**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang**

Diera globalisasi ini semankin meningkatnya tenaga kerja,setiap perusahaan harus mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain.untuk menghadapi persaingan ini, perusahaaan harus mampu meningkatkan kinerja karyawan, untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus mampu memilih karyawan yang memiliki kemampuan yang baik, agar mampu bersaing dengan perusahaan lainya.

Perusahaan dan karyawan adalah dua belah pihak yang saling membutuhkan. Karyawan merupakan aset yang penting bagi sebuah perusahaan, karena sumber daya manusia sebagai alat penggerak perusahaan. Seberapa canggih teknologi yang dimiliki perusahaan, tanpa adanya karyawan yang berkualitas maka semuanya akan tidak berguna. Kemajuan sebuah perusahaan sangat ditentukan dari kualitas sumber daya manusia khususnya kinerja. Cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai diperlukan strategi peningkatan kinerja. Apabila strategi tersebut berhasil maka perusahaan perlu sekali untuk mengetahui sasaran kinerja.Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang baik, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan realisasi hasil kerja melebihi target dari yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mencapai hasil produksi yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan disiplin dan Motivasi.

Untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi tersebut, maka sumber daya manusia yang ada perlu dikelola dengan sangat baik guna dapat menciptakan keseimbangan antara kebutuhan dari kedua belah pihak. Adanya keseimbangan tersebut menjadi kunci bagi perusahaan agar dapat berkembang serta produktif.

Kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya untuk meningkatan kinerja karyawan. Menurut Managkunegara (2009) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitasdan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikannya. Oleh karena itu terdapat beberapa cara terbaik untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan adalah dengan cara penerapan disiplin yang tinggi kepada karyawan dan pemberian Motivasi kepada karyawan.

Disiplin kerja dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya denganbaik, Hasibuan (2011). Dengan disiplin kerja yang baik diharapkan akan terwujud kinerja karyawan yang lebih baik. Displin dapat dilihat dari beberapa indikator seperti taat terhadap peraturan, patuh terhadap pimpinan dan presensi kehadiran, ketetapan penyesuaian tugas dan kesediaan menyelesaikan tugas tambaan.

Disiplin kerja perlu diterapkan dalam sebuah perusahaan karena bahwa disiplin tidak lahir begitu saja, tetapi perlu adanya pembinaan - pembinaan yang dilakukan. Karyawan bekerja karena didorong untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sehingga kinerja karyawan semakin baik. Semakin baik sistem penerapan disiplin kerja pada suatu perusahaan maka akan semakin baik kinerja karyawan. Dalam peningkatan kinerja karyawan dengan pemberian Motivasi kerja juga dapat mempengaruhi Kinerja karyawan.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2011) Motivasi adalah daya penggerak yang diberikan agar memunculkan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Setiap perusahaan ingin mendorong karyawan agar mampu untuk bekerja sesuai dengan apa yang di perintah oleh pimpinanya. Akan tetapi, karyawan juga membutuhkan semangat dan dorongan dari pimpinanya. Dengan memberikan dorongan yang kuat dari pimpinanya secara langsung, seperti memberikan bonus seperti rekreasi, hiburan dan lain-lain. Karena secara langung pimpinanya mendorong semangat kerja karyawan, sehingga karyawan semakin semangat dan karyawan dapat menyelesaikan target yang telah di tetapkan oleh perusahaan.

Sistem pemberian Motivasi merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Apabila karyawan mendapatkan Motivasi atau dorongan langsung yang baik dari pimpinanya, maka karyawan tersebut semakin semangat dalam menjelankan tugas yang diberikanya.

Dengan adanya pemberian Motivasi yang tepat serta penerapan disiplin dalam bekerja diharapkan kinerja karyawan semakin tinggi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dari pernyataan diatas dapat didefinisikan kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan pemberian Motivasi kepada karyawan dan diberlakukan disiplin kerja pada setiap perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan pada perusahaan.

PG Tjoekir Jombang merupakan pabrik gula yang memproduksi gula sebagai produk utama dengan produk samping yang berupa tetes dan ampas. Yang terletak di Desa Cukir Kecamatan Diwek Kabupaten Jombang.

Kinerja dari seorang karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting bagi perusahaan. Hal ini membuat peneliti ingin mengetahui atau menganalisis kinerja karyawan pada PG Tjoekir Jombang. Pada penelitian ini menitik beratkan pada karyawan tetap bagian produksi pada PG Tjoekir jombang.

**Tabel 1.1hasil produksi PG Tjoekir tahun 2014 sampai 2017**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tahun** | **Hasil Produksi** | **Waktu Produksi** |
| **PencapaianHasil (Ton)** | **TargetHasil** | **Realisasi** | **Rencana** |
| 2014 | 442.166 | 450.000 | 6 bulan | 5 bulan |
| 2015 | 371.677 | 400.000 | 6 bulan | 5 bulan |
| 2016 | 370.885 | 400.000 | 7 bulan | 6 bulan |
| 2017 | 361.779 | 400.000 | 8 bulan | 6 bulan |

Sumber : PG Tjoekir jombang 2018

Berdasarkan informasi dari tabel 1.1 telah menunjukkan adanya penurunan hasil produksi. Hal ini menunjukkan tingkat kinerja karyawan mengalami penurunan. Penurunan kinerja karyawan terlihat dari kualitas kinerja yang mengalami penurunan. Dibuktikan dengan wawancara kepala bagian sumber daya manusia yaitu kualitas kerja dari karyawan tidak sesuai standar perusahaan dan kuantitas kerja yang tidak tepat sasaran. Penurunan kinerja juga dapat dilihat dari kurangnya kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditentukan tidak dapat tercapai, sehingga memerlukan perbaikan. Untuk mencapai kinerja karyawan pada PG Tjoekir Jombang yang tidak memenuhi target perusahaan, maka diperlukannya perbaikan kinerja dengan cara penerapan disiplin dan pemberian Motivasi bagi seluruh karyawannya.

Pada penerapan disiplin kerja pada PG Tjoekir faktor paling menjadi perhatian adalah tingkat kehadiran karyawan. Dalam proses wawancara dengan kepala bagian sumber daya manusia. Bahwa banyak karyawan telat masuk kerja ini dibuktikan dengan absensi pada tabel 1.2.

**Tabel 1.2 Absensi karyawan PG Tjoekir jombang**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Bulan** | **Jumlah****Karyawan****tetap** | **Jumlah hari kerja karyawan** | **Kehadiran** | **Kemangkiran** |
| **jumlah** | **(%)** | **Jumlah** | **(%)** |
| Juni | 106 | 27 | 99 | 93,39% | 7 | 6,60% |
| Juli | 106 | 27 | 96 | 90,56% | 10 | 9,43% |
| Agustus | 106 | 27 | 94 | 88,67% | 12 | 11,32% |

Sumber : PG Tjoekir jombang 2018

Berdasarkan infomasi dari tabel di atas menunjukan adanya tingkat kemangkiran yang semakin bertamba setiap bulanya. Kemangkiran dalam hai ini berupa datang terlambat, pulang tidak sesuai jam pulang yang telah di tentukan perusahaan. Dengan kemangkiran ini bisa menyebabkan kinerja menurun. Berdasarkan pemaparan kepala bagian SDM permasalahan disiplin meliput dengan tingkat kehadiran karyawan yang menurun, kurangnya ketaatan karyawan pada kewajiban dan peraturan kerja perusahaan. Sehingga ini bisa menyebabkan kinerja menurun Peningkatan kinerja karyawan faktor yang dominan dalam mempengaruhi tingkat disiplin. Disiplin disini memiliki arti sifat taat dan kepatuhan pada peraturan yang berlaku. Disiplin kerja karyawan bertujuan agar mematuhi kebijaksanaan dan peraturan, serta melakukan semua aturan dan perintah dari perusahaan dengan demikian kinerja perusahaan dapat meningkat. Dapat dibuktikan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yuliyanti, Istiatin, dan Aryati tahun 2017 yang menyatakan hasil dari penelitiannya mengungkapkan Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian sewing PT.Pelita Tomangmas Karanganyar, artinya bahwa apabila tingkat kedisiplinan karyawan, baik disiplin waktu, disiplin kerja ditingkatkan maka hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan.

Penurunan kinerja juga dapat dipengaruhi sistem pemberian Motivasi pada karyawan. Pemberian Motivasi yang merupakan faktor penting dalam mempengaruhi peforma kinerja karyawan. Dengan tidak adanya pemberian Motivasi ditakutkan akan mempengaruhi peforma kinerja karyawan. Karena pemberian motivasi ini dirasa sangat penting guna untuk memberikan suatu dorongan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Adanya karyawan yang disiplin dan Motivasi yang sesuai diharapkan kinerja karyawan meningkat. Peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan pada suatu perusahaan akan meningkatkan kelancaran proses kerja. Dengan adanya kelancaran proses kerja akan mempengaruhi tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Dapat dibuktikan dengan sebuah penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syarah Amalia, Mahendra Fahri, (2016) yang menyatakan dalam hasil penelitiannya Motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Gramedia Asri cabang Emerald Bintaro. Berdasarkan uraian-uraian diatas maka dari itu penulis tertarik dan meneliti tentang penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan Melalui Motivasi sebagai variabel mediasi”.**

* 1. **Rumusan Masalah**
1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan produksi pada PT PG Tjoekir ?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan produksi pada PT PG Tjoekir?
3. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap Motivasi karyawan produksi pada PT PG Tjoekir?
4. Apakah Displin kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui Motivasi kerja sebagai variabel mediasi
	1. **Tujuan Penelitian**
5. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan produksi pada PT PG Tjoekir.
6. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan produksi pada PT PG Tjoekir.
7. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap Motivasi kerja Karyawan produksi pada PT PG Tjoekir.
8. Untuk mengetahui pengaruh displin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel mediasi

**1.4 Manfaat Penelitian**

1) Manfaat Teoritis

Sebagai tambahan pengembangan ilmu pengetahuaan, dengan teori yang didapat selama perkuliaan dan sebagai refrensi bagi peneliti lain yang mau melakukan penelitian terkait disiplin kerja, kinerja karyawan dan motivasi kerja

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam mengambil keputusan-keputusan yang berkait dengan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, sehingga diharapkan dapat mencegah terjadinya penurunan Kinerja Karyawan yang merugikan perusahaan