

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Garam yang di dalamnya terkandung senyawa Kalium Iodat (Garam Beryodium) merupakan salah satu nutrisi penting yang harus dikonsumsi secara teratur oleh manusia. Jumlah garam yang harus dikonsumsi per hari untuk setiap orang kurang lebih adalah 9 gram. Untuk masyarakat di negara berkembang seperti Indonesia, selain untuk memenuhi nutrisi tubuh konsumsi garam ditujukan juga untuk memenuhi kebutuhan tubuh akan yodium garam di Indonesia diproduksi oleh petani garam (garam rakyat) dan PT. Garam Persero. Proses produksi garam di PT. Garam Persero dilakukan dengan cara pengolahan bertingkat yang mana proses penguapan air laut dilakukan di areal evaporator dan Sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian utama bagi aktivitas perusahaan. Meskipun pada saat ini merupakan abad teknologi dan kegiatan manusia sudah digantikan dengan mesin, akan tetapi faktor sumber daya manusia tetap merupakan faktor yang paling penting dalam setiap organisasi. Hal tersebut dikarenakan bagaimanapun canggihnya peralatan yang digunakan perusahaan untuk produksi tidak akan berarti tanpa adanya manusia yang mengoperasikannya. Sumber daya manusia sangat erat sekali hubungannya di dalam perusahaan sehingga sering muncul permasalahan dalam lingkungan kerja karyawan. Salah satu permasalahan tersebut adalah pembentukan tenaga kerja yang produktif (Zuana, dkk, 2016:20).

Setiap individu yang menjalankan aktivitas-aktivitas di dalam perusahaan, merupakan sumber daya yang mempunyai cara berpikir, sikap tingkah laku, dan kebutuhan yang berbeda-beda, keadaan ini merupakan masalah yang rumit bagi perusahaan harus memberikan perhatian khusus dalam mengelola sumber daya manusianya sebab jika pengelolaannya tidak baik akan timbul masalah, yaitu:

munculnya ketidakpuasan akan kondisi kerja, kurangnya semangat kerja awak kapal untuk berprestasi, tingkat absensi yang tinggi, kurangnya kedisiplinan dalam bekerja dan lain-lain. Semua masalah yang timbul ini akan berpengaruh terhadap kelancaran aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Berawal dari pertanian di ladang-ladang garam secara tradisional, Industri Garam Indonesia terus berkembang, hingga saat ini menjadi salah satu bidang industri yang memberi penghidupan bagi banyak masyarakat di seluruh Indonesia. Hal ini disebabkan oleh tingkat kebutuhan dan rangkaian kegiatan yang menyertai keberadaan garam. Dari material awal, yaitu garam kasar (krosok), industri garam di Indonesia memproduksi berbagai jenis garam untuk memenuhi berbagai keperluan akan garam baik untuk kebutuhan rumah tangga, maupun kebutuhan industri, peternakan dan pertanian, Namun demikian, industri garam di Indonesia bukan berarti berjalan mulus tanpa hambatan dan kendala. Kualitas garam yang belum maksimal, ketidakstabilan harga garam, proses produksi yang masih bersifat tradisional, dan persaingan dengan komoditi garam dari luar negeri merupakan sedikit dari sekian banyak masalah garam di Indonesia. Hal inilah yang harus terus dibenahi dan disempurnakan hingga Industri Garam Indonesia mampu menjadi Pilihan Utama bagi seluruh lapisan masyarakat.

Persaingan perusahaan saat ini semakin bertambah ketat, sehingga perusahaan diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Perusahaan membutuhkan adanya perencanaan strategik yang kreatif dan inovatif yang dapat menjadi karakteristik dari perusahaan tersebut dan dapat mengantar tujuan-tujuan perusahaan tercapai dengan baik. Perusahaan harus siap berkompetisi dalam persaingan bisnis yang kuat ini dan perusahaan-perusahaan harus mempunyai manajemen yang efektif dan para karyawan di dalamnya harus memiliki tingkat kualitas kinerja yang baik pula agar dapat meningkatkan kinerja diri sendiri yang dimaksudkan untuk menciptakan manajemen yang efektif, selain itu pula memerlukan dukungan karyawan yang berkompeten dan kreatif dibidangannya. Dengan semakin ketatnya persaingan antar perusahaan memberikan suatu tantangan baru untuk dapat bersaing dan bertahan dengan perusahaan lainnya.

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan atau kelompok dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam suatu perusahaan demi tercapainya tujuan organisasi. Manusia merupakan sumber daya terpenting dalam suatu perusahaan, tanpa adanya manusia perusahaan sulit untuk mengembangkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Secanggih apapun peralatan dan perangkat yang ada di perusahaan tersebut, apabila tidak ditunjang dengan sumber daya manusia

untuk mengendalikan serta mengoperasikannya, maka peralatan dan perangkat tersebut tidak mungkin dapat bekerja sesuai dengan fungsinya.

Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen, karena keberhasilan manajemen dan yang lain tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterima. Mendapatkan karyawan yang berkualitas tidaklah mudah, karena perusahaan harus melakukan beberapa tahap agar memperoleh karyawan yang berkualitas. Hal ini merupakan tanggung jawab manajemen untuk mencari solusi terbaik dalam mendapatkan karyawan yang sesuai dengan permintaan perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan yang baik tidak akan pernah mengabaikan sumber daya manusia mereka, karena dengan sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan akan berkembang. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling utama dalam menjalankan roda kepemimpinan sebuah perusahaan sehingga perlu sekali bagi perusahaan atau organisasi melakukan pengembangan untuk sumber daya manusia mereka. Sumber daya manusia yang berkualitas akan memberikan kontribusi kinerja yang tinggi terhadap perusahaan.

Manusia adalah hal yang penting dalam sebuah organisasi, pemberi kerja dan pencari kerja adalah kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Hal ini terbukti dengan pemberi kerja membutuhkan tenaga kerja untuk membantu dan menjalankan organisasinya agar bisa mencapai hasil yang sebelumnya belum dapat diraih oleh individu atau perseorangan. Sedangkan pencari kerja membutuhkan pemberi kerja untuk dapat memenuhi tujuannya dalam mencari pekerjaan. Perekrutan pelamar kerja dibutuhkan oleh semua organisasi

terlepas dari apapun jenis, produk, ukuran, dan jasa yang dihasilkan oleh organisasi itu, pelamar kerja dibutuhkan untuk mengisi kekosongan didalam organisasi itu. Dikarenakan perubahan struktur, pertumbuhan dan juga perputaran karyawan maka pengisian kekosongan posisi terjadi. Posisi yang kosong tersebut memerlukan pencarian orang orang yang memenuhi syarat untuk mengisinya. Maka perusahaan berkewajiban untuk melakukan program rekrutmen, penempatan, bahkan pelatihan untuk karyawan.

Budaya organisasi memang sulit untuk didefenisikan secara tegas dan sulit diukur, namun bisa dirasakan oleh Sumber daya Manusia (SDM) di dalam perusahaan tersebut. Budaya perusahaan sering juga disebut sebagai budaya kerja, karena tidak bisa dipisahkan dengan kinerja (*performance*) sumber daya manusia, makin kuat budaya perusahaan, makin kuat pula dorongan untuk berprestasi. Penyatuan pandangan dari sumber daya manusia (SDM) di dalam perusahaan ini diperlukan dalam bentuk ketegasan dari perusahaan, yang dituangkan dalam bentuk budaya kerja yang akan mencerminkan spesifikasi dan karakter perusahaan tersebut (Subagio, 2015:289). Memang sulit untuk didefenisikan secara tegas dan sulit diukur, namun bisa dirasakan oleh Sumber daya Manusia (SDM) di dalam perusahaan tersebut. Budaya perusahaan sering juga disebut sebagai budaya kerja, karena tidak bisa dipisahkan dengan kinerja (*performance*) sumber daya manusia, makin kuat budaya perusahaan, makin kuat pula dorongan untuk berprestasi. Penyatuan pandangan dari sumber daya manusia (SDM) di dalam perusahaan ini diperlukan dalam bentuk ketegasan dari perusahaan, yang dituangkan dalam bentuk budaya kerja yang akan mencerminkan spesifikasi dan karakter perusahaan tersebut (Subagio, 2015:289).

Yang dimaksud dengan pelatihan adalah sebuah upaya yang sistematis dan terencana. Yang bertujuan untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap baru yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Hal ini juga yang diterapkan oleh PT Garam Persero Madura dengan pelatihan, pelatihan dilakukan bermacam-macam untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT Garam Persero Madura Pelatihan yang dilakukan bersifat formal dan non formal. Juga pelatihan berasal dari internal dan juga eksternal. Hal ini memerlukan sistem dan proses dengan benar, karena rekrutmen, penempatan, dan pelatihan akan mempengaruhi kualitas dalam diri seseorang. Tentunya semua perusahaan menginginkan kualitas yang baik di dalam diri karyawan nya, hal inilah yang menjadi pemicu perlunya sistem dan penerapan yang baik didalam proses rekrutmen, penempatan serta pelatihan karyawan.

Maka dari itu, beberapa hal memiliki pengaruh yang kuat terhadap kemajuan perusahaan terutama pada unsur sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan, hal terpenting yang membawa perubahan besar pada tujuan organisasi adalah karyawannya, meskipun perusahaan dilengkapi dengan semua fasilitas terbaik, namun jika sumber daya manusia belum atau tidak memiliki kemampuan terbaik dan juga lingkungan kerja yang nyaman, maka fasilitas tersebut akan menjadi sia-sia. Hal ini sesuai dengan penelitian dari Chandrasekar (2016:39) dimana terdapat suatu kondisi yang tidak dapat diterima oleh karyawan terkait fasilitas dan kenyamanan saat bekerja, jika kedua hal tersebut tidak dapat terpenuhi maka kepuasan dan prestasi kerja tidak akan terwujud.

Selain dari budaya organisasi dan pelatihan kerja, kedisiplinan kerja juga merupakan aspek yang perlu diperhitungkan dalam penilaian prestasi kerja. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah sebuah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, (Rivai dan Sagala, 2015:825). Kedisiplinan harus ditegaskan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Dari pemaparan di atas, maka penelitian ini bermaksud untuk menjawab dan melengkapi, dimana terkait dengan lingkungan kerja, disiplin kerja dan stres kerja. Penelitian ini kemudian berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Manajemen Sumber Daya Manusia di PT. GARAM PERSERO MADURA”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja manajemen sumber daya manusia di PT. Garam Persero Madura?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja manajemen sumber daya manusia di PT. Garam Persero Madura?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja manajemen sumber daya manusia di PT. Garam Persero Madura?

4. Apakah budaya organisasi, pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan dalam meningkatkan prestasi kerja manajemen sumber daya manusia di PT. Garam Persero Madura?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini, dapat dipaparkan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis budaya organisasi terhadap prestasi kerja manajemen sumber daya manusia di PT Garam Persero Madura.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pelatihan kerja terhadap prestasi kerja manajemen sumber daya manusia di PT Garam Persero Madura.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja terhadap prestasi kerja manajemen sumber daya manusia di PT Garam Persero Madura.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis secara simultan budaya organisasi, pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja manajemen sumber daya manusia di PT Garam Persero Madura.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran atas rekrutmen karyawan, pelatihan kerja dan disiplin kerja dalam meningkatkan prestasi kerja manajemen sumber daya manusia di PT. Garam Persero Madura. Sehingga PT. Garam Persero Madura dapat melakukan evaluasi terhadap produktivitas dan prestasi karyawan serta merencanakan langkah-langkah tertentu untuk mempertahankan kualitas kinerja perusahaan.

#### **2. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menambah serta melengkapi kajian empiris yang telah ada dan dapat ilmu pengetahuan mengenai hasil penelitian yakni budaya organisasi dan pelatihan kerja dalam

meningkatkan prestasi kerja manajemen sumber daya manusia di PT.  
Garam Persero Madura.