

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Dalam mencapai keberhasilan suatu organisasi di butuhkan peran Sumber Daya Manusia untuk mengatur dan mengelola serta mewujudkan tujuan organisasi. Tujuan organisasi tidak mungkin terwujud jika tidak ada peran manusia sebagai penggerak organisasi, karena manusia menjadi perencana, dan penentu serta berperan aktif dominan dalam setiap kegiatan organisasi. organisasi dapat berjalan sesuai dengan harapan bila terdapat manusia-manusia yang memiliki tujuan yang sama yaitu bekerja untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Untuk itu di butuhkan kebijakan dari pemimpin yang tepat yang dapat meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia dalam organisasi atau perusahaan. Hal ini dapat terwujud dengan adanya disiplin dari karyawan dan komitmennya terhadap organisasi. Menurut Nining (2018) bahwa faktor yng mempengaruhi kinerja adalah disiplin karyawan dan komitmen karyawan.

Menurut Mangkunegara (2000) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dipengaruhi oleh disiplin kerja karena faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari karyawan, selain disiplin kerja komitmen karyawan, salah satu pencapaian hasil yang maksimal dari seorang karyawan dalam

menyelesaikan pekerjaan seefektif dan seefisien mungkin sehingga penyelesaian pekerjaan dapat teratasi dengan baik.

Kinerja dipengaruhi oleh komitmen dan disiplin kerja, sebagaimana yang dikemukakan oleh Wibowo (2016) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah “personal faktor”, personal faktor diantaranya adalah komitmen karyawan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja adalah situasi internal dari perusahaan, disiplin karyawan merupakan situasi internal perusahaan yang dapat mempengaruhi kinerja.

PT. PG Djombang Baru yang menjadi tempat penelitian adalah perusahaan yang bergerak di pengolahan tebu. Berikut ini adalah data dari Realisasi dan RKAP kinerja PG Djombang Baru.

**Tabel 1.1**  
**REALISASI dan RKAP Kinerja PG Djombang Baru**

No	Uraian	Target (RKAP)	Realisasi	-/+ (%)
<b>TAHUN 2015</b>				
1	Hari Giling	161	113	+30%
2	Luas tebu digiling(Ha)	6.229,000	5.175,557	83%
3	Tebu (Ton) Ton/Ha	480.345,0 0,77	301.543,0 0,58	62% 0,19%
4	Gula (Ton) Ton/Ha	39.866,3 6,40	24.510,15 4,73	61% 0,73%
5	Tetes (Ton) Ton/Ha	21.615,5 3,47	17.116,2 3,30	79% 0,95%
<b>TAHUN 2016</b>				
1	Hari Giling	103	113	-10%
2	Luas tebu digiling(Ha)	4.219,150	5.210,338	123%
3	Tebu (Ton) Ton/Ha	308.576,5 0,73	279.855,9 0,53	90% 0,72%
4	Gula (Ton) Ton/Ha	20.116,3 4,76	17.447,7 3,34	86% 0,70%
5	Tetes (Ton) Ton/Ha	15.428,8 3,65	13.965,1 2,68	90% 0,73

TAHUN 2017				
1	Hari Giling	94	96	-2%
2	Luas tebu digiling(Ha)	3.770,000	2.386,695	63%
3	Tebu (Ton)	281.660,0	219.872,3	78%
	Ton/Ha	74,7	92,1	1,23%
4	Gula (Ton)	22.667,2	16.739,2	73%
	Ton/Ha	6,01	7,01	1,16%
5	Tetes (Ton)	14.083,0	9.789,8	69%
	Ton/Ha	3,73	4,10	1,09%

Sumber : bagian QA (Quality Assurance) PG Djombang Baru

#### KETERANGAN :

RKAP : Rencana kerja dan anggaran perusahaan

Realisasi : Target yang di peroleh perusahaan (secara real)

Dari tabel 1.1 diketahui bahwa kualitas PG menunjukkan bahwa pada tahun 2015 kemampuan PG memenuhi standart giling yang ditentukan PG yaitu 161 hari dapat direalisasikan dengan 113 hari, atau melampaui target sebesar 30%, sehingga dapat dikatakan “melampaui hari giling”. Sedangkan pada tahun 2016 kemampuan PG memenuhi target giling yang ditentukan PG yaitu 103 hari dapat direalisasikan dengan 113 hari, atau tidak dapat memenuhi target karena melebihi 10 hari, yaitu sebesar 10%, sehingga dapat dikatakan “tidak dapat melampaui hari giling”. Begitu juga pada tahun 2017 Kemampuan PG memenuhi target giling 94 hari akan tetapi direalisasikan dengan 96 hari, artinya tidak dapat memenuhi target karena melebihi 2 hari, yaitu sebesar 2 %, sehingga dapat dikatakan “tidak dapat melampaui hari giling”.

Berdasarkan hasil data diatas, menunjukkan bahwa kinerja karyawan mengalami fluktuasi. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil kinerja karyawan selama tiga tahun terakhir, yaitu pada tahun 2015, 2016, 2017.

Sehingga kinerja karyawan tidak efisien. Berdasarkan fenomena mengenai kinerja karyawan bagian pengolahan diketahui ada permasalahan yang terjadi tentang kinerja yang belum memenuhi target. Permasalahan kinerja tersebut diduga berkaitan dengan disiplin dan komitmen karyawan.

Kinerja karyawan yang tidak memenuhi target salah satunya dipengaruhi oleh disiplin, kedisiplinan merupakan fungsi dari sumber daya manusia. Karena jika disiplin baik maka kinerja yang dicapai juga akan semakin tinggi. Tanpa disiplin yang baik sulit bagi karyawan maupun organisasi mencapai hasil yang optimal. Menurut Singodimedjo (2002), mengatakan disiplin adalah sikap seseorang untuk bersedia dan rela menaati dan mematuhi norma-norma yang berlaku di sekitarnya. Semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka kinerja juga akan meningkat. Begitu juga sebaliknya, jika disiplin kerja kurang baik maka akan memperlambat kinerja karyawan dan menjadi penghalang keberhasilan perusahaan. Sebagaimana hasil penelitian terdahulu oleh Meilany (2015) pada PT Indah Logistik Cargo cabang Pekanbaru, disiplin yang diterapkan pada perusahaan tersebut membuat karyawan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Hal ini berkaitan erat dengan pengaruh kinerja karyawan, apabila disiplin kerja dapat dijalani maka semangat kerja mereka akan lebih baik dan berdampak pada kinerja yang meningkat.

PG Djombang Baru yang menjadi objek penelitian merupakan pabrik yang bergerak di bidang agro industri yang menghasilkan produk berbasis bahan baku tebu. Dalam PG Djombang Baru dibagi menjadi beberapa bagian yaitu ; Keuangan dan Umum, Sumber Daya Manusia , Tanaman , Tebang Muat Angkut, Instalasi,

Pengolahan, Quality Control. Peneliti berfokus pada bagian pengolahan tebu. Berdasarkan pengamatan pada PG Djombang Baru menurunnya kinerja karyawan kemungkinan dapat terjadi salah satunya di pengaruhi oleh disiplin karyawan. Berikut ini penjelasan jam kerja karyawan PG Djombang Baru: Jam kerja normalnya ketika Luar Masa Giling (LMG) ialah jam 06.30-15.00 dan istirahat kerja pada jam 11.30-12.30. Sedangkan Dalam Masa Giling (DMG) dibagi menjadi 3 shif yaitu :

- Pagi : 05.30-13.30
- Siang : 13.30-21.30
- Malam : 21.30-05.30

Dari penjelasan diatas ialah karyawan yang masuk telat ataupun tidak, tetap di hasruskan dapat menyelesaikan tugasnya secara tepat waktu. Jam kerja normal selesai sekitar jam 15.00 pada hari Senin- Kamis sedangkan pada hari Jum'at dan Sabtu jam kerja selesai jam 02.00. Sedangkan untuk yang Dalam Masa Giling (DMG) di bagi beberapa shif tapi mereka juga harus bisa menyelesaikan tuganya tepat waktu jam kerja selesai. Berikut rekapitulasi atau absensi karyawan PG Djombang Baru bulan Agustus 2018.

**Tabel 1.2**  
Rekapitulasi absensi karyawan PG Djombang Baru bulan Agustus 2018.

Bulan	Absensi				Jumlah Karyawan Pengolahan
	Ijin	Sakit	Tanpa Keterangan	Terlambat	
Agustus	6	3	4	18	109

Sumber : bagian SDM (Sumber Daya Manusia) PG Djombang Baru

Dari data rekapitulasi absensi bulan Agustus tahun 2018 diatas menunjukkan bahwa jumlah karyawan terlambat dalam satu bulan sebanyak 18 orang. Tingginya jumlah keterlambatan pegawai mungkin dapat mengindikasikan tidak tercapainya target.

Disiplin yang baik dapat mencerminkan besarnya tugas dan tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal inilah yang dapat mendoong penibgkatan kinerja karyawan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Selain disiplin kerja yang baik meningkatnya kinerja karyawan pada PG Djombang Brau juga di sebabkan karena komitmen kerja yang masih rendah dari karyawan.

Hunt *et.al* (2011) menyatakan komitmen sebagai loyalitas seorang individu pada organisasi. Individu dengan komitmen organisasional tinggi mengidentifikasi dengan sangat kuat dengan organisasi dan merasa bangga menempatkan dirinya sebagai anggota

Dari hasil pengamatan di PG Djombang Baru, komitmen karyawan PG Djombang Baru terhadap perusahaan dapat dikatakan masih lemah. Hal ini dapat di ketahui dari karyawan yang kurang atau tidak fokus dalam mengerjakan pekerjaannya dan seringkali karyawan membawa masalah keluarga yang di bawa ke dalam pekerjaan. Berikut ini adalah cerminan komitmen kerja karyawan PG Djombang Baru menurut Lincoln (1989) dan Bashaw (1994) :

1. Kemauan karyawan, Dari hasil pengamatan yang ada di PG Djombang Baru kemauan karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik apalagi jika tidak diawasi.
2. Kesetiaan karyawan, adalah karyawan yang memiliki keinginan untuk menjadi salah satu anggota organisasi. Menurut peneliti kesetiaan karyawan

adalah karyawan yang memiliki rasa nyaman karena bekerja pada perusahaan dan bertekad untuk setia pada perusahaan dalam waktu yang lama. Dari hasil pengamatan yang ada di PG Djombang Baru kesetiaan karyawan PG Djombang Baru pada perusahaan cukup baik dilihat dari banyaknya karyawan yang loyal akan tetapi karyawan kurang memberikan kontribusi pada kinerja yang dihasilkan.

3. Kebanggaan karyawan, karyawan yang merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya. Dari hasil pengamatan di PG Djombang Baru dapat dikatakan karyawan merasa bangga menjadi anggota perusahaan, hal ini dapat dilihat dari karyawan menjadi anggota perusahaan bangga akan tetapi karyawan hanya asal bekerja dan belum meningkatkan kinerja sehingga kurang berkontribusi.

Karyawan dengan komitmen yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan dengan yang berkomitmen rendah. Komitmen karyawan terhadap organisasi yang tinggi cenderung dan kinerjanya juga tinggi. Sebagaimana hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sapitri (2016) terbukti apabila karyawan memiliki komitmen yang kuat dan dan kinerja yang tinggi maka tujuan dan visi misi perusahaan dapat tercapai dan sesuai target perusahaan.

Komitmen organisasi dapat mendorong pegawai untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya. Menurut Sopiha (2008) mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan ikatan psikologis pegawai

kepada organisasi, kemauan kerja keras dan keinginan memelihara keanggotaan. Dengan adanya komitmen karyawan yang tinggi terhadap perusahaan tentu saja kinerjanya juga akan meningkat. Tujuan berdirinya suatu perusahaan adalah tercapainya keberhasilan perusahaan itu sendiri. Hal ini dapat di capai bila kinerja karyawan yang di capai tinggi. Kinerja pegawai yang tinggi akan tercapai apabila pegawainya disiplin dalam bekerja serta adanya dukungan dan komitmen dari organisasi itu sendiri.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Disiplin dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan bagian pengolahan di PT. PG Djombang Baru”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pengolahan di PG Djombang Baru ?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pengolahan di PG Djombang Baru ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pengolahan di PG Djombang Baru.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan pengolahan di PG Djombang Baru.



#### **1.4 Batasan penelitian**

1. Penelitian ini hanya berokus pada Karyawan PG Djombang Baru pada bagian pengolahan.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada tahun 2018.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat bagi penulis  
Sebagai tambahan wawasan dan pengetahuan bagi penelitian dalam ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Manfaat bagi perusahaan  
Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi dan bermanfaat bagi pihak perusahaan dalam aspek Sumber Daya Manusia.
3. Manfaat bagi STIE PGRI Dewantara Jombang  
Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi dan bermanfaat bagi pihak perusahaan dalam aspek Sumber Daya Manusia.