

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Pabrik gula adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur, dimana bidang manufaktur ini merupakan perusahaan yang menarik suatu barang yang nantinya akan dijadikan atau dikeluarkan dalam bentuk lain atau sebagai produk jadi. Saat ini perusahaan manufaktur memiliki pengaruh yang besar terhadap perkembangan perekonomian negara dikarenakan telah menciptakan lapangan kerja baru dan diminati oleh masyarakat, salah satu tujuan diadakannya perindustrian adalah untuk meningkatkan kemakmuran dan kesejahteraan masyarakat secara berkeadilan (Peraturan Pemerintah RI No. 3, 2014)

Sumber daya manusia adalah bagian penting dari bisnis yang memiliki potensi untuk berkembang dan secara aktif meningkatkan produktivitas untuk memenuhi tujuan perusahaan (Leppa *et al.*, 2021). Saat ini, di era globalisasi sudah jelas bahwa pengelolaan sumber daya manusia adalah salah satu kunci bagian penting dari keberhasilan suatu perusahaan (Malayu, 2014) . Mendefinisikan apa yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia berarti mengelola elemen manusia dengan potensi mereka secara efektif untuk mendapatkan sumber daya manusia yang puas dan memuaskan, sesuai dengan pendapat dari (Sofian *et al*, 2019).

Sumber daya manusia adalah faktor yang sangat krusial lantaran kesuksesan suatu organisasi pada mencapai tujuannya dapat ditentukan oleh kinerja asal daya manusia yang optimal, sumber daya manusia adalah sumber daya yang penting



dan sangat menentukan di antara sumber daya yang tersedia dalam organisasi artinya, aset non manusia seperti kantor, peralatan, dan teknologi masih sangat penting, tetapi tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia yang baik, maka semuanya menjadi tidak efektif (Malayu, 2014). Tidak memungkiri jika tujuan, cita-cita dan program organisasi yang jelas hanya akan menjadi angan-angan yang tidak pernah terwujud jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas (Nur'eni *et al.*, 2022). Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu para karyawan, karyawan memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang dibutuhkan di dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga mereka merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan (Rayyan *et al.*, 2021) . Kinerja yang diinginkan oleh perusahaan yakni bergantung pada kemampuan individu, motivasi dan dukungan yang mereka terima (Mathis *et al.*, 2002; 89). Diketahui bahwa, hubungan antara perusahaan dengan karyawan merupakan hubungan yang saling menguntungkan, di satu sisi perusahaan ingin mendapatkan keuntungan yang besar, namun di sisi lain karyawan memiliki kebutuhan dan harapan tertentu yang harus dipenuhi perusahaan, oleh karena itu perusahaan dan karyawan memiliki hubungan satu sama lain dan sering dihadapkan dengan permasalahan yang ada sesuai dengan pendapat (Silalahi, 2019).

Kinerja pegawai suatu organisasi termasuk instansi pemerintah dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain faktor kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap (Lusianita, 2021). Memiliki pengetahuan yang tinggi, pegawai dapat dengan mudah menganalisa suatu pekerjaan,

walaupun tugas yang diberikan tergolong sulit untuk dilaksanakan, keterampilan seorang pegawai dapat menentukan kinerja suatu organisasi, jika sumber daya manusia yang terdapat pada suatu organisasi tidak memiliki kemampuan kerja yang baik, maka organisasi itu juga akan sulit untuk berkembang pesat (Saputri *et al.*, 2021). Sikap atau perilaku yang ditunjukkan oleh seorang karyawan berkaitan dengan hubungan antar karyawan lain atau cara pekerja berinteraksi satu sama lain di lingkungan kerjanya, sehingga dengan adanya interaksi pegawai yang bertugas dengan masyarakat atau pegawai lain yang ada di lingkungan kerjanya sesuai dengan pendapat (Bagudek Tumanggor *et al.*, 2021).

Pramularso, (2022) berpendapat bahwa, dalam organisasi kinerja mengarah pada karyawan yang dapat melaksanakan tanggung jawab atas semua tugas yang diberikan. Kinerja pada dasarnya adalah pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan berdasarkan pada aturan pekerjaan, pernyataan ini didukung oleh (Amalia *et al.*, 2021). Pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada setiap organisasi untuk mencapai hasil kinerja yang baik disebut kinerja (*performance*), bagi organisasi tentunya wajib didukung dan ditentukan oleh tindakan berdasarkan peran manajemen sumber daya manusia yg dimiliki perusahaan atau organisasi tersebut (Rayyan *et al.*, 2021).

Marsih *et al.*, (2020) mengatakan bahwa ketaatan dan kepatuhan seorang individu terhadap semua kebijakan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi, serta bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya adalah disiplin kerja. Pada dasarnya disiplin kerja adalah meningkatkan kesadaran karyawan untuk menuntaskan tugas yang telah di berikan, sebuah kesadaran,

kepatuhan dan ketaatan tidak bisa berkembang dengan sendirinya, namun butuh dibentuk melalui pendidikan non formal seperti pelatihan, pengalaman kerja dan lain-lain (Emiyanti *et al.*, 2020). Disiplin adalah salah satu faktor penting dalam mencapai kesuksesan seseorang ataupun sebuah perusahaan, jika menerapkan sebuah disiplin dengan benar dapat membangun kinerja yang baik, fungsi operatif Manajemen SDM yang terpenting adalah disiplin, karena tingkat disiplin karyawan berkorelasi positif dengan tingkat prestasi kerja yang mereka capai, tanpa disiplin karyawan yang baik sulit untuk mencapai hasil yang optimal sesuai dengan pendapat (Lusianita, 2021).

Selain disiplin kerja, pengalaman kerja adalah komponen lain yang mempengaruhi seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan, karena pengalaman kerja sangat penting untuk mengoperasikan bisnis suatu organisasi (Dewi *et al.*, 2020). Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang ikut mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasinya, suatu organisasi atau perusahaan akan cenderung lebih memilih kandidat peningkatan golongan yang sudah berpengalaman daripada yang tidak berpengalaman dikarenakan mereka yang sudah berpengalaman dipandang lebih mampu melaksanakan tugas yang nantinya akan diberikan, dengan begitu akan meningkatkan kualitas kinerja karyawan (Edi Yusman *et al.*, 2021). Jumlah waktu dan jenis pekerjaan yang pernah dilakukan oleh seseorang karyawan dapat digunakan untuk mengukur tingkat pengalaman kerja karyawan sesuai dengan pendapat (Broto, 2019). Hal ini sejalan dengan teori yang dinyatakan (Wirawan *et al.*, 2019) bahwa

adanya pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan akan membentuk pengalaman kerja.

Penelitian ini dilakukan di PT. Pabrik Gula Rajawali 1 yang bergerak di bidang agroindustri berbasis tebu. Perusahaan ini memiliki 2 Pabrik Gula , yakni Pabrik Gula Kreet Baru di Malang dan Pabrik Gula Rejo Agung Baru di Madiun. PT. Pabrik Gula Rajawali 1 memiliki 80 karyawan pada masing-masing jabatan yang ditepatinya. Oleh sebab itu untuk mendukung kinerja karyawan, mereka harus memiliki kedisiplinan yang baik dan pengalaman yang cukup sebagai salah satu komponen utama kegiatan operasional perusahaan. Dari fakta yang ada, maka diperoleh beberapa fenomena yang menggambarkan kinerja karyawan sudah baik yang terlihat pada tabel dibawah berikut ini:

Tabel 1. 1 Penilaian Kerja Karyawan

No.	Kategori	Penilaian Kinerja	Jumlah
1.	Sangat Baik	81-100	24
2.	Baik	76-80	38
3.	Cukup Baik	51-75	18
4.	Kurang Baik	< 50	-
TOTAL			80

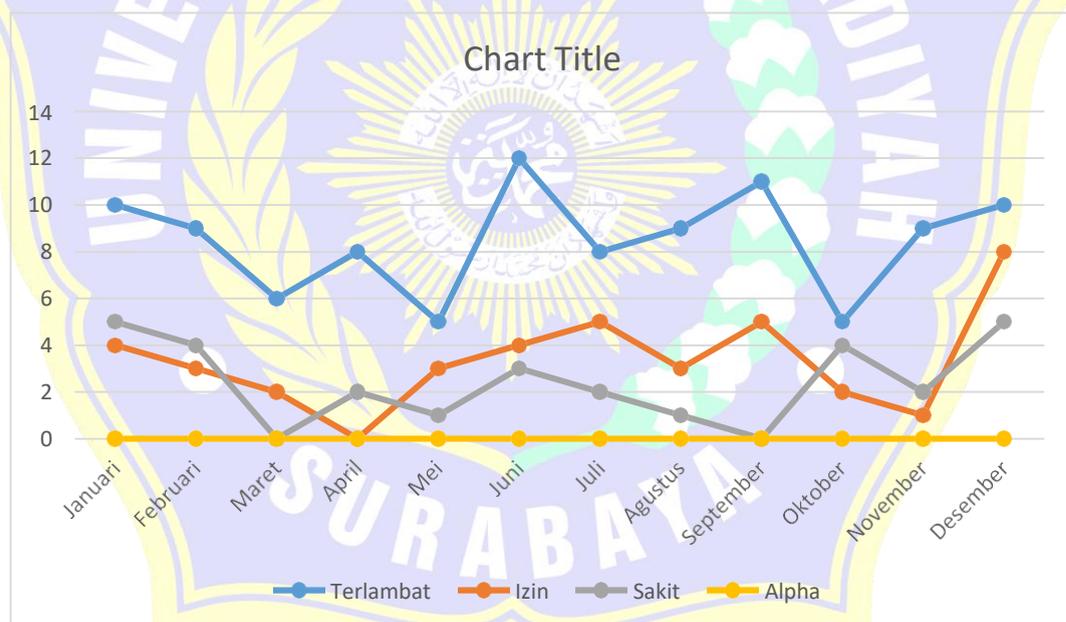
Sumber: PT.PG Rajawali 1

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, terlihat bahwa jumlah kinerja karyawan pada kategori “sangat baik” dengan penilaian kerja 81-100 sebanyak 24 karyawan, pada kategori “baik” dengan penilaian kerja sebesar 76-80 sebanyak 38 karyawan, sedangkan pada kategori “cukup baik” dengan penilaian kerja 51-75 hanya 18 karyawan dan tidak ada karyawan yang memiliki penilaian kinerja pada kategori “kurang baik” dengan penilaian kerja <50. Sedangkan di PT. Pabrik Gula Rajawali 1 mempunyai standart kinerja minimal 80, sehingga kinerja karyawan dapat

dikatakan baik, namun masih ada permasalahan pada kinerja karyawan yang mana masih terdapat 18 karyawan yang memiliki penilaian kinerja cukup baik, maka dari itu tidak menutup kemungkinan untuk mencapai tujuan organisasi dan memberikan kontribusi positif untuk kemajuan perusahaan, karyawan masih perlu meningkatkan kinerja mereka dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia mereka sesuai dengan pendapat Yana *et al.*, (2020).

Kinerja sebagian karyawan yang sudah cukup baik tersebut ternyata linear atau searah dengan kedisiplinan kerja karyawan, diduga karena rendahnya tingkat kedisiplinan kerja dari karyawan yang dapat dilihat dari adanya rekapan data absensi keterlambatan di bawah ini:

Tabel 1. 2 Data Absensi Karyawan



Sumber: PT.PG Rajawali 1

Berdasarkan tabel 1.2 diatas terlihat bahwa “Tingkat Perizinan” pada frekuensi ketidakhadiran karena “izin” terjadi peningkatan pada bulan juli dan september sebesar 5 orang, pada bulan desember terjadi juga peningkatan yakni

sebesar 8 orang. “Tingkat Perizinan” pada frekuensi ketidakhadiran karena “sakit” terjadi peningkatan pada bulan oktober sebanyak 4 orang, pada bulan januari dan desember sebanyak 5 orang. “Tingkat Perizinan” yang terakhir pada frekuensi ketidakhadiran karena “terlambat” pada bulan desember cukup tinggi yakni sebanyak 10 orang, kemudian pada bulan september sebanyak 11 orang dan paling tinggi berada pada bulan juni yakni sebanyak 12 orang, adapun masalah yang terjadi pada kedisiplinan kerja yakni masih ada sebagian karyawan yang datang terlambat pada saat bekerja. Amalia *et al.*, (2021) mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini juga didukung oleh Sugianti *et al.*, (2022) yang mengatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Dalam PT. Pabrik Gula Rajawali 1 pengalaman kerja meningkatkan potensi dan pembelajaran dalam berperilaku dengan baik, sehingga memungkinkan seseorang untuk meningkatkan kinerjanya di tempat kerja (Rahman *et al.*, 2021). Pengalaman kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengelola pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki di tempat kerja, ukuran pengalaman kerja antara lain jumlah waktu yang dihabiskan oleh karyawan dan jenis pekerjaan yang mereka lakukan (Rella Lee, 2020) Pekerja yang memiliki pengalaman yang baik, akan mendapatkan promosi pekerjaan lebih cepat dari yang lain dikarenakan alasan utama memiliki modal yaitu pengalaman (Rahman *et al.*, 2021). Selain kedisiplinan kerja, pengalaman kerja juga diduga mempengaruhi kinerja karyawan, melihat karyawan yang bekerja kebanyakan berada diatas 10 tahun.

Adapun masa kerja karyawan di PT.PG Rajawali 1 sebagai berikut:

Tabel 1. 3 Data Masa Kerja Karyawan

No.	Masa Kerja	Jumlah	Presentase
1.	1-10 Tahun	47	58,75%
2.	11-20 tahun	22	27,5%
3.	21-30 Tahun	7	8,75%
4.	31-40 Tahun	3	3,75%
5.	> 50 Tahun	1	1,25%
<b>Total</b>		<b>80</b>	<b>100%</b>

Sumber: PT.PG Rajawali 1

Berdasarkan tabel 1.3 diatas menunjukkan bahwa jumlah masa kerja yang paling tinggi berada pada kategori “1-10” tahun dengan jumlah sebanyak 47 karyawan, kemudian pada kategori “11-20” tahun memiliki jumlah sebanyak 22 karyawan, pada kategori “21-30” tahun terdapat sebanyak 7 karyawan, lalu pada kategori “31-40” tahun terdapat sebanyak 3 karyawan dan kategori masa kerja yang terakhir adalah “>50 tahun” yang dimana kategori ini hanya memiliki 1 karyawan saja.

Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan terbilang cukup lama dalam bekerja di perusahaan tersebut sesuai dengan indikator pengalaman kerja dari Amalia *et al.*, 2021) yang dapat digunakan untuk mengukur apakah karyawan memiliki pengalaman kerja yang cukup atau tidak disuatu pekerjaan, yang salah satunya dapat diukur melalui lama waktu pekerjaan yang ditempuh oleh karyawan dimana masa kerja karyawan paling banyak berada pada 1-10 tahun sesuai dengan tabel 1.3 diatas, selain itu pengalaman kerja juga diukur dari tingkat kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan serta penguasaan pada pekerjaannya, maka dari itu karyawan memerlukan pelatihan kerja guna menambah pengetahuan dan dapat memaksimalkan pekerjaan di bidang yang

ditekuni , dan Pitriyani *et al*, (2020) mengatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, selain itu ini juga didukung oleh Rizati *et al.*, (2022) yang mengatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja tetapi berbeda dengan Astuti *et al.*, (2020) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PABRIK GULA DI PT. PG RAJAWALI 1 SURABAYA”.

### **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah kedisiplinan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula di PT. PG Rajawali 1 Surabaya ?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula di PT. PG Rajawali 1 Surabaya?
3. Apakah kedisiplinan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula di PT PG Rajawali 1 Surabaya?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula di PT. PG Rajawali 1 Surabaya.

2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula di PT. PG Rajawali 1 Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula di PT. PG Rajawali 1 Surabaya.

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat bagi Penulis.

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menambah informasi ilmiah dan bermanfaat dalam memperdalam pengetahuan peneliti tentang pengaruh kedisiplinan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula di PT. PG Rajawali 1 Surabaya.

2. Manfaat bagi PT. PG Rajawali 1 Surabaya.

Hasil penelitian ini di harapkan dapat digunakan sebagai masukan saran dalam upaya menyikapi berbagai faktor pendukung yang di hadapi mengenai pengaruh kedisiplinan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Manfaat bagi akademis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat dijadikan sebagai bahan acuan referensi dan literatur bagi akademis yang ingin melakukan penelitian selanjutnya di PT. Pabrik Gula Rajawali 1 dengan variabel lainnya.