

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di zaman kompetisi serba digital, perusahaan makin menyadari akan pentingnya SDM yang kompeten serta mampu memberikan kinerja yang tinggi. SDM merupakan harta atau aset yang sangat vital setiap perusahaan dan yang wajib dikelola secara maksimal agar mampu meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Tujuan suatu organisasi bisa dicapai apabila prestasi kerja SDM organisasi berkualitas, dengan demikian harus dijaga serta dikelola secara profesional (Supriyadi, Priadana, dan Setia, 2017).

SDM mempunyai peran yang utama dalam mengelola sebuah perusahaan, dalam hal aktivitas managerial ataupun operasional. Memahami tentang vitalnya SDM, maka perusahaan sebaiknya memperhatikan supaya pegawai-pegawainya memperoleh kepuasan kerja yang besar serta dapat tercukupi kebutuhan dan keperluannya. Setiap kebutuhan pegawai berbeda antara satu dengan yang lain. Dengan kebutuhan tercukupi para pegawai diharap dapat mendorong kinerja pegawai. Prestasi kerja pegawai adalah komponen utama dalam menggerakkan sebuah perusahaan bisnis, sebab apabila kinerja pegawai sebuah perusahaan bisnis maksimal maka semua aktivitas perusahaan atau organisasi bisnis dapat bergerak secara maksimal pula, demikian juga sebaliknya bila kinerja pegawai buruk maka semua aktivitas pada perusahaan bisnis tersebut tidak dapat bergerak secara efektif dan maksimal.

Mangkunegara (2016) menerangkan bahwa kinerja yaitu capaian dari kerja yang berdasarkan mutu dan kuantitas yang dijalankan oleh individu

pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya yang diserahkan kepada pegawai itu. Di dalam kinerja yang diinginkan oleh suatu organisasi adalah yang sesuai dengan obyektif organisasi tersebut, (yakni obyektif serta langkah perbaikan yang dilakukan organisasi). Perkembangan prestasi kerja pegawai bisa menimbulkan perkembangan untuk perusahaan sehingga mampu terjaga keberadaan dan kelanjutannya dalam kompetisi yang kian berat. Dalam konteks ini kinerja pegawai ditimbulkan oleh faktor-faktor yang tidak hanya terkait dengan pegawai sendiri, tetapi juga terkait dengan lingkungan perusahaan.

Masing-masing perusahaan tentunya mempunyai suatu aturan serta pedoman peraturan yang harus ditaati oleh semua pegawai, diantaranya terkait terdapatnya kedatangan, misalkan semua pegawai diwajibkan datang sesuai dengan jam kerja yang ditentukan. Performa pegawai ialah hasil yang diperoleh berdasarkan kualitatif serta kuantitatif yang mampu diraih oleh pegawai dalam menjalankan pekerjaan menurut *job desk* yang diberikan kepadanya (Widia dan Rusdianti, 2018). Performa pegawai dapat dipandang berdasarkan jumlah output yang didapatkan pegawai, Dalam hal efisiensi dan efektivitas pegawai dalam menjalankan tugasnya, dan akurasi waktu penuntasan tugas yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2016). Robbins (2015) memaparkan bahwa performa pegawai adakah fungsi yang mempunyai di kompetensi serta motivasi.

Kemudian Robbins (2015) juga menyampaikan bahwa tujuan performa ialah membuat tujuan yang sudah ditargetkan. Sasaran bermanfaat bukan hanya sebagai evaluasi performa pada tutup tahun, namun berguna untuk memantau kinerja dan melakukan perubahan yang diperlukan. Robbin (2015) mengemukakan performa pegawai bisa dikatakan sebagai bentuk fungsi dari kopetensi dengan motivasi, membuat obyektif yang bermanfaat untuk melakukan evaluasi kerja di akhir tahun serta membuat perbaikan sistem kerja di periode berjalan di tahun itu.

Disiplin kerja adalah perihal yang wajib ditumbuhkan oleh masing-masing pegawai. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku mengharuskan karyawan untuk waspada. Peraturan dibuat serta dikeluarkan untuk memberikan tatanan yang jelas di dalam organisasi, dimana aturan itu jelas, mudah dimengerti dan difahami oleh semua pegawai, sehingga semua pegawai secara keseluruhan mematuhi aturan tersebut (Hasibuan, 2016).

Mangkuprawira (2016) percaya disiplin adalah ciri dari pegawai dimana pegawai tersebut dengan kesadaran yang tinggi mentaati tata tertib serta aturan yang ada dalam perusahaan. Disiplin disini memberikan pengaruh yang besar kepada performa karyawan dan pemerintah, sebab disiplin adalah salah satu bentuk pembelajaran buat karyawan dalam menjalankan semua regulasi dari pemerintah. Dengan makin tingginya disiplin kerja dijalankan maka tingkat penghematan *cost* kinerja pemerintah menjadi semakin baik. Mangkuprawira (2007: 153), menerangkan bahwa kinerja ialah hasil dari proses kerja tertentu yang dikembangkan saat yang tepat dan dengan staf yang tepat serta rencana perusahaan terkait.

Heidrachman dan Husnan (2016) menjelaskan bahwa disiplin kerja yakni individu dan kelompok, yang dapat menjamin ketaatan terhadap perintah yang secara proaktif melakukan tindakan yang dibutuhkan saat diperintahkan. Sementara itu sesuai dengan penjelasan Davis (2015) disiplin merupakan ukuran manajemen yang mendorong penerapan standar organisasi. Pelatihan ini menuju pada usaha pembenaran sikap dan perilaku karyawan serta melibatkan ilmunya sehingga karyawan senang. Dengan upaya yang lebih besar untuk mencapai kerjasama dan prestasi. Agar regulasi yang dikeluarkan dapat lebih efektif menegakkan disiplin, maka perlu disusun regulasi tentang disiplin pegawai.

Selain itu harus terdapat teladan seorang pimpinan, karena pemimpin adalah contoh dari anak buahnya. Pemimpin wajib bisa mengarahkan dan membimbing karyawan, sebab pemimpin mempunyai tanggung jawab atas sukses tidaknya karyawan. Disamping itu, kedisiplinan berguna dalam memberi pengarahan pegawai untuk mentaati aturan, prosedur, dan *policy* yang ada sehingga bisa menciptakan performa yang tinggi.

Motivasi kerja yakni aspek dimana sangat berarti bagi suatu perusahaan atau organisasi. Hal ini berarti bahwa masing-masing pegawai pasti mempunyai motivasi kerja yang positif. Pegawai dengan semangat kerja yang baik akan berusaha sebaik mungkin untuk melakukan setiap tugas yang dijadwalkan dan melakukan yang terbaik untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Robbin (2015) percaya bahwa motivasi ialah keinginan seseorang dalam melaksanakan upaya tingkat tinggi dalam obyektif yang ada di perusahaan, dimana upaya ini sangat besar ketergantungannya untuk membuat semua kebutuhan pegawai dapat tercukupi dengan layak. Tinggi atau rendahnya semangat kerja akan merugikan perusahaan atau organisasi, sebab rendahnya semangat kerja akan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, motivasi kerja adalah bagian penting yang harus dipunyai seluruh pegawai karyawan.

Disamping kedisiplinan kerja serta motivasi kerja, perlu pula *locus of control* serta budaya organisasi dalam rangka menaikkan performa pegawai. Kinerja pegawai sangat kuat hubungannya dengan kepribadian pegawai. Salah satu aspek kepribadian pegawai yaitu *locus of control*. Schermerhorn (2015), menjelaskan bahwa sumber kendali (*lokus of control*) yaitu besarnya kepercayaan seseorang bahwa apa yang terjadi ada dalam kontrol mereka. Dalam konteks riset ini yang dimaksud dengan *locus of control* (sumber kendali) yaitu besarnya kepercayaan masyarakat bahwa mutu kinerja ada di bawah kontrolnya.

Budaya organisasi adalah sekumpulan norma dimana dapat menopang anggota organisasi mengerti perilaku yang bisa diterima dan ditolak di dalam organisasi. Budaya organisasi mempunyai peranan strategis dan sangatlah penting dalam menopang dan menaikkan performa perusahaan, yakni sebagai alat guna menetapkan arah pengembangan perusahaan, membimbing hal yang dapat serta tidak bisa dijalankan, bagaimana menempatkan sumber daya organisasi, serta menangani masalah dan permasalahan yang ada di organisasi, kesempatan lingkungan dari dalam (internal) dan lingkungan dari luar (external). Sesuatu yang paling *elementer* tentang budaya organisasi yaitu digunakan *system* kontrol sosial, anggota perusahaan dapat mengontrol karakter yang diinginkan untuk menyesuaikan melalui arah dan tujuan organisasinya (Schein, 2014).

Konsep budaya organisasi adalah salah satu diantara aspek untuk mengerti perilaku perusahaan. Konsep budaya organisasi menjadikan sangat utama saat beberapa budaya memasuki budaya Indonesia. Budaya organisasi memberi pengaruh profesionalisme kerja pegawai sebab memberikan bentuk hubungan antara pegawai dan bentuk perilaku, dengan demikian pegawai bisa menggunakan seutuhnya kesempatan yang diberi dari perusahaan atau organisasi. Nilai-nilai kebersamaan pada perusahaan atau organisasi menyebabkan pegawai merasakan kenyamanan saat menjalankan pekerjaan, mempunyai komitmen dan loyalitas, serta menyebabkan pegawai bekerja lebih keras, memperbaiki capaian kerja serta menjaga kelebihan kemampuan bersaingnya. Budaya organisasi adalah strategi utama yang sangat tepat mencapai sasaran untuk perusahaan dalam rangka meningkatkan capaian kerja pegawai.

Untuk menghasilkan budaya organisasi yang sesuai untuk diimplementasikan di suatu organisasi, maka dibutuhkan suatu bantuan dan

topangan kontribusi dari seluruh pegawai atau anggota yang terdapat didalam wilayah suatu perusahaan atau organisasi itu. Pegawai menciptakan anggapan secara komprehensif sesuai dengan karakter budaya organisasi yang diantaranya terdiri dari pembaharuan, keyakinan, *care* (keperdulian), sasaran pada *output* (hasil), perilaku kepemimpinan, sasaran tujuan (orientasi) kelompok (tim), karakter itu ada di dalam perusahaannya. Persepsi pegawai tentang fakta pada budaya organisasi menjadikan landasan untuk pegawai dalam menjalankan tindakan. Berdasarkan persepsi itu menimbulkan sebuah respon dalam bentuk topangan pada karakteristik organisasi yang berikutnya memberikan pengaruh kepada *employee performance* (kinerja karyawan).

Mengacu pada observasi tersebut penulis ingin mengkaji pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, *locus of control* serta budaya organisasi berkaitan dengan *performa* pegawai. Disebabkan hal tersebut penulis mengajukan skripsi ini dengan judul **Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, *Locus of Control* Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Produksi PT. HM Sampoerna Tbk Di SKT *Plant* Rungkut 1 Surabaya.**

1.2 Rumusan Masalah

Merujuk pada masalah dimana sudah disampaikan, maka pokok bahasan permasalahan riset yaitu :

1. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh individu (parsial) terhadap kinerja karyawan Produksi PT. HM Sampoerna Tbk di SKT *Plant* Rungkut 1 Surabaya?
2. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh individu (parsial) terhadap kinerja karyawan Produksi PT. HM Sampoerna Tbk di SKT *Plant* Rungkut 1 Surabaya?

3. Apakah *locus of control* mempunyai pengaruh individu (parsial) terhadap kinerja karyawan Produksi PT. HM Sampoerna Tbk di SKT *Plant Rungkut 1* Surabaya?
4. Apakah budaya organisasi mempunyai pengaruh individu (parsial) terhadap kinerja karyawan Produksi PT. HM Sampoerna Tbk di SKT *Plant Rungkut 1* Surabaya?
5. Apakah disiplin kerja, motivasi kerja, *locus of control* dan budaya organisasi mempunyai pengaruh serentak (simultan) terhadap kinerja karyawan Produksi PT. HM Sampoerna Tbk di SKT *Plant Rungkut 1* Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Merujuk pada permasalahan yang sudah dirumuskan riset ini bertujuan untuk:

1. Untuk menelaah dan membuat analisa pengaruh disiplin kerja individu (parsial) terhadap kinerja karyawan Produksi PT. HM Sampoerna Tbk di SKT *Plant Rungkut 1* Surabaya.
2. Untuk menelaah dan membuat analisa pengaruh motivasi kerja secara individu (parsial) terhadap kinerja karyawan Produksi PT. HM Sampoerna Tbk di SKT *Plant Rungkut 1* Surabaya.
3. Untuk menelaah dan membuat analisa pengaruh *locus of control* secara individu (parsial) terhadap kinerja karyawan Produksi PT. HM Sampoerna Tbk di SKT *Plant Rungkut 1* Surabaya.
4. Untuk menelaah dan membuat analisa pengaruh budaya organisasi secara individu (parsial) terhadap kinerja karyawan Produksi PT. HM Sampoerna Tbk di SKT *Plant Rungkut 1* Surabaya.
5. Untuk menelaah dan membuat analisa pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, *locus of control* dan budaya organisasi secara serentak (simultan)

terhadap kinerja karyawan Produksi PT. HM Sampoerna Tbk di SKT *Plant* Rungkut 1 Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Riset ini mempunyai manfaat bagi manajemen perusahaan, periset, ilmu pengetahuan serta pihak kampus :

1. Untuk peneliti, riset ini dapat memberi pengalaman dan pengetahuan tentang kedisiplinan kerja, motivasi kerja, *locus of control* serta budaya organisasi suatu perusahaan, diharapkan peneliti dapat menerapkan hasil yang diperoleh dari riset tersebut.
2. Untuk kampus STIE Mahardika Surabaya, riset ini bisa dijadikan referensi bagi pengayaan ilmu pengetahuan di kampus.
3. Untuk PT. HM Sampoerna Tbk, riset ini dapat dijadikan sebagai saran manajemen bagi peningkatan *performa* pegawainya melalui kedisiplin kerja, motivasi kerja, *locus of control* dan budaya organisasi.
4. Untuk ilmu pengetahuan, riset ini bisa dijadikan sebagai bahan acuan untuk pengembangan riset selanjutnya yang mengambil topik MSDM yang mengkaji kedisiplinan kerja, motivasi kerja, *locus of control*, budaya organisasi serta *performa* pegawai.