

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar (Mangkunegara, 2009). SDM selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak akan terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan.

Manajemen Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan institusi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan institusi tidak akan berjalan dengan baik, hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sumber daya manusia juga dapat menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan institusi. Menurut Mondy (2008) MSDM adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan dalam organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah bagian dari fungsi manajemen. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang lebih fokus kepada peranan pengaturan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan.

Berkaitan dengan hal diatas, karyawan merupakan sumber daya penting yang wajib mereka jaga. Oleh karena itu bagi perusahaan yang khususnya bergerak di bidang perdagangan yang mengandalkan tingkat kinerja pegawai diperusahaannya, maka perusahaan tersebut dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja karyawannya (Fahmi, 2009). Karyawan mempunyai peran yang strategis didalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan. Demi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan memerlukan motivasi agar bekerja lebih rajin.

Sutrisno (2014), disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerja sama demi kebaikan bersama. Dengan kata lain, mereka harus secara sadar tunduk pada aturan perilaku yang diadakan oleh kepemimpinan organisasional, yang ditujukan pada tujuan yang hendak dicapai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap

tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Guna mewujudkan tujuan perusahaan, yang pertama harus segera dibangun dan ditegakkan diperusahaan adalah kedisiplinan karyawan.

Menurut Purba (2004), motivasi merupakan suatu motif yang mendorong dan memberikan semangat kerja kepada bawahan, memberikan kekuatan terhadap aktivitas-aktivitas dan mengarahkan tingkah laku bawahan agar mengarah pada sasaran yang ingin dicapai. Dengan adanya motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan di dalam perusahaan maka akan dapat berpengaruh signifikan kepada kinerja karyawan dan dapat bermanfaat bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yang menjadi target perusahaan. Motivasi yang berkelanjutan berdampak positif untuk mendukung kinerja karyawan.

Menurut Purba (2004) seorang karyawan dikatakan memiliki motivasi kerja yang tinggi apabila, didalam dirinya memiliki: *need for achievement* (kebutuhan berprestasi) yaitu kemampuan karyawan untuk mencapai hubungan pada standar yang ditetapkan perusahaan, *need for affiliation* (kebutuhan afiliasi) yaitu kebutuhan yang membuat karyawan berperilaku wajar dalam melaksanakan tugasnya., dan *need for power* (kebutuhan kekuasaan) yaitu keinginan karyawan untuk saling bersahabat dan mengenal lebih jauh teman kerja dalam sebuah perusahaan.

PT. Djarum adalah perusahaan rokok nasional Indonesia, yang berdiri di kota kudu sejak tahun 1951 sampai saat ini. Indonesia memiliki jumlah perokok terbesar ketiga di dunia sebesar 65 juta perokok. Namun, sampai sekarang produknya masih disukai, karena rokok Djarum memiliki kenikmatan yang berbeda. Namun hal ini bertolak belakang dengan tagline resmi dari pemerintah untuk setiap produk rokok yakni “Merokok Membunuhmu”. Indonesia menempati urutan ke - terbesar jumlah kematian yang disebabkan oleh kanker (188.100 orang) dan Badan Pengawasan Obat dan Makanan Republik Indonesia (BPOM RI) menyatakan 90% kanker disebabkan oleh rokok. baik perokok pasif maupun aktif. Tahun 2009 Perusahaan rokok dianggap sebagai “*bad guy*” oleh Altria Group, sehingga penjualan produk rokok di Amerika serikat menurun 8%. Fenomena degradasi tersebut berujung pada kondisi terancamnya eksistensi perusahaan rokok.

PT. Djarum memiliki cabang yang tersebar di penjuru Nusantara. Adanya cabang gudang atau pabrik rokok Djarum di berbagai Daerah menunjukkan bahwa PT. Djarum adalah perusahaan rokok besar di Indonesia. Rokok PT. Djarum banyak digemari oleh kalangan pemuda, karena produk rokok PT. Djarum memiliki rasa, dan merek yang merupakan gengsi tersendiri bagi kaum Adam kalangan remaja untuk mengkonsumsinya. Berikut adalah macam-macam produk rokok PT. Djarum dapat dilihat pada tabel 1.1:

Tabel 1.1: Daftar Rokok PT. Djarum 2019

No	Nama Rokok	Harga
1	Djarum Super	Rp. 21.000,-
2	Djarum 76	Rp. 15.000,
3	LA Light	Rp. 20.000,
4	LA BOLD	Rp. 21.000,
5	MLD Light	Rp. 21.000,
6	MLD Black	Rp. 20.000,
7	Djarum Black	Rp. 20.000,
8	Djarum Black Mild	Rp. 19.000,

Sumber: PT. Djarum Indonesia Tbk 2019

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa ada 8 item produk rokok Djarum yang paling digemari masyarakat dari kaum remaja hingga dewasa. Dari 8 item rokok diatas tentunya dengan harga yang berbeda beda. Pada penelitian kali ini penulis melakukan riset pada karyawan PT. Djarum Indonesia cabang Jember yang meliputi disiplin kerja, semangat kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penerapan disiplin kerja pada karyawan PT. Djarum cabang Jember merupakan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Namun yang terjadi di PT. Djarum cabang Jember adalah tingkat disiplin beberapa karyawan kurang baik yang mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Berikut ini daftar pelanggaran karyawan tentang jam masuk:

Tabel 1.2: Keterlambatan Jam Masuk Kerja Tahun 2014-2018

No	Bulan/Tahun	Jam Masuk Awal	Jam Masuk Setelah Istirahat
		Pelanggaran	Pelanggaran
1	2014	23 karyawan (2,1%)	-
2	2015	-	-
3	2016	-	23 karyawan (3,2%)
4	2017	26 karyawan (5,3%)	-
5	2018	19 karyawan (1,1%)	12 karyawan (2,1%)

Sumber: PT. Djarum Indonesia Cabang Jember 2018

Dari tabel 1.2, dapat dilihat bahwa jumlah pelanggaran terhadap ketentuan jam masuk awal maupun jam masuk setelah istirahat tidaklah banyak, namun masih saja terdapat beberapa karyawan yang melanggar ketentuan yang sudah ditetapkan perusahaan. Keterlambatan pada jam masuk awal yaitu pukul 07.30, pada tahun 2014 sebanyak 23 karyawan melakukan pelanggaran jam masuk, pada tahun 2015 tidak ada pelanggaran, 2016 sebanyak 23 karyawan melakukan pelanggaran jam masuk setelah istirahat, dan pada tahun 2017 sebanyak 26 karyawan melakukan pelanggaran jam masuk, dan pada tahun 2018 sebanyak 19 karyawan melakukan pelanggaran jam masuk dan 12 karyawan melakukan pelanggaran jam masuk setelah istirahat. Karyawan yang terlambat mempunyai beban yang lebih berat dari pada

karyawan yang masuk tepat waktu dikarenakan waktunya terpotong oleh waktu keterlambatan untuk mencapai target kerja.

Disiplin kerja karyawan seharusnya didukung dengan motivasi dan semangat kerja yang kuat (Sutrisno, 2014). Berdasar hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada karyawan PT. Djarum cabang Jember, mereka saat bekerja mempunyai motivasi yang berbeda-beda diantaranya; mencapai target kerja, tanggung jawab atas beban kerja yang dibebankan, dan dapat bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja dalam unit kerja. Sedangkan semangat kerja mereka dipengaruhi oleh bagaimana mereka melihat pekerjaan sebagai tanggung jawab, kecekatan dan keseriusan kerja, dan persiapan-persiapan ketika akan bekerja baik itu mental maupun fisik. Dari hasil observasi yang telah dilakukan, setiap karyawan memiliki motivasi masing-masing antara yang satu dengan yang lain tidak sama dan yang membedakan adalah semangat setiap karyawan untuk mencapai target kerja yang dibebankan kepada dirinya. Berdasarkan data dan fenomena diatas, peneliti melakukan sebuah riset guna mengetahui pengaruh disiplin kerja, semangat kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Djarum cabang Jember karena setelah melakukan pertimbangan yang logis penulis merasa bahwa masalah ini sangat layak dan menarik untuk ditelaah lebih lanjut.

1.2 Rumusan Masalah

Perumusan masalah merupakan langkah yang sangat penting karena langkah ini menentukan kemana suatu penelitian diarahkan. Perumusan masalah pada hakekatnya merupakan perumusan pernyataan yang jawabannya akan dicari melalui penelitian. Maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Djarum cabang Jember ?
2. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Djarum cabang Jember ?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Djarum cabang Jember ?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan penelitian adalah:
 - a. Untuk mengidentifikasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Djarum cabang Jember.
 - b. Untuk mengidentifikasi pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Djarum cabang Jember.
 - c. Untuk mengidentifikasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Djarum cabang Jember.
2. Kegunaan Penelitian. Adapun kegunaan penelitian ini adalah:

- a. Bagi PT. Djarum Cabang Jember
Sebagai bahan pertimbangan bagi PT. Djarum Cabang Jember untuk mengambil kebijaksanaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Djarum Cabang Jember yang akhirnya diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Bagi Pengembangan Ilmu
 - i. Sebagai tambahan wacana pengaruh disiplin kerja, semangat kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
 - ii. Sebagai referensi ilmiah yang dapat dipergunakan oleh pihak yang memerlukan untuk bahan pertimbangan guna meningkatkan kinerja karyawan.

