

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi pasar global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan harus berusaha meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Mayoritas perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

Karyawan merupakan salah satu unsur penting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Kemampuan kerja karyawan dibuktikan dari kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh perusahaan. Menurut Mangkunegara (2015), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan yang bekerja sesuai dengan standart sehingga akan

menghasilkan kinerja yang optimal. Kinerja karyawan harus mendapat perhatian perusahaan, sebab menurunnya kinerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Pabrik Gula Tjoekir atau biasa disingkat PG.Tjoekir merupakan salah satu unit perusahaan yang dikelola oleh PT Perkebunan Nusantara X (PTPN X) yang bergerak pada bidang industri khususnya gula. PG.Tjoekir mengalami perkembangan yang cukup pesat, saat ini mampu menyerap karyawan yang cukup banyak. Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti pada PG.Tjoekir, kondisi yang ada menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang mempunyai kinerja yang rendah.

Berikut adalah data dari Realisasi dan RKAP Kinerja PG. Tjoekir tahun 2018 sampai dengan 2020 sebagai berikut .

Tabel 1. 1 Realisasi dan RKAP kinerja PG. Tjoekir Tahun 2018

No.	Uraian	2018		
		Target (RKAP)	Realisasi	%
1.	Hari giling	141	113	80 %
2.	Luas tebu digiling (Ha)	6.229,000	5.175,557	83 %
3.	Tebu (Ton)	480.345,0	301.543,0	62 %
4.	Gula (Ton)	39.866,3	24.510,15	61 %
5.	SHS % tebu	8,30	8,13	97 %
6.	Tetes (Ton)	21.615,5	17.116,2	79 %
7.	Tetes % tebu	4,50	5,68	126 %
8.	Rendemen efektif	8,28	8,14	98 %

Sumber: Bagian QA (Quality Assurance) PG. Tjoekir, 2021

Tabel 1. 2 Realisasi dan RKAP kinerja PG. Tjoekir Tahun 2019

No.	Uraian	2019		
		Target (RKAP)	Realisasi	%
1.	Hari giling	113	90	79 %
2.	Luas tebu digiling (Ha)	4.219,150	5.210,338	123 %
3.	Tebu (Ton)	308.576,5	279.855,9	90 %
4.	Gula (Ton)	20.116,3	17.447,7	86 %
5.	SHS % tebu	6,52	6,23	95 %
6.	Tetes (Ton)	15.428,8	13.965,1	90 %
7.	Tetes % tebu	5,00	4,99	99,8 %
8.	Rendemen efektif	6,51	6,28	96 %

Sumber: Bagian QA (Quality Assurance) PG. Tjoekir, 2021

Tabel 1. 3 Realisasi dan RKAP kinerja PG. Tjoekir Tahun 2020

No.	Uraian	2020		
		Target (RKAP)	Realisasi	%
1.	Hari giling	112	86	77 %
2.	Luas tebu digiling (Ha)	3.770,000	2.386,695	63 %
3.	Tebu (Ton)	281.660,0	219.872,3	78 %
4.	Gula (Ton)	22.677,2	16.739,2	73 %
5.	SHS % tebu	8,05	7,61	94 %
6.	Tetes (Ton)	14.083,0	9.789,8	69 %
7.	Tetes % tebu	5,00	4,45	89 %
8.	Rendemen efektif	8,04	7,69	95 %

Sumber: Bagian QA (Quality Assurance) PG. Tjoekir, 2021

Keterangan:

RKAP : Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan.

Realisasi : Target yang di peroleh perusahaan (secara real).

Berdasarkan tabel diatas dapat dijabarkan realisasi produksi PG Tjoekir sebagai berikut :

Tabel 1. 4 Prosentase Realisasi Produksi Pabrik Gula Tjoekir Tahun 2018-2020

NO	URAIAN	2018	2019	2020
		% Realisasi	% Realisasi	% Realisasi
1	Hari Giling	80 %	79 %	77 %
2	Luas tebu giling (Ha)	83 %	123 %	63 %
3	Tebu (Ton)	62 %	90 %	78 %
4	Gula (Ton)	61 %	86 %	73 %
5	SHS % TEBU	97 %	95 %	94 %
6	Tetes (Ton)	79 %	90 %	69 %
7	Tetes % tebu	126 %	99,8 %	89 %
8	Rendemen efektif	98 %	96 %	95 %

Dari data di atas menunjukkan bahwa pencapaian target di PG. Tjoekir fluktuatif cenderung rendah. Dalam penggunaan waktu karyawan PG. Tjoekir tidak dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, hal ini dapat di jelaskan jam kerja karyawan di PG. Tjoekir sebagai berikut:

Jam kerja normalnya ketika Luar Masa Giling (LMG) ialah jam 06.30-15.00 dan isoma pada jam 11.30-12.30.Sedangkan Dalam Masa Giling (DMG) di bagi menjadi 3 shif yaitu:

1. Pagi : 05.30-13.30.
2. Siang : 13.30-21.30.
3. Malam : 21.30-05.30.

Berdasarkan tabel 1.1, 1.2, 1.3 dan 1.4 di atas menunjukkan pencapaian hasil produksi mulai tahun 2018-2020 mengalami penurunan tidak sesuai dengan target produksi dengan masa giling selama 6 bulan yaitu bulan maret sampai dengan bulan september. Permasalahan yang dialami oleh tenaga kerja diantaranya terjadi penurunan kinerja karyawan, hal ini berdasarkan pengamatan dan wawancara peneliti yang dilakukan peneliti dengan bagian

personalia menunjukkan sebagian karyawan kurang memiliki pengetahuan dan kemampuan dalam pekerjaannya sehingga kualitas gula memiliki Preparation Index (PI) tidak sesuai dengan standar PG. Tjoekir yaitu $\leq 91\%$ dengan tingkat SHS % Tebu yang mengalami penurunan, penyelesaian pekerjaan yang kurang sesuai dengan waktu dan target yang telah ditetapkan, kurangnya efisiensi karyawan dalam menggunakan waktu bekerja, beberapa karyawan sering mengobrol tidak menentu saat bekerja, beberapa karyawan kurang mampu menggunakan bahan baku dengan efektif sehingga banyak tebu yang terbuang serta kurangnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara mandiri dan beberapa karyawan kurang memiliki tanggung jawab sesuai dengan pekerjaannya.

Salah satu faktor yang menyebabkan kinerja turun adalah kepuasan kerja. Gibson (2012) menyatakan ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Faktor pertama adalah faktor individu, seperti kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang. Kedua adalah faktor psikologis, seperti persepsi, peran, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja. Faktor ketiga adalah faktor organisasi, seperti struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan sistem penghargaan. Dari pernyataan Gibson tersebut menjelaskan bahwa faktor psikologis, kepuasan kerja dan faktor organisasi seperti budaya organisasi, akan berpengaruh terhadap kinerja.

Tingkat kinerja karyawan cenderung dipengaruhi oleh kepuasan kerja, Robbins dan Judge (2012) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu

perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

Karyawan bagian produksi PG Tjoekir Jombang merasa pekerjaan yang selama ini kurang menyenangkan, mandor dan kepala bagian produksi kurang menghargai pekerjaan bawahannya, selain itu sikap rekan kerja yang kurang menghargai sesama dan tidak mau membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian ini dimaksudkan untuk menelaah " Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai PG Tjoekir Jombang ".

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PG Tjoekir Jombang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan PG Tjoekir Jombang.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan mempunyai manfaat, yaitu:

a) Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran pada PG Tjoekir Jombang di dalam merumuskan dan

mengambil suatu kebijaksanaan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja karyawan.

b) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang didapat dibangku kuliah.