

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Menurut Undang-undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan, Pengertian Perusahaan merupakan setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap, terus menerus dan yang didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah negara Republik Indonesia yang bertujuan memperoleh keuntungan (laba).

Menurut Mahmud M. Hanafi (2010), menyatakan bahwa “Laba merupakan ukuran keseluruhan prestasi perusahaan. Dalam rangka menghasilkan keuntungan yang sebesar-besarnya, bisa dilihat dari gencarnya kegiatan yang dilakukan perusahaan. Gencarnya kegiatan yang dilakukan perusahaan adalah kinerja perusahaan. Menurut Moerdiyanti (2010), mengungkapkan bahwa kinerja perusahaan adalah hasil dari serangkaian proses bisnis yang mana dengan pengorbanan berbagai macam sumber daya yaitu bisa sumber daya manusia dan juga keuangan perusahaan.

Kinerja perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik, karena semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Sumber daya manusia pada perusahaan merupakan aset penting, bukan lagi sebagai faktor produksi saja. Oleh karena itu, adanya sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tujuan perusahaan.

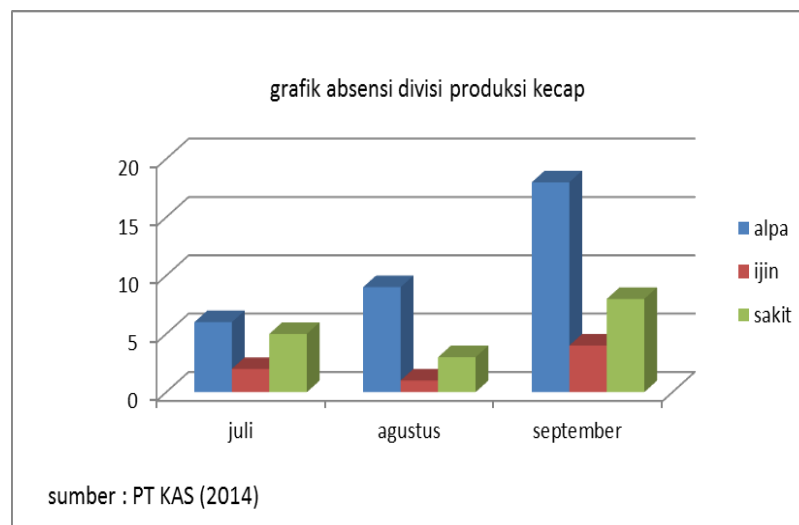
Kelangsungan sebuah organisasi tak lepas pada kinerja karyawan yang baik. Menurut Mathis dan Jackson (2006;82) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi. Berdasarkan teori yang di kemukakan di atas, bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Sedarmayanti (2011;65) antara lain sikap mental, pendidikan, ketrampilan, kepemimpinan, tingkat penghasilan, kedisiplinan, komunikasi, sarana prasarana dan kesempatan berprestasi.

Disiplin merupakan tindakan manajer untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara suka rela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya menurut Siagian (2008). Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang yang berlaku. (Malayu, 2007). Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai di suatu organisasi atau perusahaan jika disiplin kerja meliputi tujuan dan kemampuan, teladan kepemimpinan, keadilan dan ketegasan, Hasibuan (2008).

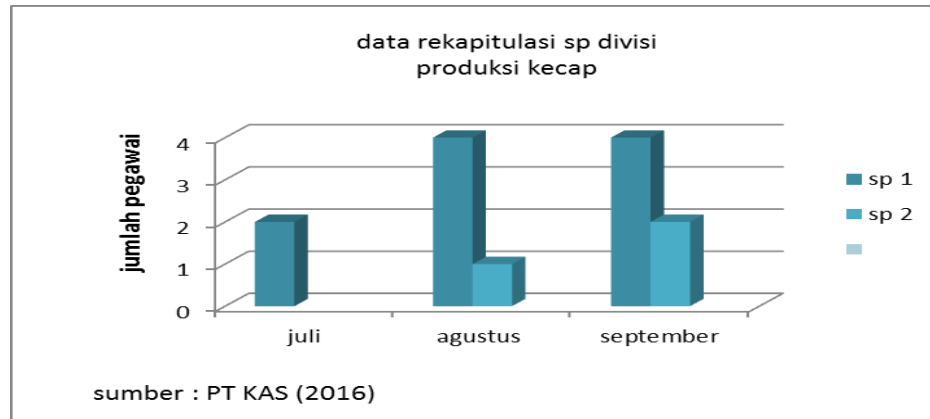
Permasalahan yang sering dialami perusahaan yang berkaitan dengan SDM adalah kedisiplinan, begitu juga pada perusahaan yang bergerak pada bidang makanan PT Karunia Alam Segar khususnya pada divisi produksi kecap mengalami permasalahan pada kedisiplinan pegawai.

Seorang pegawai dikatakan disiplin jika memenuhi tiga faktor yaitu, menaati waktu kerja, melakukan pekerjaan dengan baik, serta mematuhi semua peraturan dan norma sosial (Hasibuan, 2006). Kedisiplinan kerja adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau memenuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan (Sinungan, 2008).



Gambar 1.1
Data rekapitulasi absensi bulan juli – september 2016

Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah ketidak hadiran karyawan tiga bulan terakhir mengalami kenaikan, ketegasan pimpinan dalam pemberian sanksi masih kurang, kurangnya ketegasan dalam sanksi dapat dilihat pada gambar 1.2



Gambar 1.2
Data rekapitulasi sp bulan juli – september 2016

gambar 1.2 pelanggaran kedisiplinan mengalami kenaikan setiap bulannya, ketegasan pimpinan juga dibutuhkan dalam tercapainya tujuan perusahaan.

Kepemimpinan adalah proses memengaruhi kegiatan kelompok dalam rencana perumusan serta pencapaian tujuan. kekuatan untuk membuat kegiatan satu kelompok untuk meraih tujuan organisasi dengan efektifitas yang optimal & hubungan kerja dari setiap individu, G. L. Feman dan E. K. Taylor (1950). Menurut Kerlinger dan Padhazur (2002) faktor kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena kepemimpinan yang efektif memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan pemimpin untuk dapat meningkatkan kinerja semua pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Selain disiplin kerja dan kepemimpinan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja individu Menurut Mathis dan Jackson (2006;82) yaitu kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi. Motivasi kerja

adalah juga mengungkapkan bahwa motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi untuk kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual, Mangkunegara (2005;233). Motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai di suatu perusahaan jika meliputi gaji, hubungan kerja, kondisi kerja, dan pengakuan atau penghargaan, Mangkunegara (2005).

Pada PT karunia alam segar pada divisi kecap dalam kaitanya komunikasi antara atasan dengan bawahan masih belum berjalan dengan baik, atasan yang jarang berkomunikasi dengan bawahan membuat bawahan merasa kurang diperhatikan.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Karuia Alam Segar Gresik Divisi Produksi Kecap”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas maka dapat ditentukan rumusan masalah yang nantinya akan dijadikan titik tolak dalam menentukan permasalahan selanjutnya. Adapun rumusan masalahnya adalah :

1. Apakah ada pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT KAS divisi sauce & kecap ?
2. Apakah ada pengaruh parsial kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT KAS divisi sauce & kecap ?
3. Apakah ada pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT KAS divisi sauce & kecap ?
4. Apakah ada pengaruh simultan disiplin kerja,kepemimpinan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT KAS divisi sauce & kecap ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang ada maka adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT KAS divisi sauce & kecap.
2. Untuk mengetahui pengaruh parsial kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT KAS divisi sauce & kecap.
3. Untuk mengetahui pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT KAS divisi sauce & kecap.
4. Untuk mengetahui pengaruh simultan disiplin kerja, kepemimpinan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT KAS divisi sauce & kecap.

1.4 Manfaat penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi ilmu pengetahuan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu tambahan informasi, referensi tambahan, dan acuan atau perbandingan bagi para peneliti selanjutnya khususnya dalam aplikasi mengenai pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi PT Karunia Alam Segar Gresik

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam kaitannya dalam sumber daya manusia.

3. Bagi peneliti selanjutnya.

Dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan peneliti dalam melakukan penelitian ini khususnya dalam bidang ekonomi dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan, motivasi terhadap kinerja karyawan.