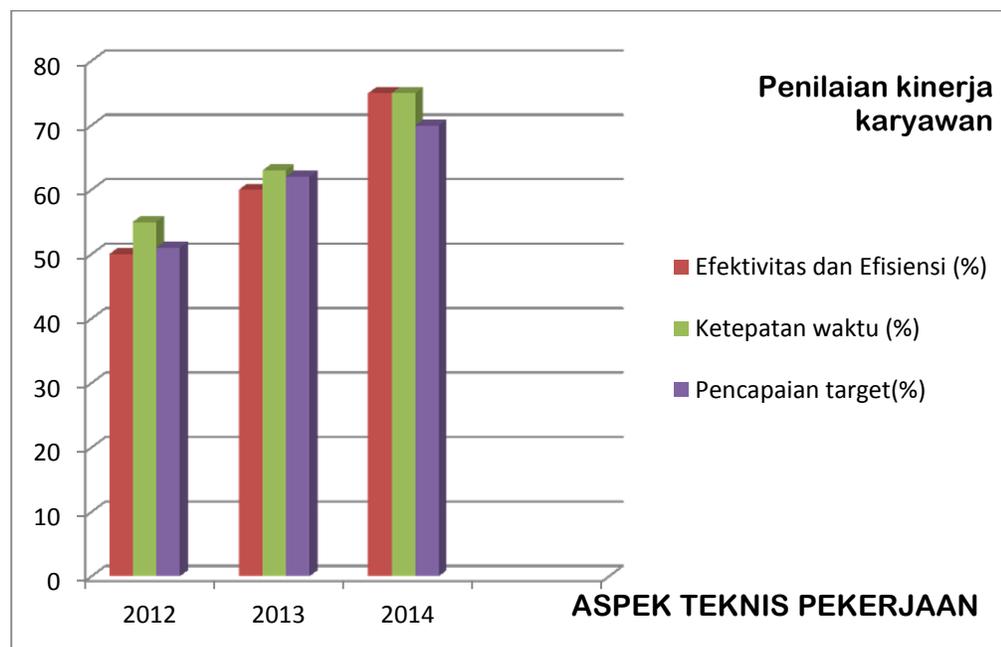
Bagian	Total Karyawan	Lama Berkerja	Pendidikan		
			SD	SMP	SMK
Produksi	42	> 1 tahun	12	10	20
QCL	4	> 1 tahun			4
Limbah	6	> 1 tahun	1	1	4
Sparepart	4	> 1 tahun		1	3
Umum	12	> 1 tahun	6	2	4
Total	68	> 1 tahun	19	14	35

Sumber: PT. Arena Agro Andalan

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas pengalaman, kesungguhan serta waktu penyelesaian. Secara umum kinerja karyawan dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu faktor dari dalam diri sendiri atau internal dan faktor dari luar diri karyawan itu sendiri atau eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang terdiri dari dalam diri karyawan itu sendiri yang meliputi kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor dari luar diri karyawan meliputi kepemimpinan, keamanan, keselamatan kerja. Dalam setiap perusahaan pasti akan ada permasalahan dalam kinerja karyawan termasuk PT. Arena Agro Andalan yang bergerak dibidang pabrik penghasil tepung tapioka dan tepung sagu. Perusahaan awalnya tidak mementingkan betapa pentingnya menjaga dan memberikan kepuasan kerja karyawan sehingga tidak tercapainya target yang telah ditetapkan oleh manajemen yang secara langsung memberikan dampak

negatif terhadap produktivitas hasil produksi. Dengan tidak tercapainya target yang diberikan perusahaan dalam setiap bulannya maka kinerja karyawan menjadi perhatian yang serius pihak manajemen untuk meningkatkan kinerja dari masing-masing karyawan. Usaha peningkatan kinerja karyawan ini di mulai dengan memberikan penilaian kepada setiap karyawan setiap tahun, penilaian kinerja karyawan secara garis besar setiap tahun meningkat tetapi masalah yang dihadapi oleh perusahaan tetap banyak yang harus memaksa manajemen perusahaan berpikir untuk menyelesaikan dan mengatasi permasalahan tentang kinerja karyawan ini.

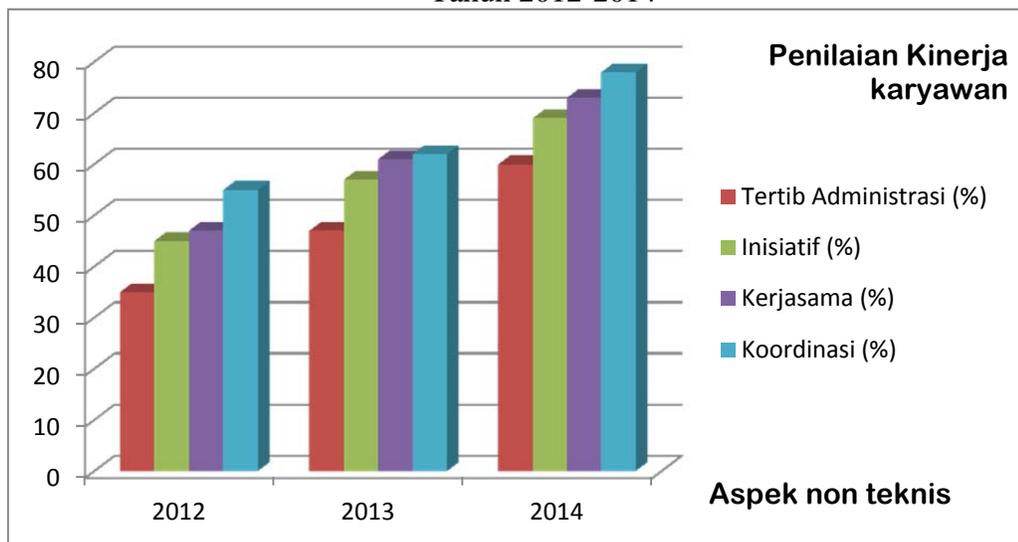
Grafik 1.1. Penilaian kerja karyawan berdasarkan aspek teknis pekerjaan Tahun 2012-2014



Sumber: PT. Arena Agro Andalan

Penilaian kinerja karyawan pada PT. Arena agro andalan dilihat dari beberapa aspek penilaian yang akan menilai bagaimana hasil kerja dari karyawan tersebut baik atau tidak, pada grafik 1.1. diatas penilaian kinerja berdasarkan aspek teknis pekerjaan yang meliputi efektivitas dan efisiensi, ketepatan waktu, pencapaian target. Dari data diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan yang ada tidak cukup baik, pada tahun 2012 saja kinerja dari aspek teknis pekerjaan hanya rata-rata sebesar 55 %, tentunya kondisi ini sangat buruk buat perusahaan yang ingin terus berkembang, walaupun setiap tahunnya perusahaan terus berkembang dan persentase kinerja karyawan meningkat tetap saja target yang ditetapkan kepada karyawan tidak tercapai dan membuat keuntungan perusahaan yang tidak maksimal.

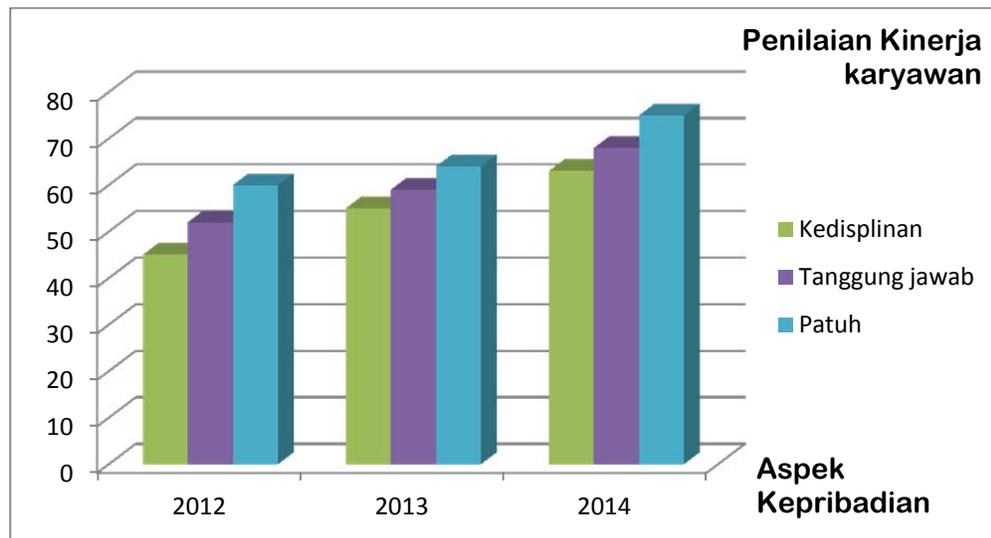
Grafik 1.2. Penilaian kerja karyawan berdasarkan aspek non teknis Tahun 2012-2014



Sumber: PT. Arena Agro Andalan

Penilaian kinerja karyawan pada PT. Arena agro andalan berdasarkan aspek non teknis pekerjaan meliputi tertib administrasi, inisiatif, kerjasama, koordinasi. Pada grafik 1.2. diatas terlihat jelas bahwa komunikasi dan hubungan antar karyawan sangat tidak baik, pada tahun 2012-2014 sangat rendah hubungan yang terjadi antar karyawan membuat kegiatan produksi perusahaan terganggu, karyawan menjadi tidak mempunyai inisiatif untuk melakukan pekerjaan, harus selalu diingatkan baru dikerjakan oleh karyawan tersebut, tentunya dengan hubungan dan lingkungan yang tidak baik akan mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri, untuk itu maka perusahaan harus dapat menyelesaikan masalah ini dengan segera agar target perusahaan dapat tercapai.

Grafik 1.3. Penilaian kerja karyawan berdasarkan aspek kepribadian Tahun 2012-2014



Sumber: PT. Arena Agro Andalan

Berdasarkan penilaian kinerja karyawan berdasarkan aspek kepribadian karyawan pada tahun 2012-2014 dan tergambar pada grafik 1.3. di atas dapat dilihat bahwa kepribadian karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sangat tidak baik, tidak ada kedisiplinan dan tanggung jawab serta seenaknya saja dalam bekerja, pada tahun 2014 saja tingkat kepribadian terbilang kurang hanya sebesar 75 % walaupun terlihat ada peningkatan tetapi tetap saja terlihat bahwa karyawan sangat tidak mementingkan kinerjanya dinilai atau tidak.

Dari data di atas yang digambarkan lewat grafik persentase penilaian kinerja karyawan PT.Arena agro andalan dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan sangat kurang, sehingga sangat perlu dievaluasi oleh manajemen perusahaan lagi untuk meningkatkan kinerja, peningkatan kinerja naik di tahun 2013 tetapi kurang signifikan, kenaikan di tahun 2014 juga tidak terlalu signifikan. Dari data ini akan menjadi pedoman manajemen untuk lebih memperhatikan kinerja karyawan.

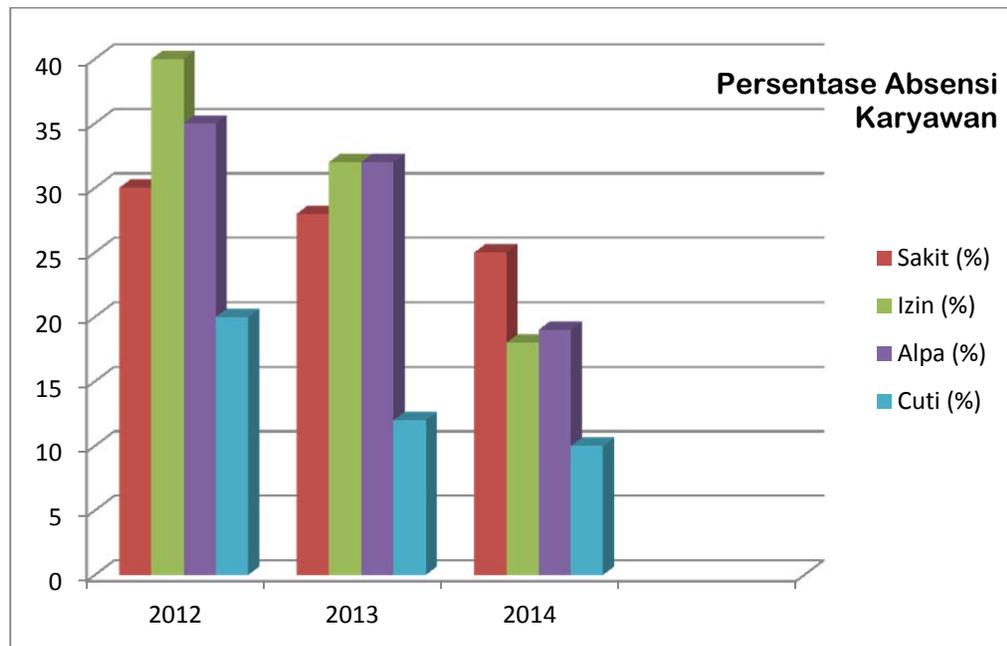
Budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, sikap dan etika yang dipegang bersama oleh seluruh komponen organisasi atau perusahaan. Unsur-unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku karyawan, cara mereka berpikir, kerjasama dan berinteraksi dengan lingkungan. Dengan adanya budaya dalam suatu organisasi diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan menyadari bahwa budaya organisasi yang diciptakan oleh karyawan yang masuk pertama kali tidak baik karena sistem rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan tidak

sesuai prosedur dan asal mengambil tenaga dari lokasi sekitar. Lokasi pabrik yang jauh dari perkotaan atau didalam pedesaan membuat karyawan dari lokasi tersebut membawa budaya yang tidak sesuai dengan apa yang akan diterapkan oleh perusahaan. Budaya yang tidak baik ini menjadi acuan bagi karyawan yang berasal dari area sekitar pabrik sebagai peraturan perusahaan.

Disiplin kerja merupakan bentuk diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur yang menunjukkan tingkat kesungguhan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Tindakan disiplin menuntut suatu hukuman atau sanksi bagi karyawan yang tidak melakukan tugasnya dengan baik. Salah satu cara agar syarat disiplin dapat berkembang dalam lingkungan kerja ialah dengan adanya pembagian kerja yang merata kepada setiap karyawan sehingga setiap karyawan tahu fungsi dan tanggung jawabnya didalam pekerjaan serta cara mengerjakan dan waktu kapan pekerjaan itu harus di selesaikan. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan dilakukan seefektif mungkin. Bilamana kedisiplinan tidak ditegakkan maka kemungkinan besar tujuan yang telah ditetapkan tidak tercapai efektif dan efisien. Sebagai gambaran apabila perusahaan hanya memperhatikan tentang pendidikan, keahlian dan teknologi tanpa memikirkan semangat dan disiplin kerja karyawan, maka pendidikan, keahlian dan teknologi yang tinggi sekalipun tidak akan menghasilkan produk yang maksimal bila yang bersangkutan tidak dapat memanfaatkannya secara teratur dan mempunyai kesungguhan disiplin yang tinggi. Oleh karena itu peningkatan disiplin kerja

merupakan faktor yang perlu di perhatikan dalam usaha peningkatan kinerja dan produktivas karyawan itu sendiri. Disiplin kerja karyawan PT. Arena Agro Andalan pada awal berdiri sangat buruk karena kurang tegasnya peraturan yang ada didalam perusahaan yang mengatur tentang kedisiplinan dan hukuman terhadap karyawan yang tidak disiplin kerja, belakangan ini membuat karyawan lebih takut dan tidak berani untuk mangkir atau tidak melakukan absensi pada saat datang atau pulang.

Grafik 1.4. Disiplin kerja karyawan
Tahun 2012-2014



Sumber: PT. Arena Agro Andalan

Dari data diatas terlihat bahwa kedisiplinan masih menjadi sesuatu yang karyawan dianggap tidak penting untuk dilakukan, barulah ditahun kedepan lebih banyak karyawan yang sadar akan pentingnya kedisiplinan.

Oleh karena itu fenomena permasalahan yang dihadapi oleh PT. Arena Agro Andalan plant Sanggau yang berhubungan dengan budaya organisasi dan disiplin kerja karyawan tersebut sangat mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

Berdasarkan fenomena-fenomena masalah diatas maka penulis tertarik untuk meneliti, membahas dan menganalisanya berdasarkan teori-teori yang ada. Maka penulis mengambil judul **“Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada PT. Arena Agro Andalan Plant Sanggau.**

1.2. Identifikasi Masalah

1. Nilai-nilai budaya organisasi yang tidak baik membuat karyawan berlaku semaunya.
2. Budaya organisasi menjadi pedoman karyawan sebagai peraturan sehingga karyawan tidak mengetahui peraturan perusahaan yang berlaku.
3. Tingkat pemahaman tentang kedisiplinan karyawan sangat rendah sehingga terjadi banyak pelanggaran peraturan perusahaan.
4. Kurang pahamnya karyawan bahwa kinerja masing-masing karyawan selalu dinilai.

1.3. Pembatasan Masalah

Karena luasnya pembahasan masalah mengenai kinerja karyawan yang disebabkan oleh banyak faktor–faktor, maka penulis melakukan pembatasan masalah. Penulis menggunakan pengaruh budaya organisasi dan kedisiplinan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Arena Agro Andalan dalam penelitian ini.

1.4. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja PT.Arena Agro Andalan Plant Sanggau.
2. Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Arena Agro Andalan Plant Sanggau.
3. Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada PT. Arena Agro Andalan Plant Sanggau.

1.5. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja PT. Arena Agro Andalan Plant Sanggau.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Arena Agro Andalan Plant Sanggau.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada PT. Arena Agro Andalan.

Manfaat Penelitian ini adalah :

1. Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi bagi manajemen perusahaan dalam mengambil keputusan guna meningkatkan kinerja karyawan.
2. Sebagai salah satu acuan untuk karyawan agar lebih memahami dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan.
3. Sebagai salah satu referensi bagi peneliti lain yang akan meneliti tentang kinerja karyawan.