

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Seiring dengan kemajuan perkembangan usaha dalam persaingan saat ini, banyak perusahaan didirikan guna mengikuti perkembangan dunia, baik pada perusahaan besar, menengah maupun kecil dan bentuk yang berbeda-beda. Pada dasarnya setiap perusahaan menginginkan keberhasilan dalam usahanya. Keberhasilan perusahaan sangat bergantung menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Perusahaan harus mampung mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan.

Agar dapat bersaing dalam persaingan bisnis perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Meningkatnya kualitas Sumber Daya Manusia diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif dan profesional sehingga kinerja yang dicapainya diharapkan akan lebih memuaskan sesuai standar kerja yang dipersyaratkan.

Menurut Sutrisno (2014;151) bahwa kinerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah lakunya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Kinerja pegawai merupakan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Hasibuan (2011;94) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Tinggi rendahnya kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor yang terlibat di dalamnya, pernyataan ini diperkuat dengan adanya pendapat dari Siagian (2002) Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, pelatihan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin, kepuasan kerja. Berikut data kinerja PT Karunia Alam Segar pada Divisi Bumbu.

Tabel 1.1
Data Target dan Realisasi Produksi PT. Karunia Alam Segar Gresik
Pada Divisi Bumbu

No	Bulan	Target (Batch) Grup A,B,C	Realisasi (Batch) Grup A	(%)	Realisasi (Batch) Grup B	(%)	Realisasi (Batch) Grup C	(%)
1	Januari (2019)	23,400	22,280	0,95	21.350	0,91	21.212	0,90
2	Februari (2019)	23,400	20,478	0,87	22.780	0,97	20.980	0,89
3	Maret (2019)	23,400	21,150	0,90	20.560	0,87	22.540	0,96
4	April (2019)	23,400	20,785	0,88	21.450	0,91	20.999	0,89
5	Mei (2019)	23,400	22,183	0,94	22.660	0,96	20.889	0,89
6	Juni (2019)	23,400	20,056	0,86	22,336	0,95	20.880	0,89
7	Juli (2019)	23,400	21,467	0,91	21.580	0,92	21.645	0,92
8	Agustus (2019)	23,400	22,583	0,96	21,770	0,93	22.980	0,92
9	September (2019)	23,400	21.980	0,93	22.978	0,98	21.565	0,92
10	Oktober (2019)	23,400	22.354	0,95	22.765	0,97	22.740	0,97
11	Novembet (2019)	23,400	22.234	0,95	21.323	0,91	21.543	0,92
12	Desember (2019)	23,400	21.750	0,92	21.765	0,93	21.867	0,93

Sumber; Bagian Administrasi Produksi PT. KAS Gresik

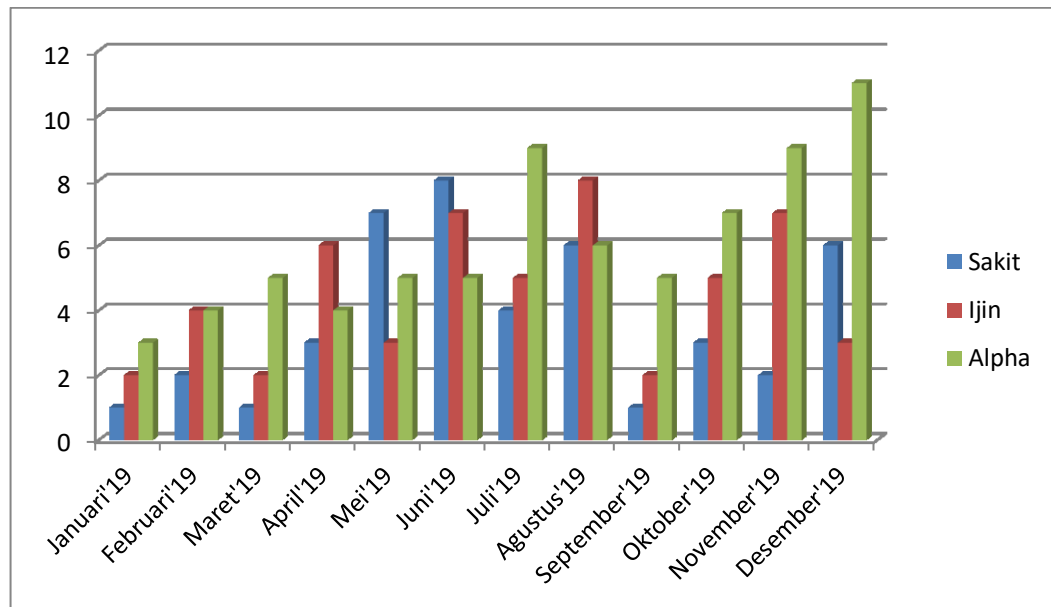
Berdasarkan tabel 1.1 data kinerja PT Karunia Alam Segar periode bulan Januari 2019 – bulan Desember 2019 target kerja yang telah di tetapkan perusahaan

sebesar 23,400 batch, sedangkan realisasi di bulan Januari 2019 – Desember 2019 tidak mencapai yang telah ditetapkan target perusahaan baik Grup A,B,C. Kesimpulan dari data di atas bahwa kinerja karyawan PT Karunia Alam Segar pada divisi bumbu grup A,B,C tidak memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin.

Menurut Mangkunegara (2013;129) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya, dan disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan Sutrisno (2011;96). Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu milik Tyas, dkk (2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

PT. Karunia Alam Segar Gresik telah menerapkan disiplin secara ketat dapat dilihat dalam penggunaan sistem komputerisasi absensi dengan menggunakan sistem *finger scan*. Sistem *finger scan* sebagai fasilitas untuk mengelola, memantau serta menghasilkan laporan-laporan cuti dan absensi yang dapat digunakan, untuk melihat perilaku absensi pegawai serta melihat kinerja pegawai. Komputerisasi sistem rekap absen berlangsung pada bagian absensi. Bagian absensi bertugas untuk mencatat atau menginput jumlah pegawai yang tidak masuk serta jumlah pegawai yang nantinya akan dimasukkan kedalam daftar nama pegawai untuk diproses dan dimasukkan kedalam database perusahaan. Berikut

adalah Gambar 1.1 yang menggambarkan tentang rekapitulasi ketidakhadiran karyawan PT. PT. Karunia Alam Segar Gresik.




Gambar 1.1
Rekapitulasi ketidakhadiran karyawan
PT. Karunia Alam Segar Gresik

Berdasarkan pada Gambar 1.1 menunjukkan tingkat ketidakhadiran (Alpha) PT. Karunia Alam Segar Gresik menunjukkan terjadinya peningkatan pada bulan Mei dan ketidakhadiran (Alpha) tertinggi terjadi pada bulan Desember tahun 2019. Untuk tingkat karyawan yang melakukan izin kerja mengalami kenaikan di bulan Agustus 2019. Untuk tingkat karyawan yang mengalami sakit persentase tertinggi di bulan Juni 2019. Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa ketidakhadiran di PT Karunia Alam segar pada divisi bumbu cukup tinggi, hal ini merupakan masalah bagi perusahaan untuk tetap mencari cara untuk menguranginya. Oleh Karena itu, manager akan menyadari setiap penurunan signifikan dalam kemangkiran akan meningkatkan kinerja kerja. Selain faktor disiplin faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi

Menurut Umar (2010;207), Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya yang kemudian berinteraksi menjadi norma-norma, dimana norma tersebut dipakai sebagai pedoman cara berpikir dan bertindak dalam upaya mencapai tujuan bersama. Hal ini didukung penelitian terdahulu milik Isnada (2019) bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang diterapkan oleh PT. Karunia Alam Segar Gresik guna meningkatkan kinerja pegawai diantaranya, Five Minute meeting, Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin (5R), dan Sikap Kerja Tepat Waktu (SKTW). Berikut data budaya organisasi PT Karunia Alam Segar pada divisi bumbu.

Tabel 1.2
Data Rekapitulasi Keterlambatan

		Data Rekapitulasi Keterlambatan PT Karunia Alam Segar Divisi Bumbu Periode 2019		
No	Bulan	Total Karyawan	Tepat waktu	Terlambat
1	Januari	413	385	28
2	Februari	413	388	25
3	Maret	413	390	23
4	April	413	386	27
5	Mei	413	392	21
6	Juni	413	388	25
7	Juli	413	388	25
8	Agustus	413	386	27
9	September	413	388	25
10	Oktober	413	390	23
11	November	413	392	21
12	Desember	413	384	29


Sumber : Administrasi Divisi Bumbu 2019

Berdasarkan tabel 1.2 data rekapitulasi keterlambatan PT Karunia Alam Segar divisi bumbu menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang terlambat

masuk kerja artinya bahwa budaya organisasi di PT Karunia Alam Segar divisi Bumbu masih belum di terapkan secara baik. Selain budaya organisasi faktor lain yang mempengaruhi budaya organisasi adalah motivasi kerja.

Sementara motivasi menurut Hasibuan (2011;143) Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau berkerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Dorongan itu akan timbul jika seseorang mempunyai kebutuhan untuk dipenuhinya, misalnya kebutuhan untuk mencapai kesuksesan, kebutuhan untuk dapat bersosialisasi dengan pegawai lainnya dan kebutuhan untuk memperoleh kekuasaan. Hal ini didukung penelitian terdahulu milik Riza (2014) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikut data motivasi PT Karunia Alam Segar divisi bumbu.

Tabel 1.3
Data Reward

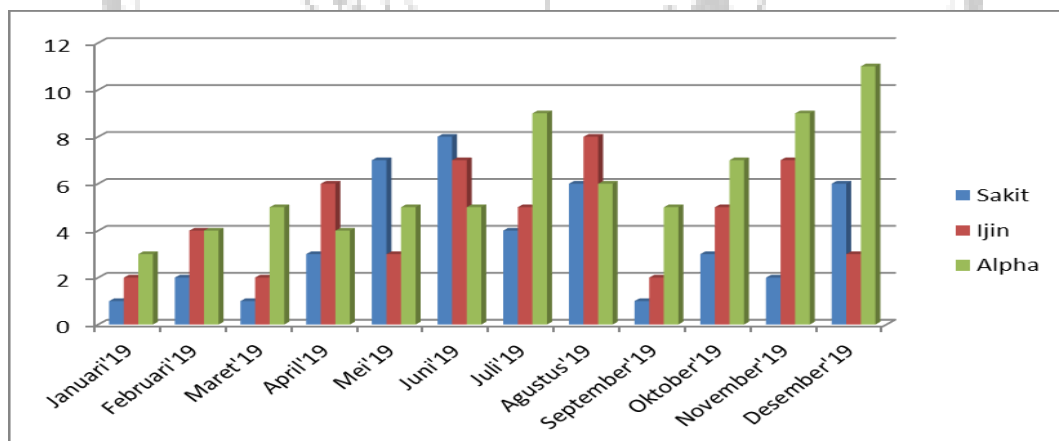
 Data Reward PT Karunia Alam Segar Divisi Bumbu Periode 2019			
No	Keterangan	Pemberian Reward	Insentif
1	Target kerja terpenuhi		Rp 200.000
2	full kehadiran		Rp 150.000
3	hasil produksi bagus (tidak ada kecacatan)	1 dus mie sedap	
4	tidak pernah terlambat	1 dus mie sedap	
5	tidak pernah mendapatkan SP	1 dus mie sedap	
6	kekompakan teamwork	1 dus mie sedap	
7	hasil produksi melebihi target		Rp 300.000

Sumber : *Administrasi Divisi Bumbu*

Berdasarkan data tabel 1.3 data *reward* PT Karunia Alam Segar divisi bumbu tahun 2019 memberikan bentuk motivasi berupa penghargaan yaitu 1 dus Mie sedap

bagi karyawan yang hasil produksinya bagus (tidak ada kecacatan), tidak pernah terlambat, tidak pernah mendapatkan SP, dan kekompakan *teamwork*, sedangkan insentif di berikan kepada karyawan yang target kerjanya terpenuhi, full kehadiran, dan hasil kerja melebihi target, pemberian *reward* diberikan pada akhir tahun. Dari kesimpulan diatas bahwasanya PT Karunia Alam Segar divisi bumbu sudah memberikan motivasi berupa penghargaan dan insentif. Selain motivasi faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja.

Menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2013;4) mendefinisikan “kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang mereka terima dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Hal ini didukung penelitian terdahulu milik Wijaya (2018) bahwasanya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikut data kepuasan kerja karyawan PT Karunia Alam Segar divisi bumbu yang dilihat dari ketidakhadiran karyawan.



Gambar 1.2
Data Ketidakhadiran
PT Karunia Alam Segar divisi bumbu

Berdasarkan pada Gambar 1.2 menunjukkan tingkat ketidakhadiran (Alpha) PT. Karunia Alam Segar Gresik menunjukkan terjadinya peningkatan pada bulan Mei dan ketidakhadiran (Alpha) tertinggi terjadi pada bulan Desember tahun 2019. Untuk tingkat karyawan yang melakukan izin kerja mengalami kenaikan di bulan Agustus 2019. Untuk tingkat karyawan yang mengalami sakit persentase tertinggi di bulan Juni 2019. Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa ketidakhadiran di PT Karunia Alam segar pada divisi bumbu cukup tinggi, hal ini menunjukkan Kepuasan kerja karyawan pada PT. Karunia Alam Segar Gresik divisi bumbu cukup rendah artinya karyawan masih belum merasa puas.

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, *Research gap* pada penelitian ini adalah kinerja karyawan PT Karunia Alam Segar divisi bumbu tidak memenuhi target, dan tingkat kedisiplinan masih cukup rendah, budaya organisasi belum terlaksana dengan baik, sedangkan motivasi kerja sudah diterapkan, dan kepuasan kerja masih cukup rendah, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja , Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Bagian Bumbu Shift A, B & C Pada PT. Karunia Alam Segar Gresik”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang sudah dikemukakan dalam latar belakang, maka diajukan pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan tetap Bagian Bumbu Shift A, B & C Pada PT. Karunia Alam Segar Gresik?

2. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan tetap Bagian Bumbu Shift A, B & C Pada PT. Karunia Alam Segar Gresik?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan tetap Bagian Bumbu Shift A, B & C Pada PT. Karunia Alam Segar Gresik?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan tetap Bagian Bumbu Shift A, B & C Pada PT. Karunia Alam Segar Gresik?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan tetap Bagian Bumbu Shift A, B & C Pada PT. Karunia Alam Segar Gresik.
2. Untuk mengetahui budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Bagian Bumbu Shift A, B & C Pada PT. Karunia Alam Segar Gresik.
3. Untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan tetap Bagian Bumbu Shift A, B & C Pada PT. Karunia Alam Segar Gresik.
4. Untuk mengetahui kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan tetap Bagian Bumbu Shift A, B & C Pada PT. Karunia Alam Segar Gresik.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

Penelitian ini merupakan sarana untuk memperluas wawasan dan ilmu pengetahuan serta bermanfaat sebagai perbandingan ilmu dan teori yang diterima selama masa perkuliahan dengan praktek dilapangan serta untuk memenuhi salah satu persyaratan akademis untuk memenuhi dalam menyelesaikan studi dan meraih gelar sarjana (S1) di Universitas Muhammadiyah Gresik.

2. Bagi Mahasiswa atau Akademisi

Sebagai salah satu sumber referensi bagi kepentingan keilmuan dalam mengatasi masalah yang sama, serta sumbangan pemikiran dan informasi khususnya bagi mahasiswa yang mendalami bidang manajemen sumber daya manusia dan bermanfaat bagi perpustakaan Universitas Muhammadiyah Gresik, sebagai bahan bacaan dan pembelajaran bagi mahasiswa lainnya.

3. Bagi PT. Karunia Alam Segar Gresik

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi pihak manajemen dan akan memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas bagi PT. Karunia Alam Segar Gresik dalam memberikan motivasi kerja serta disiplin kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.