

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjagakelangsungan hidup perusahaan. Dengan demikian, dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir untuk maju, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Berbagai organisasi, perusahaan dan instansi berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi masing-masing dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi itu sendiri di masa yang akan datang.

Keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan pada sebuah perusahaan dapat diketahui apabila perusahaan menilai atas kinerja yang telah dilakukan. Kinerja dapat dikatakan sebagai besarnya hasil yang telah dicapai atau yang diberikan seorang karyawan terhadap kemajuan serta perkembangan perusahaannya.

Manajemen Sumber Daya Manusia didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi –fungsi manajemen yaitu planning, organizing, leading dan controlling,

didalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien. (Sofyandi, 2013)

Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. (Kadarisman, 2012).

Pendapat lain Disiplin kerja pada hakekatnya adalah bagaimana menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah diberikan, dan pembentukan disiplin kerja ini tidak timbul dengan sendirinya. (Harlie, 2010).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. (Sunnyoto, 2012).

Budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beranekaragam (Kreitner & Kinicki, 2005).

Tabel 1.1 Data Fenomena

Variabel	Fenomena	Persentase
Motivasi Kerja	Karyawan banyak yang kinerjanya kurang memuaskan	30%
Disiplin Kerja	Kehadiran karyawan yang sering terlambat dan bolos	30%
Lingkungan Kerja	Polusi udara di dalam lingkungan kerja	40%
Budaya Organisasi	Kurang kekompakan antar karyawan	30 %

Sumber : Human Resource PT. Solusi Bangun Indonesia, Tbk Cilacap.

Fenomena- fenomena tersebut di dapat berasal dari informasi seorang Manager Human Resouce PT. Solusi Bangun Indonesia .

PT. Solusi Bangun Indonesia, Tbk Cilacap merupakan salah satu perusahaan jasa yang melayani masyarakat untuk memenuhi kebutuhan pembangunan di Indonesia dengan kapasitas produksi 14.5 juta ton semen per tahun dan mempunyai 500 karyawan yang sebelumnya bernama PT. Holcim Indonesia, Tbk Cilacap. Dalam penelitian ini perusahaan yang akan dipilih untuk diteliti PT.Solusi Bangun Indonesia, Tbk berlokasi di Jl. Ir. Juanda Cilacap. Fenomena yang terjadi pada PT. Solusi Bangun Indonesia Untuk meningkatkan kepuasan dan pelayanan di masyarakat perusahaan perlu mengadakan adanya peningkatan kinerja.PT. Solusi Bangun Indonesia, Tbk Cilacapberkomitmen untuk melakukan pembangunan berkelanjutan. Sejalan dengan perkembangan perusahaan, SBI berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi, bermitra dengan masyarakat sekitar untuk bersama sama meningkatkan standar hidup dan pada waktu yang sama juga turut mengelola

sumber daya alam secara bertanggung jawab melalui solusi inovatif untuk menekan pengurangan air, pengurangan emisi CO₂, efisiensi energi dan pelestarian keanekaragaman hayati & lingkungan.

Sehingga dari berbagai fenomena dan latar belakang di atas, penelitian ini merumuskan permasalahan: apakah Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan di PT. Solusi Bangun Indonesia, Tbk Cilacap? Dengan demikian, studi ini bertujuan untuk menguji pengaruh faktor Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan. Diharapkan penelitian ini memberikan kontribusi untuk menambah pengetahuan dan dipakai sebagai dasar untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan topik **Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**. Demikian juga diharapkan dapat memberikan manfaat kepada PT. Solusi Bangun Indonesia, Tbk Cilacap dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan tetap.

1.2.Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diuraikan perumusan masalah, sebagai berikut:

- 1) Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Solusi Bangun Indonesia, Tbk Cilacap?
- 2) Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Solusi Bangun Indonesia, Tbk Cilacap?

- 3) Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Solusi Bangun Indonesia, Tbk Cilacap?
- 4) Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Solusi Bangun Indonesia, Tbk Cilacap?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Solusi Bangun Indonesia, Tbk Cilacap.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Solusi Bangun Indonesia, Tbk Cilacap.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Solusi Bangun Indonesia, Tbk Cilacap.
- 4) Untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Solusi Bangun Indonesia, Tbk Cilacap?

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peneliti, bagi perusahaan, dan bagi almamater:

- 1) Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah dan memperluas pengetahuan penulis untuk bisa mengaplikasikan dan mengetahui secara praktis bagaimana pengaruh dalam dunia nyata sesungguhnya.

Selain itu, penelitian ini juga menambah keterampilan dan keahlian penulis dalam menggunakan *software* computer.

2) Bagi PT. Solusi Bangun Indonesia, Tbk.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan terkait mengenai pengelolaan organisasi yang berhubungan dengan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan di PT. Solusi Bangun Indonesia, Tbk Cilacap Dan penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat untuk bahan pertimbangan bagi pihak Instansi dalam upaya pengoptimalan kinerja karyawan yang dapat mempengaruhi seperti Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan.

3) Bagi Almamater

Dapat menyajikan informasi dan sebagai masukan dalam pengembangan ilmu yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).