

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sebuah organisasi adalah suatu kesatuan yang di dalamnya terdapat berbagai individu yang memiliki latar belakang yang berbeda-beda dan saling bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi. Tercapai atau tidaknya suatu tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi. Mangkunegara (2012), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2012). Menurut Mangkunegara (2012) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan sesuai dengan tanggung jawab

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, hal ini berdasarkan pengamatan dan wawancara peneliti dengan bagian personalia menunjukkan pencapaian hasil hasil yang tidak mencapai target yang terus mengalami penurunan, selain itu kualitas gula yang dihasilkan juga kurang bagus (tektur gula halus dan agak basah), penyelesaian yang seharusnya pekerjaan selesai dalam waktu 3 hari tapi diselesaikan 4-5 hari, karena kurang efektifnya karyawan dalam menggunakan waktu dalam bekerja. Hal ini dilihat dari penurunan produksi.

Kinerja karyawan yang rendah terlihat tingkat *output* yang dihasilkan oleh PG Tjoekir Jombang dilihat Realisasi dan RKAP Kinerja PG. Tjoekir tahun 2018 sampai dengan 2020 sebagai berikut .

Tabel 1.1  
Target dan Realisasi Gula PG. Tjoekir Tahun 2020

Bulan	Target (ton)	Realisasi (ton)	%
Januari	18.897	15.949	84.4
Februari	18.897	15.9	84.1
Maret	18.897	15.44	81.7
April	18.897	14.88	78.7
Mei	18.897	14.759	78.1
Juni	18.897	14.554	77.0
Juli	18.897	14.358	76.0
Agustus	18.897	14.225	75.3
September	18.897	14.21	75.2
Oktober	18.897	14.085	74.5
Nopember	18.897	14.005	74.1
Desember	18.897	13.949	73.8

Sumber: Data diolah, 2021

Dari data di atas menunjukkan bahwa pencapaian target di PG. Tjoekir cenderung menurun. Dalam penggunaan waktu karyawan PG. Tjoekir tidak

dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Selain itu peneliti menemukan fenomena penurunan kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kualitas kerja dari karyawan tidak sesuai standar perusahaan hal ini berdasarkan dengan bagian peronalia bahwa karyawan kurangnya tanggung jawab pada saat bekerja, rencana kerja yang telah disiapkan tidak berjalan lancar pasti ada kendala sehingga membuat kualitas kinerja karyawan menurun
2. kuantitas kerja yang tidak sesuai dengan target seperti produksi gula yang tidak sesuai target yang telah ditentukan
3. Beberapa karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditentukan terutama pada bagian produksi tidak mampu mencapai target produksi yang ditetapkan perusahaan .
4. Ketidaktepatan karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan

Diduga penurunan kinerja karyawan disebabkan 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. Penurunan kinerja karyawan diduga rendahnya tingkat kepuasan kerja, Di PG Tjoekir Jombang dengan diduga terjadi penurunan kepuasan kerja karyawan PG Tjoekir Jombang yang harus mendapat perhatian yaitu masih ditemukannya penempatan orang yang tidak pada tempatnya yakni tidak sesuai dengan jabatan atau kemampuan kerjanya sehingga merasa pekerjaan yang dirasakan kurang menarik, Gaji yang dirasa kurang sehingga beberapa karyawan sering mengambil jam lembur untuk

menambah penghasilan. Menurut beberapa karyawan PG Tjoekir Jombang menyatakan “Sekitar 3 tahun terakhir ini karyawan yang berprestasi baik, tidak pernah lagi dipromosikan naik jabatan, fenomena ketidakpuasan kerja karyawan di PG. Tjoekir kurang dicermati oleh manajer, karena selama ini tidak pernah melakukan pengawasan kepada karyawan, selain itu antar rekan kerja kurang adanya kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan. (Hasil wawancara dengan bagian HRD dan karyawan PG. Tjoekir, 2021)

Penelitian Qustolani (2017) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian membuktikan bahwa kepuasan kerja secara parsial maupun simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Oleh sebab itu, budaya organisasi yang kuat, memberi dorongan terhadap anggota-anggotanya untuk berperilaku dan bertindak hanya dengan apa yang diharap dalam organisasi itu, karena dengan mematuhi kebijakan perusahaan tersebut diharapkan dapat mengoptimalkan kinerja karyawan sehingga tercapainya tujuan organisasi. Seperti halnya dengan karyawan yang masih belum maksimal dalam mengatur jadwal atau pekerjaannya dengan tepat waktu dan juga belum maksimal memakai pakaian seragam mereka dengan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan, karena secara umum, budaya organisasi terletak pada para pendiri organisasi, yang memegang peranan penting dalam pengambilan keputusan dan menentukan arah strategi organisasi. Oleh karena itu terciptanya suatu budaya organisasi

yang kuat bisa menjadikan peluang untuk keberhasilan dalam sebuah perusahaan serta dapat mencapai tujuannya dengan sebaik mungkin.

Budaya organisasi PG. Tjoekir Jombang adalah menciptakan nilai-nilai saling menghormati, saling percaya, bertanggung jawab, berlaku jujur serta menumbuhkan kreativitas dan inovasi karyawan demi kenyamanan bersama. Dengan budaya tersebut turut mendorong berkembangnya perusahaan sampai pada keadaan seperti sekarang ini, namun dalam perkembangannya, tingkat kestabilan karyawan membawa konsekuensi balik terhadap budaya itu sendiri, sehingga mempengaruhi kinerja karyawannya di PG. Tjoekir Jombang

Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian di dengan judul **PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PG. TJOEKIR JOMBANG.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PG. Tjoekir Jombang?
2. Apakah budaya organisasi signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PG. Tjoekir Jombang?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PG. Tjoekir Jombang

2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi PG. Tjoekir Jombang.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

a) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam pengembangan ilmu manajemen khususnya dalam manajemen sumber daya manusia mengenai hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja dan budaya organisasi.

b) Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan informasi kepada PG. Tjoekir Jombang tentang pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.