

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Saat ini iklim bisnis di Indonesia sedang bersiap untuk menghadapi penyelenggaraan MEA yang akan dilaksanakan akhir Desember 2015. MEA merupakan kependekan dari Masyarakat Ekonomi ASEAN. Indonesia sebagai salah satu anggota dari ASEAN tentunya juga tergabung dalam Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) atau *ASEAN Economic Community (AEC)* yang akan bergulir mulai akhir tahun 2015 ini. MEA sendiri merupakan realisasi dari pasar bebas di Asia Tenggara yang sebelumnya telah disebut dalam *Framework Agreement on Enhancing ASEAN Economic Cooperation* pada tahun 1992 (Suroso, 2015).

Suroso (2015) menjelaskan gambaran karakteristik utama MEA adalah pasar tunggal dan basis produksi. Sedangkan dampak yang akan ditimbulkan dari adanya MEA diantaranya adalah dampak aliran bebas barang bagi negara-negara ASEAN, dampak arus bebas jasa, dampak arus bebas investasi, dampak arus tenaga kerja terampil, dan dampak arus bebas modal. Berdasarkan karakteristik tersebut maka dapat diketahui bahwa saat ini persaingan antar perusahaan baik dengan sektor yang sama maupun lintas sektor cukup ketat. Salah satu kunci untuk dapat tetap bertahan dan melangsungkan organisasi yang ada adalah dengan memperkuat internal perusahaan agar mampu bersaing.

Proses operasional dalam suatu organisasi yang baik juga tidak terlepas dari kinerja karyawan yang baik juga, hal ini juga berpengaruh dengan prestasi kerja dari karyawan. Rofi (2012) menjelaskan bahwa prestasi kerja karyawan sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program

pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan, dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.

Simamora dalam Lumbanraja & Nizma (2010), menjelaskan bahwa prestasi kerja merupakan proses dengannya organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Banyak manfaat penilaian prestasi kerja, menurut Wether dan Davis yang dikutip oleh Lumbanraja & Nizma (2010) bahwa manfaat penilaian prestasi kerja sebagai berikut: (a) Meningkatkan prestasi kerja, (b) Penentuan kompensasi, (c) Keputusan penempatan, (d) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan, (e) Pengembangan dan perencanaan karir, (f) Evaluasi proses penyusunan karyawan, (g) Analisis ketidak akuratan informasi persomalia, (h) Analisis kesalahan perencanaan pekerjaan (*Job Design*), (i) Kesempatan yang sama.

Sedangkan menurut Lagale, dkk (2014) prestasi kerja seorang karyawan tidak selamanya baik, ada yang bagus dan ada juga yang buruk maka dari itu setiap karyawan suatu organisasi atau perusahaan pasti akan berusaha untuk mendapatkan hasil kerja yang baik. Oleh sebab itu, penting bagi suatu perusahaan untuk dapat mengetahui faktor apa saja yang berperan penting dalam penciptaan prestasi kerja dari karyawannya. Beberapa penelitian terdahulu telah menunjukkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja dari seorang karyawan. Baharuddin, dkk (2015) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan”, menunjukkan hasil bahwa Pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Sedangkan penelitian dari Zameer, dkk (2014) dengan judul “*The Impact Of The Motivation On The Employee's Performance In Beverage Industry Of Pakistan*”. Menemukan bahwa motivasi memainkan peran penting terhadap prestasi kerja karyawan. Berdasarkan beberapa penelitian terdahul di atas, maka dapat dinyatakan bahwa faktor yang berperan penting dalam mempengaruhi prestasi kerja karyawan

diantaranya adalah motivasi, disiplin, dan pelatihan kerja. Tania dan Sutanto (2013) menjelaskan definisi motivasi kerja sendiri adalah suatu dorongan yang diterima individu secara psikologis, dimana dorongan tersebut kemudian dapat menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (*level Of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level persistence*). Sehingga, pada akhirnya motivasi kerja dapat diartikan sebagai suatu semangat kerja yang terdapat pada diri pekerja yang membuat pekerja tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu.

Mathis & Jackson (2009:114), faktor utama yang mendorong seorang karyawan untuk berusaha dengan keras dalam pemenuhan tugas organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu motivasi, etika kinerja, kehadiran, dan rancangan tugas. Di antara faktor tersebut, motivasi dianggap sebagai faktor yang paling dominan mempengaruhi, karena motivasi merupakan cerminan dari keinginan atau kemauan yang berasal dari diri karyawan untuk melakukan suatu aktivitas atau tindakan. Semakin tinggi motivasi tersebut, maka kecenderungan karyawan untuk bertindak akan semakin besar, sebaliknya, jika motivasi karyawan berada pada level yang rendah maka karyawan akan menjadi malas dan cenderung lambat dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat diketahui bahwa dengan semakin tingginya motivasi karyawan dalam bekerja, maka karyawan tersebut akan maksimal dalam menjalankan pekerjaannya hingga memperoleh hasil yang memuaskan sebagai bentuk prestasinya dalam bekerja.

Sedangkan untuk disiplin kerja menurut Fathoni yang dikutip oleh Ermaneti (2014) menjelaskan sebagai suatu kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam hal ini Fathoni juga mengemukakan bahwa kedisiplinan juga dapat diartikan sebagai suatu bentuk sikap yang tercermin dari selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan

organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Sehingga, dengan semakin disiplin seorang karyawan, maka karyawan tersebut akan dengan sangat tekun dan rajin dalam bekerja. Hal ini secara *continue* akan mampu menciptakan prestasi kerja bagi karyawan tersebut melalui etos kerja yang dimilikinya tersebut karena mampu memberikan *output* yang baik terhadap perusahaan.

Setelah motivasi dan disiplin kerja juga terdapat pelatihan kerja yang juga dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Lagale, dkk (2014) menjelaskan bahwa pelatihan sebagai proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Sehingga, semakin baik mutu karyawan, maka akan semakin mudah karyawan tersebut akan keunggulan kerja yang akan menjadi prestasi kerjanya di dalam suatu perusahaan.

Selain motivasi, disiplin, dan pelatihan kerja, dalam penelitian ini juga ditambahkan budaya organisasi sebagai kebaruan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruhnya terhadap prestasi kerja seorang karyawan. Menurut Sutrisno (2010:2) Istilah budaya organisasi mengacu pada budaya yang berlaku dalam sebuah perusahaan atau instansi, karena pada umumnya perusahaan atau instansi adalah dalam bentuk sebuah organisasi. Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati atau diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku atau pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Budaya organisasi ditunjukkan melalui pola perilaku, konsep, dokumen, seperti kode etik, dan ritual yang muncul dalam organisasi, sehingga memberi anggota organisasi pemaknaan dan tujuan yang mengakrabkan mereka dengan aturan perilaku internal organisasi (Ferrell, Fraedrich, dan Ferrell, 2011:181).

Berdasarkan uraian di atas bisa dijelaskan bahwa budaya organisasi merupakan serangkaian nilai, norma, etika, dan aturan, serta bentuk nyata yang mengikat para anggota organisasi, sehingga membentuk pola perilaku, pola pikir, dan pola hubungan antar anggota organisasi dan antara organisasi dengan masyarakat. Sehingga, ketika budaya organisasi yang terbentuk pada suatu perusahaan baik dan sesuai dengan para karyawan yang ada di dalamnya, maka budaya tersebut akan mampu mendorong dan mendukung karyawannya untuk dapat bekerja secara efektif dan efisien. Ketika hal itu dapat terjadi, maka karyawan pada perusahaan tersebut akan mampu menunjukkan prestasi kerjanya masing-masing pada perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diketahui bahwa prestasi kerja bagi suatu perusahaan sangatlah penting untuk dapat bergerak maju dalam ketatnya persaingan bisnis yang terjadi saat ini. Prestasi kerja karyawan akan menjadi keunggulan kompetitif yang dimiliki oleh suatu perusahaan, sehingga memberikan diferensiasi perusahaan dengan perusahaan sejenisnya. Begitu juga dengan prestasi kerja yang dimiliki oleh perusahaan PT BPW Shafira Lintas Semesta yang merupakan suatu perusahaan yang bergerak di dibidang jasa perjalanan wisata yang berdiri sejak tahun 2001.

PT BPW Shafira Lintas Semesta selalu berusaha maksimal untuk memberi kemudahan kepada Pelanggan yang akan melakukan perjalanan wisata atau ibadah dengan menyediakan semua kebutuhan Pelanggan, Mulai dari Tiket Pesawat, Reservasi Hotel, Paket Tour Domestik maupun International, Pengurusan Passpor, Jasa Penyewaan Mobil, sampai Penukaran Mata Uang Asing. Namun, berdasarkan observasi yang dilakukan, peneliti menemukan adanya beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga akan berdampak pada prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

Beberapa faktor tersebut salah satunya adalah faktor terkait dengan kedisiplinan karyawan. Hasil observasi peneliti menunjukkan adanya banyak

karyawan yang sering mengalami keterlambatan kerja. Hal ini menjadikan kinerja yang diberikan oleh karyawan yang terlambat tersebut cenderung kurang baik, sebab, dengan terlambat seorang karyawan akan merasa tergesa-gesa dalam bekerja. Sehingga, pekerjaan yang dilakukan akan sering mengalami kesalahan. Dengan adanya permasalahan ini dan juga beberapa referensi hasil penelitian terdahulu yang diuraikan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini di PT BPW Shafira Lintas Semesta dengan judul yang diambil adalah “Pengaruh, Motivasi, Disiplin, Budaya, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT BPW Shafira Lintas Semesta”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi bekerja berpengaruh terhadap prestasi kerja dari karyawan PT BPW Shafira Lintas Semesta?
2. Apakah disiplin bekerja berpengaruh terhadap prestasi kerja dari karyawan PT BPW Shafira Lintas Semesta?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja dari karyawan PT BPW Shafira Lintas Semesta?
4. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja dari karyawan PT BPW Shafira Lintas Semesta?
5. Apakah motivasi bekerja, disiplin, budaya, dan pelatihan kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja dari karyawan PT BPW Shafira Lintas Semesta?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat diketahui bahwa tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi bekerja terhadap prestasi kerja dari karyawan PT BPW Shafira Lintas Semesta.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin bekerja terhadap prestasi kerja dari karyawan PT BPW Shafira Lintas Semesta.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja dari karyawan PT BPW Shafira Lintas Semesta.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap prestasi kerja dari karyawan PT BPW Shafira Lintas Semesta.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan dari motivasi bekerja, disiplin, budaya, dan pelatihan kerja terhadap prestasi kerja dari karyawan PT BPW Shafira Lintas Semesta.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Pelaksanaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat baik itu manfaat secara teoritis maupun manfaat secara praktis.

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan mengenai pengaruh motivasi, disiplin, budaya, dan pelatihan kerja terhadap prestasi kerja. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang positif kepada mahasiswa STIE Mahardika Surabaya.

#### 1.4.2 Manfaat Praktis

##### a. Bagi peneliti

Bagi penulis, penelitian ini merupakan penerapan ilmu yang diperoleh dari bangku kuliah dan sebagai penerapan ilmu manajemen pada lingkup masyarakat secara langsung. Selain itu, peneliti juga bisa memperoleh ilmu-ilmu dan pengalaman-pengalaman baru dari fenomena yang ditemui dalam proses penelitian.

##### b. Bagi perusahaan

Hasil temuan dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi perusahaan yang menjadi objek dalam penelitian ini untuk mengetahui pentingnya motivasi, disiplin, budaya, dan pelatihan kerja terhadap prestasi kerja.

##### c. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi para peneliti selanjutnya yang mengambil tema yang sama agar dapat melengkapi hal-hal yang menjadi kekurangan dalam penelitian ini.