

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Satu hal penting guna mengukur berhasilnya organisasi selain besarnya keuntungan yang didapat yakni Sumber Daya Manusia (SDM). Ketika era globalisasi seperti ini, kualitas SDM sangat dibutuhkan dalam organisasi guna meningkatkan kualitas keberhasilan organisasi. Kemampuan organisasi dalam memberi kepuasan masyarakat akan lebih meningkat jika kualitas pegawai dari organisasi tersebut juga semakin baik. Supaya menghasilkan SDM yang berkompeten serta mempunyai daya saing tinggi, diperlukan pembinaan yang baik dari organisasi itu sendiri. Kinerja pegawai akan mempengaruhi naik turunnya kinerja dalam suatu organisasi. Dengan artian terdapat kaitan positif karyawan dengan organisasi.

Hasil kerja yang bisa didapat individu atau kelompok pada organisasi tertentu, disesuaikan dengan tiap-tiap tanggungjawab sebagai upaya mendapat tujuan yang diinginkan dengan tidak melanggar aturan disebut dengan kinerja (Pettalolo, 2013). Bisa diartikan kinerja menjadi hal penting dalam organisasi. Melalui pemerhatian lingkungan kerja, akan menjadi usaha guna melakukan peningkatan kinerja pegawai. Lingkungan kerja menjadi faktor yang memberi pengaruh kinerja karyawan (Winarningsih, 2020).

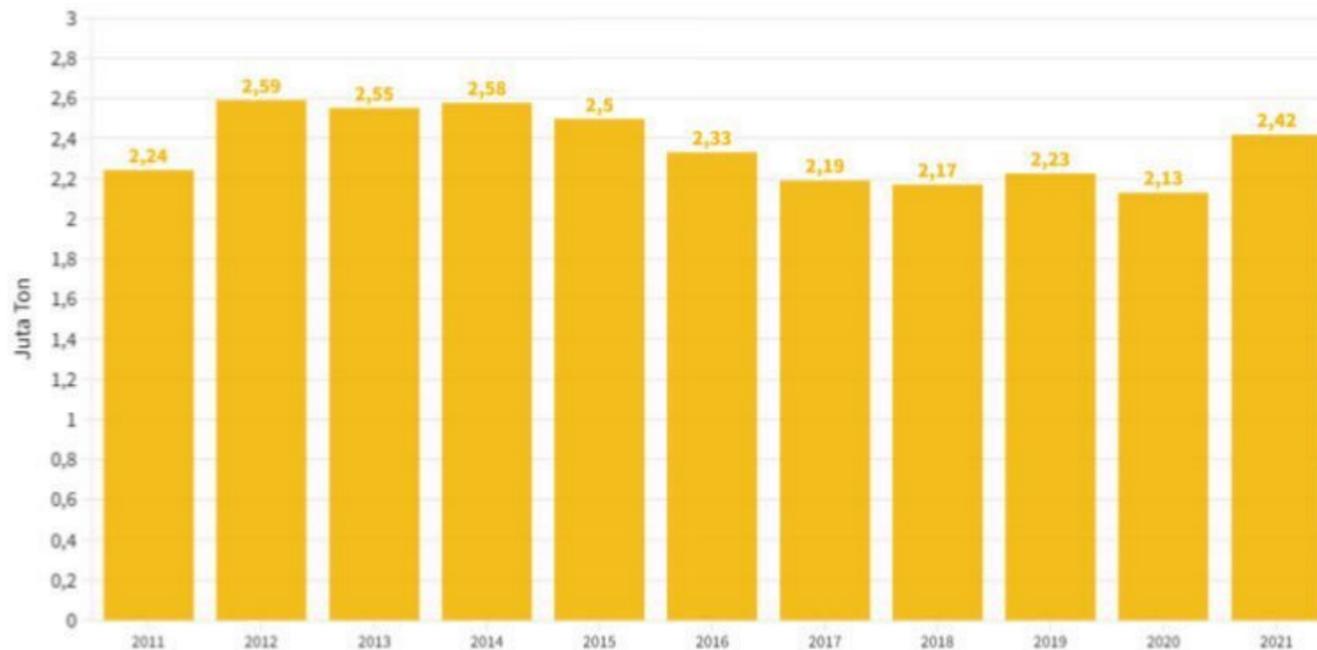
Lingkungan kerja disebut sebagai sesuatu disekitar pegawai yang bisa memberikan pengaruh dalam pelaksanaan tugasnya. Lingkungan kerja sangat diberi perhatian dikarenakan bisa memberi pengaruh untuk pegawai guna pelaksanaan tugasnya (Sunarno, 2021). Menurut Agustani (2021), pegawai akan bisa bekerja secara optimal jika lingkungan kerjanya kondusif. Dengan artian pegawai akan nyaman menjalani pekerjaannya sehingga waktu digunakan secara efektif ketika mereka menyukai lingkungan kerjanya. Namun, sebaliknya kinerja karyawan akan menurun ketika lingkungan kerja tidak memadai.

Selain itu, kinerja juga sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Tanggung jawab individu yang besar merupakan cerminan dari disiplinnya. Pegawai dengan disiplin kerja tinggi, tidak akan menunda pekerjaan serta mengerjakan tugas dengan tepat waktu walaupun tidak adanya pengawasan langsung dari atasan. Menurut Arda (2017) baik buruknya disiplin kerja merupakan cerminan dari besarnya tanggung jawab individu pada tugasnya. Rasa disiplin bisa membuat individu mampu membedakan kewajiban serta hal yang seharusnya tidak dilakukan (Sanusi, 2021).

Salah satu perusahaan yang menarik bagi peneliti adalah Pabrik Gula Kebon Agung Malang. Di Indonesia, gula menjadi komoditas penting setelah beras. Pabrik gula juga menjadi industri strategis dikarenakan output gula yang bisa memenuhi kebutuhan pangan pokok, bahan baku industri lain serta menciptakan lapangan kerja. Indonesia memiliki era

keemasan industri gula pada tahu 1930-an. Saat itu, ekspor gula berkisar antara 24 juta ton hingga 3 juta ton pada periode puncak produksi.

Gambar 1. Produksi Gula Indonesia (Periode 2011 – 2021)



Sumber : Badan Pusat Statistik, 2022

Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat, di Indonesia pada 2021, jumlah produksi gula tebu 2,42 juta ton. Meningkat 13,5% dari tahun sebelumnya. Produksi gula tebu di Indonesia cenderung menurun dalam satu dekade terakhir. Pada 2011, produksi gula tebu Indonesia tercatat sebesar 2,24 juta ton. Jumlahnya kemudian naik 15,52% menjadi 2,59 juta ton di 2012. Walaupun demikian, produksinya terus merosot hingga mencapai 2,13 juta ton pada 2020. Produksi gula tebu baru kembali meningkat cukup signifikan pada tahun lalu. Adapun, sebanyak 1,39 juta ton gula tebu berasal dari perkebunan rakyat. Sementara 1,03 juta ton gula tebu diproduksi perkebunan besar. Berlandaskan provinsinya, Jawa Timur menjadi provinsi produksi gula paling banyak, yakni 1,12 juta ton. Lampung menempati posisi kedua yakni 802,4 ribu ton.

Sebagai salah satu pabrik yang mempunyai fungsi guna menghasilkan kebutuhan pokok masyarakat, kualitas kerja Pabrik Gula Kebon Agung akan memberi pengaruh pada kepuasan masyarakat yang membeli produknya, apalagi pabrik ini terletak pada provinsi yang memproduksi gula terbesar di Indonesia. Pabrik Gula Kebon Agung yakni usaha bidang industri gula yang berbahan dasar tebu. Tan Tjwan Bie yang merupakan pengusaha Tionghoa, mendirikan pabrik tersebut pada tahun 1905. Lokasi Pabrik Gula Kebon Agung yakni pada Desa Kebonagung, Kecamatan Pakis Aji, Kabupaten Malang, pada ketinggian kurang lebih 440 mdpl. Pada awal pendirian Pabrik Gula Kebon Agung melakukan penggilingan dengan kapasitas 500 TTH (ton tebu per hari). Pabrik Gula Kebon Agung melaksanakan program pengembangan sejak tahun 2005 dan program tersebut tercapai pada tahun 2011 dan hingga saat ini kapasitas giling tebu mencapai 20.000 TTH.

Melihat perkembangan dan besarnya kapasitas giling pada pabrik gula ini, tentunya kinerja karyawan menjadi fokus utama guna menjaga kualitas serta kemampuan pabrik untuk menjaga kualitas produk gula yang dihasilkan. Berdasarkan observasi yang dilaksanakan peneliti di awal, diketahui dimana kondisi kedisiplinan dan lingkungan pabrik tersebut masih perlu mendapat perhatian.

Rendahnya kedisiplinan ini dapat terlihat dari masih tinggi jumlah keterlambatan karyawan yang masuk kantor, bahkan terdapat beberapa karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan jelas. Selain itu, berdasarkan

keterangan yang didapatkan dari atasan di pabrik tersebut, diketahui dimana masih ada karyawan yang tidak melakukan penyelesaian target tepat waktu. Karyawan yang bekerja masih sering tertinggal dalam memenuhi target yang diberikan perusahaan sehingga ini menunjukkan kinerja yang tidak maksimal.

Bukan hanya kedisiplinan kerja, lingkungan kerja pada Pabrik Gula Kebon Agung Malang ini juga menarik perhatian peneliti saat melakukan observasi. Kondisi tempat kerja yang cukup sempit dan masih kurangnya pencahayaan membuat suasana kerja menjadi kurang nyaman, selain itu kurangnya ventilasi udara membuat udara di area kerja menjadi lebih lembab. Bukan hanya lingkungan fisik, suasana dan hubungan antar karyawan juga tidak begitu hangat. Masih ada beberapa karyawan yang tidak bisa berkomunikasi antar rekan kerja, terutama bagi karyawan yang berasal dari luar kota yang merasa agak kesulitan menemukan suasana pertemanan dalam lingkungan kerja.

Berdasarkan fenomena di atas, peneliti mempunyai ketertarikan guna melakukan penelitian berjudul "Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang".

B. Rumusan Masalah

Berlandaskan latar belakang yang sudah dipaparkan, maka peneliti mengambil beberapa rumusan masalah yakni :

1. Bagaimana pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang?
2. Bagaimana pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang?

C. Tujuan Penelitian

Dilandaskan dari rumusan masalah yang ada, penelitian ini mempunyai beberapa tujuan yakni :

1. Melakukan analisis pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang
2. Melakukan analisis pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang
3. Melakukan analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang

D. Kegunaan Penelitian

Terdapat beberapa manfaat yang harapannya bisa didapat dari hasil penelitian ini, yakni :

1. Bagi Peneliti

Harapannya bisa menambah pengetahuan untuk peneliti serta menjadi syarat kelulusan.

2. Bagi Perusahaan

Harapannya bisa menjadi bahan referensi dalam menentukan kebijakan serta pertimbangan dalam penilaian proses kerja karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Harapannya bisa menambah literatur mengenai pengaruh kedisiplinan serta lingkungan pada kinerja karyawan serta memaksimalkan pengetahuan untuk peneliti selanjutnya.