**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang**

Semakin ketatnya persaingan di bidang industri menuntut perusahaan untuk mampu bersaing secara kompetitif, serta lebih mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimilikinya. Oleh karena itu sumber daya manusia yang handal dan tangguh dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja karyawan agar target produksi perusahaan dapat tercapai.

Karyawan adalah salah satu unsur penting dalam menentukan maju mundurnya perusahaan. Didalam mencapai suatu tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dan mampu dalam menjalankan tugas perusahaan. Kinerja karyawan juga harus mendapatkan perhatian dari pemimpin perusahaan, hal ini dilakukan agar apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Penerapan sumber daya manusia yang tepat dalam perusahaan akan menghasilkan peningkatan kemampuan suatu perusahaan untuk memperoleh dan mempertahankan orang-orang terbaik pada bidangnya. Penerapan manajemen sumber daya manusia yang tepat juga dapat memotivasi setiap individu agar melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan. Teknologi yang modern, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal semua menjadi tidak efektif.

Pada prosesnya kinerja perusahaan mengalami pasang surut sejalan dengan naik turunnya kinerja perusahaan itu sendiri, maka setiap perusahaan pasti menuntut kinerja yang terbaik yang mampu dilakukan oleh setiap karyawan. Kinerja menurut Mangkunegara (2009) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai untuk melaksanakan tugas-tugasnya baik secara kuantitas maupun kualitassesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Untuk mencapai tujuan perusahaan, maka perusahaan harus selalu mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawanditunjukkan dengan adanya wujud kerja karyawan dalam perusahaan. Dalam arti, pelaksanaan tugas yang dapat terlaksana dengan baik sesuai ketentuan yang berlaku yang ditargetkan oleh perusahaan.

Objek penelitian adalah PG Tjoekir, yaitu perusahaan yang bergerak di bidang industri gula pasir dengan produk samping berupa kompos dan tetes, yang terletak di desa Cukir Kecamatan Diwek Kabupaten Jombang. Salah satu yang terpenting dalam industri Gula terletak pada bagian produksi,bagaimana produk tersebut dihasilkan dari teknologi yang tepat dan didukung dengan karyawan yang baik sehingga dapat menghasilkan produk yang berkualitas tinggi. PG Tjoekir ini mempekerjakan karyawan dengan tiga kelompok yaitu shift A pukul (06.30-14.30), dan shift B pukul (14.30-22.30), shift C pukul (22.30-06.30).

Kinerja karyawan PG Tjoekir menunjukkan kurangnya kemampuan menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditentukan yaitu target produksi yang telah ditentukan oleh perusahaan, masih ditemukan beberapa karyawan yang sulit fokus pada pekerjaannya. Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer SDM dan pengamatan di perusahaan, terjadi penurunan kinerja karyawan yang diduga disebabkan oleh faktor disiplin kerja dan motivasi kerja. Kenyataan yang ada pada PG Tjoekir mengalami penurunan kinerja karyawan seperti yang terlihat pada tabel 1.1:

**Tabel 1.1 Hasil produksi PG Tjoekir tahun 2015 sampai 2017**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Tahun | Hasil Produksi | | | Waktu Produksi | |
| Jumlah  Karyawan | Pencapaian  Hasil (Ton) | Target  Hasil (Ton) | Realisasi | Rencana |
| 2014 | 450 | 442.166 | 450.000 | 6 bulan | 5 bulan |
| 2015 | 450 | 371.677 | 400.000 | 6 bulan | 5 bulan |
| 2016 | 450 | 370.885 | 400.000 | 7 bulan | 6 bulan |
| 2017 | 450 | 361.779 | 400.000 | 8 bulan | 6 bulan |

Sumber : PG Tjoekir 2018

Tabel 1.1 menunjukkan tidak tercapainya target pada masa giling terakhir di PG Tjoekir. Hal ini menunjukkan tingkat kinerja karyawan mengalami penurunan. Penurunan kinerja karyawan terlihat dari adanya karyawan yang masih belum mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target perusahaan, selain itu, kualitas kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan belum sesuai standar yang ditentukan perusahaan yang berupa kurangnya rasa tanggung jawab pada saat bekerja, sehingga target yang ditentukan oleh perusahaan tidak bisa tercapai.

Setiap pekerja pada bagian produksi dituntut untuk bekerja lebih produktif karena bagian produksi merupakan alat penggerak yang ada di perusahaan atau pusat dari pembuatan produk yang dihasilkan oleh PG Tjoekir, jika produk yang dihasilkan tidak sesuai target perusahaan maka yang dituntut lebih utama adalah karyawan bagian produksi, untuk itu karyawan bagian produksi harus mempunyai tingkat disiplin yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan bagian lain. Para karyawan bagian produksi dalam waktu giling mesin terus beroperasi selama 24 jam dengan membagi para pekerja selama 3 shift yaitu:

shift pagi (06.30-14.30), shift siang (14.30-22.30) dan shift malam (22.30-06.30) maka dari itu para karyawan harus bekerja sangat keras supaya produksi tidak terhambat atau terhenti dan dapat berproduksi secara maksimal.

Salah satu faktor dari kurangnya pencapaian target adalah disiplin kerja seperti masih adanya karyawan yang bersantai dan keluar ruangan menuju ruangan yang lain tanpa ada keperluan pekerjaan pada saat jam kerja, adanya karyawan beristirahat pada saat masih jam kerja serta adanya kehadiran karyawan yang kurang tepat waktu, selain itu banyak karyawan yang datang terlambat dan tidak mengikuti apel pagi.

**Tabel 1.2 Rekapitulasi absensi karyawan PT.PG Tjoekir**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Bulan | Jumlah Karyawan tetap | Jumlah hari kerja karyawan | Kehadiran | | Kemangkiran | |
| Jumlah | (%) | Jumlah | (%) |
| Juni | 450 | 27 | 99 | 93,39% | 7 | 6,60% |
| Juli | 450 | 27 | 96 | 90,56% | 10 | 9,43% |
| Agustus | 450 | 27 | 94 | 88,67% | 12 | 11,32% |

Sumber: P.G Tjoekir 2018

Berdasarkan informasi dari tabel 1.2 menunjukkan adanya tingkat kemangkiran yang semakin bertambah setiap bulannya. Kemangkiran dalam hal ini berupa datang terlambat, pulang tidak sesuai jam pulang yang telah ditentukan perusahaan sehingga dengan kemangkiran ini bisa menyebabkan kinerja menurun. Salah satu indikator yang mempengaruhi disiplin kerja adalah kehadiran hal ini dibuktikan karena banyak karyawan yang sering terlambat masuk kerja sehingga karyawan tidak bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan.

Disiplin Kerja menurut Hasibuan (2011) adalah kesediaan dan kesadaran seseorang dalam mentaatinorma-norma sosial yang berlaku dan semua peraturan organisasi. Dengan disiplin kerja karyawan diharap agar dapat mematuhi kebijaksanaan dan peraturan, serta melakukan semua perintah dari perusahaan, dengan demikian kinerja perusahaan dapat meningkat.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayati (2014) tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan industri genteng di desa Giwangretno menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain disiplin kerja faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Berdasarkan hasil dari wawancara ke karyawan bahwa pemberian motivasi kerja pada karyawan sudah jarang sekali diberikan kepada karyawan sehingga membuat karyawan tidak bekerja secara maksimal. Hal ini mengakibatkan karyawan merasa kurang puas dengan sistem pemberian motivasi yang diberlakukan PG Tjoekir Jombang. Pemberian motivasi kerja merupakan faktor penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan kurangnya pemberian motivasi kerja ditakutkan akan mempengaruhi peforma kinerja karyawan. Karena pemberian motivasi kerja ini dirasa sangat penting guna untuk memberikan suatu dorongan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Motivasi kerja menurut Hasibuan (2011) daya penggerak yang diberikan agar memunculkan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Apabila seseorang termotivasi maka ia akan berusaha dengan sekuat tenaga untuk mewujudkan keinginannya tersebut.

motivasi kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi karyawan yang bekerja, jika motivasi kerja karyawan tinggi maka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat serta menghasilkan produk yang berkualitas. Sebaliknya jika motivasi kerja karyawan rendah maka pekerjaan akan kurang terlaksana dengan baik dan lambat. Untuk itu motivasi kerja akan memberi manfaat baik dari dalam karyawan maupun dalam mutu perusahaan tempat karyawan bekerja demi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Jika motivasi kerja karyawan turun maka kinerja karyawan akan menurun.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Diana (2014) tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan KP-RI Mekar di Kecamatan Kutoarjo menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena diatas peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai: Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PG Tjoekir.

**1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas,maka masalah yang dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PG Tjoekir ?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PG Tjoekir?

**1.3 Batasan Masalah Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah maka peneliti membatasi penelitian ini variabel penelitian disiplin kerja dan motivasi kerja dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi di PG Tjoekir sebanyak 85 orang.

**1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PG Tjoekir.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PG Tjoekir.

**1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai kontribusi tambahan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dengan implementasi teori yang sudah didapat selama masa perkuliahan dan sebagai referensi bagi penelitian terkait disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam mengambil keputusan-keputusan yang berkait dengan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerjakaryawan, sehingga diharapkan dapat mencegah terjadinya penurunan kinerja karyawan yang merugikan perusahaan.