

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia merupakan pengembangan sumber daya manusia yang memiliki beberapa fungsi dalam melakukan perencanaan, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan dan inisiatif terhadap pengembangan organisasi guna mencapai tujuan tertentu. Dalam sumber daya manusia ini terdapat kinerja yang menjadi pencapaian peningkatan perusahaan baik dalam produksi maupun hasil kerja karyawan.

Perusahaan dan karyawan menjadi dua hal yang tidak dapat dipisahkan, masing-masing mempunyai tujuan. Supaya perusahaan dapat menjalankan usahanya, maka perusahaan mampu mengusahakan integrasi terhadap tujuan perusahaan dan karyawan sesuai dengan kebutuhan masing-masing pihak. Salah satunya kinerja karyawan yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dengan diukur oleh kemampuan dalam mencapai sasaran dengan baik.

Kinerja adalah hasil yang dicapai melalui serangkaian kegiatan dan tata cara tertentu dengan menggunakan sumber daya perusahaan untuk mencapai sasaran perusahaan yang ditetapkan Mangkunegara, (2016:43). Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan karyawan didasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu, Hasibuan (2001:

34). Dalam mengembangkan sumber daya manusia, maka dibutuhkan adanya pencapaian prestasi kerja baik oleh karyawan secara individu maupun oleh perusahaan. Oleh karena itu, pencapaian kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri juga dalam membina hubungan dengan orang lain.

Kinerja karyawan dapat diukur secara individu berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian menurut Robbins (2006:260). Menurut Sutrisno (2013:152) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yang diarahkan pada aspek dalam bidang prestasi dip perusahaan adalah hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, disiplin waktu dan absensi, kecekatan mental, loyalitas, penghargaan, pelatihan lingkungan kerja dan semangat kerja. Disamping itu, menurut Osborn dan Plastrik (2015) menjelaskan bahwa faktor personal dari karyawan memiliki peranan yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan, etos kerja, budaya kerja, disiplin kerja, semangat dan motivasi kerja serta komitmen kerja. Dengan begitu, faktor penyebab dari kinerja karyawan adalah etos kerja dan loyalitas karyawan.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu etos kerja. Secara etimologis, etos berasal dari bahasa Yunani yaitu *ethos* yang berarti karakter, watak kesusilaan, adat istiadat atau kebiasaan. Etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan

meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik, Wirawan (2015:72).

Permasalahan etos kerja dapat didukung oleh penelitian Bwee dan Sepanng (2016) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan etos kerja terhadap kinerja karyawan. Jika semakin tinggi etos kerja yang dimiliki karyawan maka semakin bagus hasil yang didapatkan oleh perusahaan, sebaliknya semakin menurun etos kerja yang dimiliki karyawan maka semakin buruk hasil yang didapatkan oleh perusahaan. Selain etos kerja yang baik, diperlukan adanya loyalitas karyawan yang baik agar kinerja karyawan menjadi lebih maksimal.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan merupakan suatu sikap yang timbul dari akibat keinginan individu untuk setia dan berbakti baik terhadap pekerjaan, kelompok, atasan, atau tempat kerjanya yang menyebabkan karyawan merelakan semuanya demi pihak lain atau masyarakat itu sendiri, Jusup (2010).

Loyalitas karyawan adalah kesetiaan, ketaatan atau kepatuhan seorang karyawan terhadap perusahaan yang ditunjukkan dengan kinerja karyawan dengan memberikan yang terbaik untuk perusahaan, dengan didukung oleh peneliti sebelumnya Ardana, dkk dalam Agus Tunggal Saputra dkk mengatakan, bahwa jika

karyawan mempunyai loyalitas karyawan yang tinggi, maka secara kesinambungan kinerja karyawan dapat lebih terjamin dari waktu ke waktu.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara X Tjeokir yang merupakan PT. Perkebunan Nusantara X Tjeokir merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi gula. Di pabrik gula tersebut terdapat system operasi dengan memiliki 4 bagian yang memiliki tanggung jawab serta tugas didalamnya. Bagian tersebut diantaranya bagian pengolahan, instalasi, quality assurance, dan tanaman. Dalam hal ini peneliti akan melakukan penelitian pada bagian pengolahan.

Bagian pengolahan merupakan bagian utama dalam proses produksi yang bertugas untuk mengolah tebu menjadi gula yang dimulai dari masakan, pengkristalan hingga menjadi gula. Jadi hal ini pengolahan memiliki dua peran yaitu sebelum produksi dan setelah produksi. Jumlah karyawan yang dimiliki pada bagian pengolahan adalah 208 karyawan dan sampel yang diambil untuk digunakan penelitian yaitu 67 responden.

Berdasarkan riset dari lapangan bahwa terdapat fenomena pada kinerja karyawan yaitu menurunnya kemampuan dalam menyelesaikan tugas dengan kurang optimal yang belum memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dan bila hal ini berlanjut maka akan berdampak pada kelangsungan perusahaan. Dengan kejadian tersebut, dapat dilihat pada tabel

pencapaian produksi PG. Tjoekir dalam kurun waktu tiga tahun terakhir sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Pencapaian Kinerja Karyawan bagian Produksi PG Tjoekir Tahun 2018 sampai 2020**

Tahun	Jumlah Karyawan Produksi	Hasil Pencapaian Karyawan Produksi				%	Target
		Target Kuantiti Total	Rata-rata Target Hasil Per Karyawan	Realisasi Kuantiti Total	Rata-rata Pencapaian Per Karyawan		
2018	210	400.000 Ton	1905 Ton	371.677 Ton	1770 ton	93%	5 bulan
2019	209	400.000 Ton	1913 ton	370.855 Ton	1774 ton	93%	6 bulan
2020	208	400.000 Ton	1923 ton	361.779 Ton	1739 ton	90%	6 bulan

*Sumber: PG Tjoekir 2021*

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat diketahui bahwa pencapaian kinerja per karyawan dalam produksi gula mengalami penurunan dan tidak sesuai target produksi pada PT. Perkebunan Nusantara. Sehingga dapat dilihat dari rata- rata target hasil per karyawan dan rata- rata pencapaian perkaryawan. Di tahun 2018 rata- rata yang dicapai karyawan sekitar 1770 ton sedangkan target yang seharusnya karyawan selesaikan 1905 ton. Penurunan tersebut terjadi terus- menerus sampai pada tahun 2020. Hal itu dapat dibuktikan dari wawancara dengan Kepala Bagian Divisi SDM kepada peneliti bahwa karyawan bagian produksi memang tidak focus terhadap pekerjaannya yang

berdampak tidak bagus pada hasil produksi gula. Sehingga berdampak pada kualitas kinerja karyawan menjadi sangat rendah serta tingkat konsentrasinya yang rendah menyebabkan karyawan sulit mengendalikan alatnya dengan baik saat proses produksi berlangsung. Kemudian tingkat efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan sangatlah rendah dikarenakan hubungan karyawan yang satu dengan yang lain memang tidak baik. Hal itu menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat waktu dan tidak sesuai dengan tugas dari pihak atasan harus selesai sesuai waktu yang ditentukan. Maka perlu adanya perubahan dalam standar kinerja pada karyawan serta meningkatkan kembali kinerja karyawan yang awalnya menurun.

Faktor- faktor yang menyebabkan kinerja karyawan menurun adalah etos kerja. Etos kerja merupakan hal penting yang perlu diperhatikan lebih lanjut untuk mendapatkan kinerja karyawan yang tinggi (Hardiansyah & Yanwar, 2015). Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi maka karyawan harus memperhatikan dan menilai serta mendorong semangat supaya etos kerja meningkat.

Berdasarkan observasi pada PT. Perkebunan Nusantara Tjoekir bahwa peneliti melakukan wawancara pada Kepala Bagian SDM mengatakan bahwa terdapat etos kerja yang sangat rendah di bagian produksi. Dimana karyawan tidak serius melaksanakan tugasnya dengan baik. Salah satunya karyawan hanya melaksanakan tugasnya saat mendapatkan perintah dari atasan. Hal itu terjadi saat adanya sidak didalam pabrik setiap bulan. Karyawan akan serius bila atasan tersebut datang. Keadaan ini mencerminkan sikap dan perilaku karyawan terhadap pekerjaan menjadi

kurang baik. Selain itu atasan kurang simpati dengan karyawan. Yang mana atasan hanya memperhatikan dan melihat hasil dari pekerjaan karyawan yang lain serta tidak adanya arahan saat terjadi masalah yang berat. Sehingga karyawan menjadi malas dan tidak suka terhadap pekerjaannya. Kondisi tersebut menyebabkan karyawan menjadi tersinggung karena merasa pekerjaannya tidak dianggap penting. Terkadang karyawan juga tidak mendapatkan arahan dari atasan saat terjadi masalah yang berat. Jika masalah ini tetap berlanjut maka akan berdampak buruk pada menurunnya kinerja karyawan.

Selain etos kerja faktor loyalitas karyawan juga menjadi salah satu faktor yang menyebabkan kinerja menurun, loyalitas karyawan dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberikan seseorang atau lembaga, didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik (Sriyono dan Farida, 2013). Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan Kepala bagian Pengolahan bahwa terdapat ketidaksukaan terhadap sesama karyawan yang menyebabkan karyawan tidak konsisten menjalankan aturan yang dibuat perusahaan, sehingga karyawan menjadi tidak peduli terhadap pekerjaannya. Kondisi tersebut dapat menimbulkan karyawan resign dari pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat pada peraturan tata tertib perusahaan sebagai berikut :

**Tabel 1.2****Tata Tertib Peraturan Karyawan**

Tata Tertib Peraturan Karyawan
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Setiap karyawan diharuskan datang masuk kerja pada jam 6 pagi dan paling lambat 15 menit.</li> <li>2. Semua karyawan diwajibkan memakai Helmet, Kacamata, dan Masker saat masuk kerja</li> <li>3. Apabila kedatangan karyawan berada dikantin sebelum jam istirahat (12.00) akan dikenakan sanksi denda sebesar Rp. 50.000,- (Lima Puluh Ribu Rupiah).</li> <li>4. Bagi karyawan yang akan melakukan jam kerja lembur/ Overtime, agar mengisi form Overtime yang ditandatangani oleh manager jika tidak maka karyawan akan dibayar sampai dengan jam kerja basic saja.</li> <li>5. Bagi karyawan yang timesheet sewaktu masuk kerja dan sewaktu pulang kerja. Bila di timesheet tidak terdapat sing/out maka karyawan dianggap tidak hadir.</li> <li>6. Karyawan dilarang meninggalkan pekerjaan tanpa pemberitahuan atau izin dari manager.</li> <li>7. Karyawan dilarang melakukan kegiatan lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaan kantor pada jam kerja</li> <li>8. Dilarang menggunakan waktu istirahat melebihi dari jam yang telah ditentukan</li> <li>9. Dilarang merusak peralatan kerja didalam pabrik dengan sengaja.</li> </ol>

Sumber : PG Tjoekir 2021

Selain melanggar peraturan yang dilakukan karyawan, mereka juga tidak jujur dalam bekerja seperti pulang kerja tanpa izin dengan sepengetahuan atasan. Hal itu menyebabkan kinerja karyawan menjadi rendah sehingga pelanggaran berlanjut akan membuat karyawan menjadi menyepelkan pekerjaan. Dengan begitu perusahaan akan meningkatkan kinerja menjadi lebih baik.



Loyalitas menjadi pengaruh besar bagi perusahaan maupun karyawan karena dapat mengembangkan kemampuan bekerja serta menguntungkan bagi perusahaan dalam menghasilkan produk yang berkualitas. Sehingga loyalitas dapat memberikan keuntungan bagi karyawan maupun perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena diatas penulis tertarik untuk meneliti mengenai “Pengaruh Etos Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Tjeokir Jombang (Studi karyawan Bagian Pengolahan)”.

## **1.2 Rumusan masalah**

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara Etos Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) bagian pengolahan PT. Perkebunan Nusantara X Tjeokir?
2. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara Loyalitas Karyawan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) bagian pengolahan PT. Perkebunan Nusantara X Tjeokir?

## **1.3 Tujuan**

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh Etos Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) bagian pengolahan PT. Perkebunan Nusantara X Tjeokir?
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh Etos Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) bagian pengolahan PT. Perkebunan Nusantara X Tjeokir?

## **1.4 Manfaat**

### 1. Manfaat Teoritis

Untuk hasil penelitian ini pembaca mendapatkan ilmu pengetahuan tentang Sumber Daya Manusia (SDM) seperti etos kerja, loyalitas karyawan dan kinerja karyawan.

### 2. Manfaat Praktis

Dalam hasil penelitian ini bermanfaat bagi meningkatkan kinerja karyawan dengan menjadikan sebagai bahan untuk evaluasi terhadap perusahaan dalam mengambil keputusan yang akan diambil yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

### 3. Bagi STIE PGRI Dewantara Jombang

Untuk memperkaya literature penelitian guna memperluas wawasan bagi seluruh civitas akademika STIE PGRI Dewantara Jombang khususnya bagi mahasiswa prodi manajemen.

### 4. Bagi PT. Perkebunan Nusantara X Tjeokir

Dijadikan sebagai evaluasi untuk memperbaiki etos kerja dan loyalitas karyawan dan kinerja karyawan, khususnya karyawan bagian pengolahan.