# BAB I

# PENDAHULUAN

1. **Latar Belakang Masalah**

Sebagai produsen pupuk nasional, Pusri juga mengemban tugas dalam melaksanakan usaha perdagangan, pemberian jasa dan usaha lain yang berkaitan dengan industri pupuk. Pusri bertanggung jawab dalam melaksanakan distribusi dan pemasaran pupuk bersubsidi kepada petani sebagai bentuk pelaksanaan Public Service Obligation untuk mendukung program pangan nasional dengan memprioritaskan produksi dan pendistribusian pupuk bagi petani di seluruh Wilayah Indonesia. Penjualan pupuk urea non subsidi sebagai pemenuhan kebutuhan pupuk sektor perkebunan, industri maupun eksport menjadi bagian kegiatan perusahaan yang lainnya diluar tanggung jawab pelaksanaan Public Service Obligation. perusahaan yang bertanggung jawab atas kelangsungan industri pupuk nasional, Pusri telah mengalami berbagai perubahan dalam manajemen dan wewenang yang sangat berkaitan dengan kebijakan-kebijakan pemerintah. Sejak tanggal 18 April 2012, Kementerian BUMN meresmikan PT. Pupuk Indonesia (Persero) sebagai nama induk perusahaan pupuk yang baru, menggantikan nama PT. Pusri (Persero)[[1]](#footnote-1).

PT Pupuk Sriwidjaja (Pusri) menggandeng investor untuk pembangunan pabrik pupuk organik di Jawa Timur. Ini sebagai upaya memenuhi target produksi pupuk organik sebesar 450.000 ton per tahun. Direktur Utama PT Pusri Dadang Heru Kadri mengatakan, sejumlah investor telah menyatakan minat untuk mendirikan pabrik pupuk organik. Bahkan, sejak program itu ditawarkan hingga akhir Desember 2008 sudah ada puluhan investor yang berminat dengan lisensi Pusri. Saat ini, PT Pusri baru memiliki sekitar 4 pabrik pupuk organik dengan kapasitas masing-masing sekitar 3.000 ton per tahun. Kapasitas ini masih jauh dari target pemerintah dalam produksi pupuk organik di Indonesia. Oleh karena itu, PT Pusri tidak akan membatasi jumlah investor yang berniat untuk bergabung menjadi mitra kerja. Nantinya, PT Pusri akan menyediakan suplai decomposer dan strain mikroba hayati sebagai bahan baku pembuatan pupuk organik. Selain itu, investor pabrik pupuk organik PT Pusri juga akan diberi izin memasarkan produk pupuk organiknya dengan merek dagang Organik Pusri Plus. Mulai penilaian kelayakan investasi, paket rancangan dasar pabrik, transfer teknologi, jasa pelatihan operator pabrik, dan pelatihan tenaga pemasaran.

Dalam menghadapi era global, perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

Apapun bentuk organisasi sudah barang tentu akan mengedepankan kinerja. Artinya, tujuan didirikannya organisasi tersebut akan selalu menjadi fokus semua anggota organisasi. Penilaian Pekerjaan adalah suatu metode untuk membandingkan berbagai pekerjaan dengan menggunakan prosedur-prosedur formal dan sistematis untuk menentukan urutan pekerjaan-pekerjaan melalui penentuan kedudukan dan rasio antara satu pekerjaan dengan yang lainnya.hasil dari penilaian ini di sebut sebagai kinerja yang dapat dijadikan sebagai dasar untuk memberikan suatu sistem upah yang adil.[[2]](#footnote-2) Hal yang terpenting dalam pengelolaan suber daya manusia adalah mengenai kinerja karyawan. Kinerja karyawan menurut Mangkunegara adalah sebagai hasil kerja keras secara kualitas, kuantitas yang dapat dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.[[3]](#footnote-3)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.[[4]](#footnote-4)

Penilaian kinerja biasanya dilakukan pihak manajemen perusahaan untuk satu atau beberapa periode tertentu. Artinya karyawan akan dinilai kinerja dalam satu periode tertentu misalnya satu semester atau satu tahun. Kinerja per periode ini kemudian dikumpulkan untuk beberapa periode yang tujuannya adalah untuk melihat prestasi karyawan yang bersangkutan selama jangka waktu tertentu. Secara sederhana pengertian kinerja merupakan hasil kinerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu, kemudian adapun faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja.

Motivasi adalah suatu sugesti atau dorongan yang muncul karena diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau dari diri sendiri, dorongan tersebut bermaksud agar orang tersebut menjadi orang yang lebih baik dari yang sebelumnya. motivasi mempunyai kekuatan kecendrungan seorang atau individu untuk melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah kepada sasaran dalam pekerjaan sebagai kepuasan, tetapi lebih lanjut merupakan perasaan senang atau rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan. adapun faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi juga tidak terlepas dari kualitas kepemimpinnya, sebab pemimpin yang berkualitas itu mampu memanfaatkan sumber daya yang ada dalam perusahaan tersebut.

Guna memacu motivasi karyawan, Perusahaan telah melaksanakan kebijakan sebagai berikut Penempatan karyawan sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan organisasi. Peningkatan kompetensi, profesionalisme, pengetahuan dan keterampilan karyawan melalui program pendidikan dan pelatihan khusus. Peningkatan kesejahteraan melalui kenaikan gaji dan tunjangan karyawan berdasarkan merit system.

Bentuk kepemimpinan yang efektif akan berdampak pada kemajuan perusahaan atau organisasi dalam menghadapi tantangan dan perubahan yang terjadi. Kepemimpinan merupakan suatu proses dalam mempengaruhi kegiatan sesorang atau kelompok dalam usaha pencapaian tujuan. Jadi keberhasilan dalam pencapaian sasaran organisasi sangat bergantung pada peran pemimpinnya. Seorang pemimpin yang baik adalah mampu memanfaatkan seluruh sumber daya manusia , sehingga kepemimpinan merupakan bagian penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.[[5]](#footnote-5) Sehingga mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada pada perusahaan tersebut akan mengalami tingkat kedisiplinan yang baik .

Disiplin kerja pada hakekatnya adalah menumbuhkankesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukantugas yang telah dibebankan, di mana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun nonformal, Dengan demikian semakin tingginya disiplin kerja setiap karyawan yang didukung oleh keahlian, upah, atau gaji yang layak, maka akan mempengaruhi aktivitas-aktivitas dari instansi itu sendiri. Nilai kedisiplinan yang harus selalu dipegang teguh PT. Pupuk Sriwidjaja ialah integritas, profesional, fokus pada pelanggan, loyalitas dan baik sangka. Untuk itulah agar setiap pegawai dapat meningkatkan kariernya, maka pegawai tersebut harus berusaha keras mengelola diri, bukan pasrah kepada nasib dan bukan juga bermain dengan kolusi dan nepotisme.[[6]](#footnote-6) Agar dalam usaha tersebut tidak sia-sia, berjalan dalam rel yang sebenarnya, maka karier harus direncanakan. Salah satu factor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi.

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi, dimana nilai-nilai tersebut digunakan untuk mengarahkan perilaku anggota-anggota organisasi.[[7]](#footnote-7) Perilaku karyawan tersebut dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja yang dibentuk melalui budaya organisasi, dimana keberadaan budaya dalam suatu organisasi diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan. Selain berpengaruh terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi juga memiliki keterkaitan yang erat dengan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya.[[8]](#footnote-8) Apabila persepsi karyawan terhadap budaya dalam suatu organisasi baik, maka karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, apabila persepsi karyawan terhadap budaya dalam suatu organisasi tidak baik, maka karyawan cendrung tidak puas terhadap pekerjaannya.[[9]](#footnote-9) Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagai sesuatu yang menyenangkan akan cendrung memiliki kinerja yang baik. untuk memperkuat penelitian ini adapun *research gap* dari variabel motivasi kerja, Kepemimpinan, Disiplin kerja, Budaya Organisasi dan Kepuasan kerja yaitu sebagai berikut :

**Tabel 1.1**

***Research Gap* Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan | **Hasil Penelitian** | **Penelitian** |
| Terdapat Pengaruh | Kholek Mohtamaji (2015) |
| Tidak Terdapat pengaruh | Bangun Prajadi Cipto Utomo (2014) |

Berdasarkan tabel *research gap* diatas menguraikan bahwa pengaruh Motivasi Kerja yang diteliti Kholek Mohtamaji (2015) menunjukkan hasil bahwa Motivasi Kerja terdapat pengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dalam hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan Bangun Prajadi Cipto Utomo (2014) menunjukan bahwa Motivasi Kerjamemiliki tidak terdapat pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

**Tabel 1.2**

***Research Gap* Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan | **Hasil Penelitian** | **Penelitian** |
| Terdapat Pengaruh | Lilis Karnita Soleha (2012)  Anton Tirta Komara (2012) |
| Tidak Terdapat pengaruh | Didik Widiyanti (2015) |

Berdasarkan tabel *research gap* diatas menguraikan bahwa pengaruh Kepemimpinan yang diteliti Lilis Karnita Soleha (2012), Anton Tirta Komara (2012) menunjukkan hasil bahwa Kepemimpinan terdapat pengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dalam hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan Didik Widiyanti (2015) menunjukan bahwa Kepemimpinanmemiliki Tidak terdapat pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 1.3

***Research Gap* Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan | **Hasil Penelitian** | **Penelitian** |
| Terdapat Pengaruh | Windy Dyah Indryani (2016) |
| Tidak Terdapat pengaruh | Yayu Sudia (2012) |

Berdasarkan tabel *research gap* diatas menguraikan bahwa pengaruh Disiplin Kerja yang diteliti Windy Dyah Indryani (2016) menunjukkan hasil bahwa Disiplin Kerja terdapat pengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dalam hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan Yayu Sudia (2012) menunjukan bahwa Disiplin Kerjamemiliki Tidak Terdapat pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

**Tabel 1.4**

***Research Gap* Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan | **Hasil Penelitian** | **Penelitian** |
| Terdapat Pengaruh | H.Teman Koesmono (2005) |
| Tidak Terdapat pengaruh | Wardiman Mokodompit (2015) |

Berdasarkan tabel *research gap* diatas menguraikan bahwa pengaruh Budaya Organisasi yang diteliti H.Teman Koesmono (2005) menunjukkan hasil bahwa Budaya Organisasi terdapat pengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dalam hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan Wardiman Mokodompit (2015) menunjukan bahwa Budaya Organisasi memiliki Tidak Terdapat pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

**Tabel 1.5**

***Research Gap* Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan | **Hasil Penelitian** | **Penelitian** |
| Terdapat Pengaruh | Diana Sulianti (2009)  Chaterina Maulina (2012) |
| Tidak Terdapat pengaruh | Slamet Riyadi (2011) |

Berdasarkan tabel *research gap* diatas menguraikan bahwa pengaruh Kepuasan Kerja yang diteliti Diana Sulianti (2009), Chaterina Maulina (2012) menunjukkan hasil bahwa Kepuasan Kerja terdapat pengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dalam hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan Slamet Riyadi (2011) menunjukan bahwa Kepuasan Kerjamemiliki Tidak Terdapat pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Dari latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian yang berjudul “**Pengaruh motivasi kerja, Kepemimpinan, Disiplin kerja, Budaya Organisasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang”.**

1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari Latar belakang diatas, maka permasalahan yang dapat peneliti rumuskan adalah :

1. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang ?
2. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang ?
3. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang ?
4. Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang ?
5. Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang ?
6. **Tujuan Penelitian**
7. Untuk mengetahui Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang
8. Untuk mengetahui Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang
9. Untuk mengetahui Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang
10. Untuk mengetahui Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang
11. Untuk mengetahui Bagaimana Pengaruh kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang
12. **Manfaat Penelitian**
13. Manfaat Akademis
14. Dosen

Sebagai sarana publikasi jurnal ilmiah yang sudah ditulis dan siap untuk disampaikan ke masyarakat, membantu perkembangan ilmu pengetahuan dalam kajian keilmuan dan perkembangan teknologi, serta dengan penerbitan jurnal secara rutin dapat membantu a kademik dalam pengajuan akreditas perguruan tinggi, program studi dan jurnal ilmiah.

1. Mahasiswa

Penelitian ini diharapakan dapat menambah wawasan dan kemampuan berpikir mengenal penerapan teori yang telah didapat di mata kuliah yang telah diterima ke dalam penelitian yang sebenarnya, dapat dijadikan sebagai sarana diagnosis dalam mencari sebab masalah atau kegagalan yang terjadi di dalam kinerja karyawan.

1. Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan wawasan dalam bidang kinerja kerja khususnya tentang motivasi, kepemimpinan, disiplin kerja, Budaya organisasi dan Kepuasan kerja.

1. Akademis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan literatur dan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya terkait analisis Motivasi Kerja, Kepemimpian,Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kerja.

1. Manfaat Praktis
2. Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan agar lebih memudahkan karyawan serta untuk mempertahankan tingkat kinerja di masa kini dan masa yang akan datang.

1. Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu masyarakat untuk mendapatakan jurnal dengan mudah, memperluas pengetahuan dan wawasan tentang kajian ilmiah tertentu berdasarkan teori yang bisa dan telah diuji kebenarannya, serta sebagai referensi/ acuan untuk penelitian selanjutnya.

1. **Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan ini berisi tentang penjelasan dari setiap bab yang disusun secara singkat dan jelas dari setiap keseluruhan bagian isi skripsi ini. Skripsi ini terdiri dari :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah Penelitian, Batasan Masalah, Tujuan Penelitian, Kontribusi Penelitian dan Sistematika Penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini berisi landasan teori pengembangan hipotesis serta pengkajiannya yang berhubungan dengan pokok permasalahan yang dipilih dan yang akan dijadikan landasan dalam bab ini adalah Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Disiplin Kerja,Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Kerja, Penelitian Terdahulu, dan Pengembangan Hipotesis.

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Bab ini meliputi metode penelitian yang digunakan dalam skripsi ini, yang meliputi lokasi penelitian, obyek penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, populasi dan sampel penelitian, metode pengumpulan data, secara teknik analisis data yang digunakan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini diuraikan mengenai karakteristik sampel, deskripsi variabel penelitian, hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian berdasarkan teknik analisis yang digunakan.

BAB V KESIMPULAN

Bab ini merupakan bab penutup yang memuat kesimpulan dari pembhasan hasil penelitian, implikasi penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran untuk peneliti selanjutnya.

1. Web internet. <http://www.pusri.co.id/ina/profil-sekilas-perusahaan/> [↑](#footnote-ref-1)
2. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013),hlm.75 [↑](#footnote-ref-2)
3. Mangkunegara, A. P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan

   Ketiga). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset [↑](#footnote-ref-3)
4. Steers, R.M, and Porter, 2001, *Motivation adn work Behavior,* New York: Mc. Graw Hill Book, Inc. [↑](#footnote-ref-4)
5. Rahardjo, Mudji dan Purbudi, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusi,* UPN, Yogyakarta. [↑](#footnote-ref-5)
6. Web internet. <http://www.pusri.co.id/ina/profil-sekilas-perusahaan/> [↑](#footnote-ref-6)
7. Soedjono, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal penumpang umum di Surabaya, jurnal manajemen dan kewirausahaan,* ( Surabaya, 2005 ), hlm 7(1): 22-47 [↑](#footnote-ref-7)
8. Widodo, *Analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja bawahan ( studi empiris pada perguruan tinggi swasta di kota semarang*), (semarang, 2006), focus ekonomi, 1 (2): 92-108. [↑](#footnote-ref-8)
9. Robbins, *Perilaku Organisasi*,*Edisi 12 Jilid 1 dan 2*, (Jakarta: salemba empat, 2008) [↑](#footnote-ref-9)