

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan dapat mencapai tujuannya apabila perusahaan tersebut memiliki sumber daya manusia yang memadai. Sumber daya manusia merupakan subyek yang berperan menentukan keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang harus dipelihara dan dikembangkan sehingga dapat memberikan kontribusi optimal bagi kelanjutan perusahaan itu sendiri.

Sumber daya manusia merupakan aset yang penting dalam menentukan kemajuan organisasi tidak terkecuali dalam satu perusahaan. Ini dibuktikan bahwa peran SDM sebagai penunjang dalam pemenuhan standar suatu perusahaan dalam menghadapi kompetisi dengan dunia global. Untuk itu, setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawai sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor internal yang memegang peranan penting berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan sehingga perlu diarahkan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas mustahil tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Organisasi dilakukan dalam suatu sistem yang terdiri dari aktivitas-aktivitas yang dilakukan secara teratur dan berulang ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Untuk mencapai tujuan tersebut sebuah organisasi harus didukung oleh sumber daya yang berkualitas baik dari berwujud material modal maupun manusia (Swastha 2007).

Sumber daya manusia merupakan yang dibutuhkan agar sesuai dengan keinginan organisasi, diperlukan yang namanya manajemen sumber daya manusia. (MSDM) hal ini dilakukan untuk mendapatkan dan menghimpun tenaga kerja yang mempunyai kualitas dan dapat bekerja secara efisien, upaya ini merupakan tahap yang sangat menentukan bagi kehidupan suatu organisasi terutama apabila terdapat tenaga kerja yang mempunyai sifat kepribadian dan

kemampuan/ketrampilan kerja yang kurang menunjang bagi pelaksana organisasi (Fathoni, 2006).

Banyak cara yang dilakukan oleh suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan itu sendiri. Salah satunya dengan meningkatkan kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Pada umumnya kinerja diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut Brahmasari (2007), kinerja pencapaian atas suatu tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal hal yang diinginkan oleh organisasi. Kinerja individu dengan kinerja organisasi terdapat hubungan yang erat, dengan kata lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok ataupun organisasi. Manajemen kinerja merupakan salah satu proses yang sengaja dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu, sehingga kedua tujuan tersebut bertemu. Kinerja juga dapat merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur.

Perusahaan dalam mencapai tujuannya, banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhannya, di antaranya adalah motivasi dalam perusahaan. Motivasi merupakan salah satu cara yang dilakukan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai (Hasibuan, 2010). Motivasi dan prestasi adalah dua komponen yang konstruktif dan korelatif. Keduanya saling mensyaratkan dan tidak bisa dipisahkan satu dengan yang lain. Apabila seorang karyawan tidak memiliki motivasi, maka dapat dipastikan prestasi karyawan tersebut akan menurun. Dan begitu sebaliknya, apabila seorang karyawan memiliki motivasi yang tinggi, maka prestasi karyawan tersebut juga akan meningkat. Menurut Hakim (2006), Manusia di motivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawahan kebutuhan ini terdiri dari kebutuhan fisiologi, keamanan, sosial, dan prestasi. (Maslow), Motivasi adalah hal pendorong yang bersifat intrinsik berprestasi yang berarti yang bersumber dari dalam seseorang dan menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan

kekaryaannya. Menurut Herzberg dalam Hasibuan (2010), motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada didalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Sedangkan, Robins (2006) selain motivasi, perusahaan juga perlu memperhatikan unsur kedisiplinan. Disiplin juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Ghozali (2005) disiplin adalah sikap dan kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma – norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja menurut (Rivai, 2004) adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Menurut Soedjono (2000), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja akan sangat terkait dengan tata peraturan kerja yang disusun oleh suatu organisasi atau kantor. Tata peraturan tersebut akan menjadi acuan bagi pegawai untuk menjadi pegangan bersama. Faktor- faktor yang memengaruhi disiplin kerja menurut Singodimedjo (2002) adalah : besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, saling menghormati bila bertemu dilingkungan pekerjaan, melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut sering mengikutseratakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan. Malayu dalam Hasibuan (2010) berpendapat bahwa kedisiplinan

adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Selain motivasi dan disiplin, komitmen merupakan salah satu unsur penting dalam suatu perusahaan. Komitmen memiliki peran penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja, hal ini disebabkan oleh adanya komitmen yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya. Tingkat komitmen baik komitmen perusahaan terhadap pegawai, maupun antara pegawai terhadap perusahaan sangat penting karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional (Sari 2012). Individu yang merasa puas dengan dengan pekerjaan yang dilakukannya cenderung untuk memenuhi komitmen terhadap organisasi. Pada dasarnya melaksanakan komitmen sama saja maknanya dengan menjalankan kewajiban, tanggung jawab, dan janji yang membatasi kebebasan seseorang untuk melakukan sesuatu. Jadi karena sudah punya komitmen, maka dia harus mendahulukan apa yang sudah dijanjikan buat perusahaannya ketimbang untuk hanya kepentingan dirinya.

Disisi lain komitmen berarti adanya ketaatan seseorang dalam bertindak sejalan dengan janji-janjinya. Semakin tinggi derajat komitmen karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dicapainya (Kurniawan dkk 2012). Pegawai yang berkomitmen rendah, akan berdampak pada tingginya absensi, meningkatkan kelambanan kerja. Dengan demikian, tingkat absesnis atau tingkat kehadiran pegawai yang rendah akan secara langsung berpengaruh terhadap hasil kerja kurang optimal. Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa komitmen lebih dari sekedar menjadi anggota saja, tetapi lebih dari itu orang akan bersedia untuk mengusahakan pada derajat upaya yang tinggi bagi kepentingan perusahaan, demi memperlancar mencapai tujuan perusahaan.

PDP Kalimrawan adalah salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) pemerintah kabupaten Jember, anak cabang dari PDP Kahyangan Jember. Perusahaan ini terbagi menjadi 2 kebun induk dan 1 kebun bagian dengan komoditi karet dan kopi sebagai komoditi utama. Karyawan dari perusahaan ini mayoritas penduduk yang tinggal disekitar perkebunan. Sejak awal berdirinya

badan usaha milik daerah ini bertujuan untuk memberikan sumbangan bagi perkembangan perekonomian daerah pada umumnya, menyelenggarakan kemanfaatan umum berupa penyediaan lapangan kerja, penyediaan barang dan atau jasa yang bermutu bagi pemenuhan hajat hidup masyarakat sesuai kondisi, karakteristik dan potensi daerah berdasarkan tata kelola perusahaan yang baik (*good corporate governance*), memupuk laba/keuntungan dan memberikan bimbingan kegiatan kepada usaha ekonomi masyarakat di daerah. Berdasarkan uraian di atas, maka perusahaan melaksanakan fungsi sebagai lembaga penghasil (*business corporate*), tetapi juga dibenahi tugas melaksanakan fungsi sosial untuk memberikan kemanfaatan umum (*public service*) yang harus dilaksanakan secara bersama-sama.

PDP Kalimrawan tentunya mempunyai harapan agar produksi karet dan kopi yang dihasilkan bisa meningkat setiap tahunnya. Untuk meningkatkan produksi, tentunya juga harus didukung dengan sumber daya manusia yang memadai. Berdasarkan hasil survei lapangan pra-penelitian, terdapat adanya permasalahan pada motivasi, disiplin serta komitmen kerja karyawan yang masih kurang. Hal ini dapat dibuktikan dengan keadaan PDP Kalimrawan, dimana masih ditemukan pegawai yang absen pada saat jam kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Para pegawai juga masih melanggar komitmen serta kurangnya motivasi yang dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Mengacu pada uraian yang telah disampaikan sebelumnya, berikut data tingkat absensi oleh PDP. Kalimrawan pada tahun 2016

Tabel 1.1 Daftar Absensi Karyawan PDP Kalimrawan Jember 2016

| BULAN | Jumlah karyawan | Jumlah Absensi | Persentase |
|-----------|-----------------|----------------|------------|
| JANUARI | 40 | 2 | 5% |
| FEBRUARI | 40 | 1 | 2,5% |
| MARET | 40 | 3 | 7,5% |
| APRIL | 40 | 2 | 5% |
| MEI | 40 | 7 | 17,5% |
| JUNI | 40 | 4 | 10% |
| JULI | 40 | 3 | 7,5% |
| AGUSTUS | 40 | 2 | 5% |
| SEPTEMBER | 40 | 3 | 7,5% |
| OKTOBER | 40 | 3 | 7,5% |
| NOVEMBER | 40 | 5 | 12,5% |
| DESEMBER | 40 | 2 | 5% |

Sumber : PDP kalimrawan

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa karyawan yang melakukan absensi di PDP Kalimrawan paling banyak terjadi pada bulan Mei 2016, sebanyak 17,5% karyawan dan absensi paling sedikit yaitu pada bulan Februari 2016, sebanyak 2,5%

Tabel 1.2 Tabel Target Kerja Karyawan PDP Kalimrawan Jember Tahun 2016

| BULAN | Target | Realisasi | Persentase Target |
|-----------|-----------|-----------|-------------------|
| JANUARI | 12.790 kg | 15.120 kg | 118,3% |
| FEBRUARI | 13.370 kg | 11.570 kg | 87 % |
| MARET | 11.500 kg | 11.320 kg | 99% |
| APRIL | 14.620 kg | 16.710 kg | 114,3% |
| MEI | 15.420 kg | 14.624 kg | 95% |
| JUNI | 14.900 kg | 13.800 kg | 93 % |
| JULI | 13.370 kg | 12.700 kg | 95% |
| AGUSTUS | 13.500 kg | 13.100 kg | 97% |
| SEPTEMBER | 10.130 kg | 12.620 kg | 12,5% |
| OKTOBER | 12.790 kg | 15.251 kg | 119,3% |
| NOVEMBER | 12.790 kg | 12.309 kg | 96,3% |
| DESEMBER | 13.370 kg | 11.234 kg | 84% |

Sumber : PDP kalimrawan

Dari tabel 1.2 dapat diketahui bahwa target hasil produksi getah karet di PDP Kalimrawan pada bulan Oktober meningkat di atas target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan target yang dicapai di atas 100%, begitu pula pada bulan

Januari dan April. Hasil produksi getah mengalami penurunan dari target yang ditentukan yakni pada bulan Februari 87% dan bulan Desember 84%. pada bulan-bulan lainnya target hasil produksi hampir mencapai 100%. Target hasil produksi getah ini merupakan faktor utama pemicu untuk memotivasi karyawan agar mampu mencapai target yang telah ditetapkan karena perusahaan tidak segan untuk memberikan bonus pada karyawan apabila komitmen target produksi bisa tercapai. Perusahaan yang tidak memiliki target akan berpengaruh terhadap hasil kerja perusahaan, sehingga pendapatan yang diperoleh tidak maksimal. Pentingnya target kerja dalam sebuah perusahaan itu adalah untuk mengetahui kemampuan kinerja karyawan dalam bekerja dan untuk mengetahui seberapa banyak hasil yang diinginkan perusahaan untuk memperoleh keuntungan.

Motivasi, disiplin dan komitmen mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena motivasi merupakan salah satu cara yang dilakukan untuk meningkatkan prestasi karyawan, jika seorang karyawan tidak memiliki motivasi yang tinggi maka dapat dipastikan prestasi karyawan akan terus menurun. Disiplin juga mempengaruhi kinerja suatu pegawai. Karena tanpa adanya disiplin, maka segala sesuatu kegiatan yang akan dilakukan dapat menghasilkan hasil yang kurang maksimal atau tidak memuaskan dan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Begitu pula dengan komitmen, tingkat komitmen baik komitmen perusahaan terhadap pegawai maupun antara pegawai terhadap perusahaan sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta kinerja yang profesional. Melihat begitu pentingnya motivasi, disiplin dan komitmen terhadap kinerja karyawan, maka peneliti tertarik untuk menyusun skripsi dengan judul “Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui motivasi, disiplin dan komitmen (Studi Pada Perusahaan Daereah Perkebunan Kalimrawan)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian yang akan dilakukan adalah :

1. Bagaimana peningkatan kinerja karyawan melalui Motivasi PDP Kalimrawan Jember?
2. Bagaimana peningkatan kinerja karyawan melalui disiplin PDP Kalimrawan Jember?
3. Bagaimana peningkatan kinerja karyawan melalui komitmen PDP Kalimrawan Jember?
4. Bagaimana peningkatan kinerja karyawan melalui motivasi, disiplin dan komitmen studi pada Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kalimrawan Jember ?

1.3 Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui peningkatan kinerja karyawan melalui motivasi PDP Kalimrawan Jember.
2. Untuk mengetahui peningkatan kinerja karyawan melalui disiplin PDP Kalimrawan Jember.
3. Untuk mengetahui peningkatan kinerja karyawan melalui komitmen karyawan PDP Kalimrawan Jember.
4. Untuk mengetahui peningkatan kinerja karyawan melalui motivasi, disiplin dan komitmen Studi pada Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kalimrawan Jember.

1.4 Manfaat

1. Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.
2. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.
3. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

