

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Dalam perkembangan dunia usaha yang semakin pesat saat ini membuat persaingan antar perusahaan semakin ketat, yang mengharuskan perusahaan mengelola usahanya untuk lebih baik lagi, yang nantinya perusahaan mampu bersaing dan memiliki nilai lebih unggul dibanding dengan perusahaan lain. Suksesnya sebuah perusahaan atau organisasi tergantung pada sumber daya manusia, oleh sebab itu perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawannya dalam melaksanakan tanggung jawab. Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang sangat penting untuk menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia di sebuah perusahaan sebagai perencana dan penggerak untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan dalam (Muslimat dan Wahid, 2021) Manajemen sumber daya manusia merupakan usaha untuk mengerahkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam organisasi agar mampu berpikir dan bergerak sebagaimana yang diinginkan organisasi. Menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam perusahaan maka perlu halnya meningkatkan kemampuan kinerja karyawan.

Kinerja yang baik merupakan penunjang tercapainya tujuan perusahaan. Untuk tercapainya tujuan perusahaan dibutuhkan kinerja karyawan yang tinggi, jika kinerja meningkat maka tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja karyawan tidak akan meningkat jika perusahaan tidak menjalankan fungsinya dengan baik. Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang perlu diterapkan pada perusahaan ialah pengawasan terhadap kedisiplinan karyawannya. Disiplin kerja merupakan sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis dan

tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan, Sastrohadiwiryo dalam (Marentek dkk, 2021). Fungsi utama disiplin ditempat kerja adalah untuk meluruskan dan meningkatkan kinerja pegawai. Semakin baik kedisiplinan yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang akan dicapai. Dengan kedisiplinan kerja maka karyawan tidak akan melakukan tindakan yang dapat merugikan instansi. Perusahaan akan dengan mudah meraih prestasi jika aturan dan kedisiplinan karyawan ditegakkan.

Selain kedisiplinan, pelaksanaan orientasi kerja akan membantu karyawan dalam mengenal tujuan perusahaan, sehingga akan membangkitkan motivasi dan kinerja karyawan. Terdapat bahwa pada dasarnya hubungan antara karyawan dapat mempermudah dalam bekerjasama dalam mengerjakan pekerjaan dan mempengaruhi kinerja. Orientasi adalah salah satu komponen proses sosialisasi pegawai untuk menanamkan sikap, standar, nilai dan pola perilaku yang sesuai dengan ketentuan perusahaan. Orientasi menurut Sunyoto dalam (Yona dan Yunita, 2019) suatu program untuk memperkenalkan pegawai baru pada peran-peran mereka, organisasi, kebijakan-kebijakan, nilai-nilai, keyakinan-keyakinan dan pada rekan kerja mereka. Dengan adanya orientasi kerja diharapkan dapat mempermudah karyawan dalam sosialisasi dan bekerjasama dengan karyawan lain, yang nantinya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Selain kedisiplinan dan orientasi kerja, faktor loyalitas juga merupakan salah satu yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Loyalitas karyawan merupakan salah satu aset penting yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, sebab karyawan dengan loyalitas kerjanya tinggi akan lebih mudah bekerja sama dengan perusahaan, dan tidak akan mengkhianati perusahaan dan akan bekerja dengan sepenuh hati untuk kemajuan perusahaan, sehingga karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan yang telah ditentukan. Loyalitas termasuk kondisi yang mengikat antara karyawan

dengan perusahaannya, karena loyalitas bukan hanya kesetiaan tercermin dari seberapa lama seseorang bekerja di dalam organisasi perusahaan, namun dapat dilihat juga dari seberapa besar pikiran, ide, gagasan, serta kinerjanya kepada perusahaan, Menurut Onsardi dalam (Suhardi dkk, 2021). Jika kinerja karyawan baik dan disiplin terhadap peraturan perusahaan maka dapat dinilai karyawan memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan.

Kinerja perusahaan akan meningkat apabila kinerja karyawan juga semakin meningkat. Agar kinerja karyawan mengalami peningkatan, perusahaan dapat mengoptimalkan peraturan kedisiplinan pada karyawan, menciptakan hubungan antar karyawan dengan orientasi kerja, dan meningkatkan rasa loyalitas karyawan pada perusahaan maka karyawan akan memberikan kinerja terbaiknya. Menurut Mangkunegara dalam (Pratama, 2020) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Untuk mencapai tujuan perusahaan tergantung pada kualitas kinerja karyawan yang ada di dalam perusahaan, semakin baik kualitas kinerja karyawan maka semakin banyak profit perusahaan yang akan diperoleh.

Pabrik Gula Gempolkrep termasuk dalam Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berada dalam naungan PT. Perkebunan Nusantara X (Persero). Pabrik Gula Gempolkrep bergerak dibidang pengolahan tanaman tebu menjadi gula kristal sebagai produk utamanya. Perusahaan ini memiliki jumlah karyawan sebanyak 276 yang dibagi dalam lima bagian, yang saling terhubung dan masing-masing bagian memiliki tugas dan target pencapaian giling dalam periode giling yang disepakati oleh manajemen.

Target pencapaian giling dibuat untuk memperoleh hasil produksi yang tinggi dan memperoleh laba yang besar sehingga perusahaan akan semakin maju. Untuk mencapai target hasil yang sudah ditetapkan oleh pimpinan perusahaan

harus memiliki karyawan yang berkompeten dan memiliki kinerja yang baik. Dengan adanya target pencapaian giling tersebut kinerja karyawan diharapkan semakin meningkat, hal itu disebabkan oleh perusahaan telah memberikan gaji, fasilitas penunjang pekerjaan, bonus, insentif, jenjang karir dan promosi karyawan.

Permasalahan yang terjadi pabrik Gula Gempolkrep yakni Pada tahun 2020 Pabrik Gula Gempolkrep mengalami penurunan produksi yaitu 686,401.40 ton dibandingkan dengan tahun 2019 produksinya mencapai 808,307.70 ton. Penurunan produktivitas perusahaan salah satunya disebabkan oleh kinerja karyawan yang kurang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh sikap karyawan yang menunda pekerjaan. Kurangnya sikap disiplin terhadap suatu pekerjaan menyebabkan kinerja karyawan menurun dan akan berpengaruh terhadap hasil produksi. Tingkat disiplin karyawan dapat dilihat dari absensi karyawan dan perilaku karyawan sesuai norma dan peraturan yang sesuai dengan perusahaan. Pada Pabrik Gula Gempolkrep kedisiplinan karyawan masih perlu ditingkatkan, karena masih terdapat karyawan yang tidak masuk kerja atau mangkir dalam jam kerja, oleh sebab itu peraturan kedisiplinan perlu ditingkatkan dan perlu adanya pengawasan.

Kecakapan dalam melaksanakan pekerjaan dan melayani mitra kerja belakangan ini menurun dan menyebabkan profit perusahaan ikut menurun. Kecakapan dalam suatu pekerjaan merupakan hal yang sangat penting karena hal tersebutlah yang membuat rekanan atau mitra akan merasa puas dalam pelayanan. Kecepatan dalam melayani mitra petani maupun rekanan perlu ditingkatkan dengan melakukan orientasi kerja, karena jika pelayanannya baik maka petani maupun rekan kerja tidak akan beralih ke perusahaan lain. Orientasi kerja akan membantu karyawan untuk bisa bekerja dengan baik dan mencapai target produksi perusahaan yang sudah ditetapkan oleh manajer. Orientasi

pada dasarnya merupakan salah satu proses sosialisasi pegawai yang bisa membantu karyawan lebih memahami dan mengenal tugas yang akan mereka kerjakan. Orientasi kerja dalam suatu perusahaan akan membantu karyawan dalam memahami tanggung jawab suatu pekerjaan dan membantu pengembangan karir bagi karyawan.

Target pencapaian giling dibuat untuk memperoleh hasil produktivitas yang tinggi, oleh sebab itu perusahaan harus memiliki karyawan yang mempunyai loyalitas tinggi terhadap pekerjaan. Di sebuah perusahaan loyalitas menjadi hal penting karena karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi akan melakukan pekerjaan dengan kemampuan terbaiknya. Walaupun loyalitas sudah tertuang pada visi dan misi perusahaan PTPN X Group namun dalam praktek dilapangan terutama diunit kerja Pabrik Gula Gempolkrep masih kurang dilaksanakan. Hal tersebut dapat dilihat dari tindakan kurang terpuji dari sebagian karyawan yang melanggar aturan dan menyalahgunakan jabatan untuk kepentingan pribadi hal tersebut menandakan bahwa sikap loyalitas yang masih kurang.

Sikap karyawan termasuk bagian dari perusahaan yang paling utama adalah loyal. Sikap ini tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung ditempat kerja, menjaga citra perusahaan dan kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu panjang. Karyawan yang memiliki loyalitas rendah akan berdampak kepada kinerjanya yang tidak sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Karyawan yang memiliki loyalitas pada dasarnya akan memiliki ketaatan pada peraturan. Ketaatan ini didasari pada kesadaran yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri bahwa peraturan yang dibuat untuk kelancaran jalannya pelaksanaan dalam bekerja yang akan berdampak pada kinerja karyawan yang meningkat.

Dalam uraian tersebut diantara sekian banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut penelitian ini akan memfokuskan dan mengkaji secara mendalam pada

dampak kedisiplinan, orientasi kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Gula Gempolkrep. Jika dilihat bahwa manusia adalah penggerak organisasi, mereka harus memiliki kemampuan kreatif, inovatif, integritas dan semangat kerja yang tinggi agar dapat maju dan terus berkembang. Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan berhasil tidaknya pengelolaan suatu organisasi. Untuk mencapai target perusahaan diperlukan kinerja karyawan yang tinggi.

Oleh sebab itu, Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam sebuah skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kedisiplinan, Orientasi Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Gula Gempolkrep, Kecamatan Gedeg, Kabupaten Mojokerto”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, peneliti ingin meneliti batasan masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Gula Gempolkrep, Kecamatan Gedeg, Kabupaten Mojokerto?
2. Apakah Orientasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Gula Gempolkrep, Kecamatan Gedeg, Kabupaten Mojokerto?
3. Apakah Loyalitas Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Gula Gempolkrep, Kecamatan Gedeg, Kabupaten Mojokerto?
4. Apakah Kedisiplinan, Orientasi Kerja Dan Loyalitas Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Gula Gempolkrep, Kecamatan Gedeg, Kabupaten Mojokerto?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan penelitian yang akan dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian yang dilakukan adalah untuk mencari ada tidaknya pengaruh kedisiplinan, orientasi kerja, loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada pabrik gula gempolkrep.

2. Tujuan Khusus

- 1) Untuk mengetahui pengaruh Kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Gula Gempolkrep, Kecamatan Gedeg, Kabupaten Mojokerto.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh Orientasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Gula Gempolkrep, Kecamatan Gedeg, Kabupaten Mojokerto.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh Loyalitas Kerja terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Gula Gempolkrep, Kecamatan Gedeg, Kabupaten Mojokerto.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh Kedisiplinan, Orientasi Kerja Dan Loyalitas Kerja terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Gula Gempolkrep, Kecamatan Gedeg, Kabupaten Mojokerto.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dengan dilaksanakannya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. **Bagi Tempat Penelitian**

Untuk menambahkan bahan informasi dan masukan untuk perusahaan tentang Kedisiplinan, Orientasi Kerja, Loyalitas Kerja terhadap kinerja karyawan.

2. **Bagi Universitas PGRI Adibuana Surabaya**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi sebagai bahan penelitian lanjutan yang lebih mendalam, juga diharapkan dapat menambah bukti teori empiris yang ada kaitannya dengan Manajemen Sumber Daya Manusia bagi universitas PGRI Adibuana Surabaya.

**3. Bagi Pihak Lain**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan pertimbangan dalam pengembangan ilmu pengetahuan bagi berbagai pihak yang melakukan penelitian.

