

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan asset yang sangat penting dan berharga dari sebuah perusahaan atau organisasi, karena sumber daya manusia sangat menentukan diantara sumber daya yang tersedia di dalam organisasi. Dewi (2012) mengatakan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai kekhususan dibandingkan dengan manajemen secara umum yaitu manajemen Sumber Daya Manusia yang lain dengan demikian Sumber Daya Manusia sangat utama dibanding dengan yang lainnya. Bahkan sumber daya alam yang merupakan asset non manusia diakui juga mempunyai peran yang penting tetapi jika tidak didukung oleh sumberdaya manusia yang berkualitas maka suatu organisasi sulit untuk mencapai tujuan. Manusia merupakan unsur penentu untuk menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran suatu organisasi.

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan harus mempunyai strategi untuk menghasilkan sumber daya yang berkualitas. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, tapi faktor manusia atau karyawan merupakan faktor yang penting pula. Hal ini dikarenakan karyawan yang berkompeten atau mempunyai kinerja yang optimal akan membantu tercapainya tujuan dari perusahaan.

Persaingan bisnis saat ini sangatlah pesat, dengan adanya persaingan tersebut dapat mendorong suatu perusahaan atau organisasi untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki guna dalam menghadapi persaingan di era globalisasi ini. Persaingan merupakan salah satu tantangan atau resiko penting yang dihadapi bagi setiap perusahaan. Dan setiap perusahaan harus mempersiapkan rencana strategi untuk tetap pada posisi 2 kompetitif antar perusahaan. Tingkat posisi kompetitif tersebut, salah satunya dapat dilihat dengan penentuan dalam visi dan misi yang dijalankan perusahaan dalam mencapai tujuan yang efisien dan efektivitas.

Suatu perusahaan atau organisasi adalah sekumpulan dari berbagai unsur-unsur dalam sumber daya (baik alam atau manusia) yang terdiri dari bahan baku, modal, peralatan, perlengkapan, dan juga manusia atau karyawan. Salah satunya karyawan, karyawan merupakan salah satu sumber daya organisasi yang berperan aktif untuk menjalankan tujuan dari organisasi tersebut. Dengan adanya sumber daya manusia, perusahaan dengan mudah mencapai tujuannya. Lebih penting lagi, jika perusahaan lebih memperhatikan akan pengelolaan atau peningkatan pada sumber daya manusia yang dimilikinya, salah satunya dalam peningkatan pada kinerja karyawan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia sangat berperan dalam suatu perusahaan. Terutama dalam keikutsertaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan baik secara efisien maupun efektivitas.

Pada umumnya, perusahaan hanya berfokus pada keuntungan atau penampilan yang diperoleh perusahaan. Yakni hanya menuntut kinerja yang tinggi pada para karyawan dengan dituntut agar mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien, tanpa lebih memperhatikan

pada faktor-faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja karyawan yang tinggi atau bagus lagi. Padahal faktor mendasar dalam mendorong kinerja karyawan sangatlah diperlukan, salah satunya dengan orientasi kerja dan disiplin kerja yang harus perlu diperhatikan demi untuk meningkatnya kinerja karyawan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan, juga akan berpengaruh pada keuntungan yang didapatkan oleh perusahaan terutama pada era globalisasi.

Mangkunegara (2005: 67) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik akan menghasilkan pekerjaan-pekerjaan yang sangat memuaskan untuk perusahaan maupun untuk karyawan itu sendiri. Dalam suatu instansi atau perusahaan, banyak faktor untuk menilai kinerja karyawan itu sendiri. Contohnya disiplin kerja, kepuasan kerja, semangat kerja, motivasi seorang karyawan atau pegawai dan lain sebagainya. Dalam pendapat lain mengatakan, bahwasanya kinerja itu merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan". Rivai (2011: 554). Penentu kinerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari tingkah lakunya. Apabila tingkah laku karyawan tersebut buruk maka buruk pula kinerjanya, dan sebaliknya.

Kinerja adalah hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya (Primajaya 2010). Kinerja karyawan yang produktif atau optimal akan diakui keberadaannya di dalam perusahaan sehingga karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Taurisa (2012) kinerja yang

optimal merupakan salah satu sasaran organisasi atau perusahaan untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Untuk itu perusahaan dituntut untuk terus mengembangkan potensi karyawan yang ada di dalam perusahaan supaya dapat menetapkan tujuan dan ada umpan balik yang dapat diandalkan (Torang, 2014: 74).

Kinerja karyawan pada sebuah organisasi atau perusahaan merupakan salah satu sumber bagi tolak ukur penilaian kualitas suatu organisasi. Karyawan mampu bekerja dengan baik apabila diperkenalkan terlebih dahulu mengenai perusahaan, rekan kerja dan tugas-tugasnya, serta didukung oleh karyawan yang memiliki pengalaman kerja. Jadi dapat dikatakan jika sebuah organisasi memiliki kinerja karyawan yang memuaskan maka performa organisasi tidak dapat dipandang sebelah mata. Dalam melaksanakan tugasnya, karyawan harus memahami mengenai prosedur tugas-tugasnya, untuk itu perusahaan harus memberikan program orientasi kepada karyawan khususnya karyawan yang belum mendapatkan orientasi. Program orientasi yang ditangani secara tepat membawa karyawan untuk berkinerja lebih baik, membantu mengurangi kegugupan hari pertama bekerja. Setiap karyawan seharusnya diberikan orientasi supaya dapat mengurangi kecemasan mengenai perannya di dalam organisasi atau perusahaan. Karyawan membutuhkan program orientasi sebagai dasar pengetahuan yang sangat penting untuk dilakukan. Pernyataan ini didukung oleh Hariandja (2002: 156) program orientasi merupakan cara yang penting untuk membantu karyawan, khususnya karyawan yang masih baru memenuhi tujuan-tujuan pribadi dan organisasi.

Karyawan baru harus diperkenalkan dengan perusahaan secara umum termasuk visi, misi, nilai, kebijakan, dan prosedur serta deskripsi/gambaran kerja

yang dimilikinya seperti tugas, tanggung jawab, pemberian gaji, tujuan dan prioritas departemen tempat ia bekerja. Dengan demikian karyawan dapat mengetahui apa yang diharapkan perusahaan dari dirinya berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga dapat mengantisipasi konflik yang mungkin terjadi di kemudian hari.

PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang eksporter laut yaitu ikan teri kering ke luar negeri. Pada perusahaan ini terdapat karyawan dan sumber daya yang ada dilingkungan industri yang dapat mendukung berjalannya tujuan dari perusahaan tersebut. Namun, berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan karyawan terdapat permasalahan pada kinerja karyawannya yang akan dibuktikan pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Data Naik Turunnya Kinerja Karyawan Berdasarkan Pengiriman dan Jumlah *Claim* Selama Dua Periode (2015-2016)

Bulan	Total Pengiriman		Jumlah Claim	
	2015	2016	2015	2016
Januari	6 countainer	7 countainer		
Februari	5 countainer	6 countainer	1 <i>claim</i>	1 <i>claim</i>
Maret	4 countainer	3 countainer		
April	5 countainer	3 countainer		
Mei	5 countainer	5 countainer	1 <i>claim</i>	
Juni	6 countainer	5 countainer		
Juli	5 countainer	5 countainer		1 <i>claim</i>
Agustus	5 countainer	5 countainer	1 <i>claim</i>	
September	6 countainer	4 countainer		1 <i>claim</i>
Oktober	5 countainer	3 countainer		1 <i>claim</i>
November	5 countainer	3 countainer	1 <i>claim</i>	1 <i>claim</i>
Desember	5 countainer	3 countainer		

Sumber: PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep, 2016

Pada Tabel 1.1 di atas, diketahui bahwa dari tahun 2015 sampai 2016, jumlah pengiriman produk semakin menurun dan jumlah *claim* semakin meningkat. Hal tersebut mengakibatkan perusahaan mengalami kerugian berupa pemotongan harga, hal ini disebabkan karena kinerja karyawan yang tidak

optimal. Untuk itu, perusahaan harus memperhatikan kinerja para karyawannya untuk meningkatkan hasil produksi dan mengurangi *claim* dari klien atau konsumen. Kinerja karyawan yang tidak optimal tersebut disebabkan karena kurangnya pengenalan terhadap tugas-tugasnya, dan karyawan tidak menguasai penggunaan peralatan pekerjaannya karena sebelumnya tidak memiliki pengalaman pekerjaan yang sama. Dalam hal ini, diperlukan program orientasi terhadap karyawan karena banyak dari karyawan tersebut yang sudah lama bekerja tetapi tidak memperoleh orientasi. Orientasi diberikan supaya karyawan memahami prosedur pekerjaannya, dan tidak mengalami kesalahan saat bekerja.

Menurut informasi dari salah seorang karyawan, karyawan tersebut dan rekan-rekannya tidak memahami tugas pokok dan fungsinya, serta tidak adanya orientasi langsung dari manajer personalia terhadap karyawan karena masih melalui tahap demi tahap. Perusahaan ini menerapkan sistem *team work* dimana dalam tiap *team* manajemen hanya memberikan orientasi kepada koordinator *team*. Dengan penerapan sistem yang demikian program orientasi tidak efektif dan efisien.

Beberapa karyawan juga tidak memperoleh penjelasan secara umum tentang perusahaan dan aturan-aturan yang ada di dalamnya, sehingga mereka tidak memahami aturan tentang tugas-tugasnya. Karyawan hanya diberikan orientasi saat mereka langsung terjun ke lapangan. Akibatnya terjadi percekocokan antara karyawan divisi pengadaan dengan nelayan karena karyawan tersebut tidak diberikan penjelasan tentang karakter nelayan dan harga pasaran ikan. Selain itu, harapan-harapan karyawan tidak terpenuhi, seperti halnya harapan untuk mendapatkan bonus ternyata tidak diperoleh saat masa-masa orientasi, sehingga karyawan yang awalnya berharap lebih ternyata

perusahaan tidak menerapkan sistem seperti hal tersebut. Hal ini juga dibuktikan pada karyawan divisi produksi khususnya bagian *excellent* yang mengatakan banyak dari teman-temannya tidak memahami Standar Operasional Prosedur (SOP) yang diterapkan oleh perusahaan. Akibatnya banyak karyawan mengalami kesalahan saat bekerja, saat mensortir ikan masih banyak campuran sumbi dan rambut pada ikan teri yang akan diekspor dan produk yang tidak dicek ulang. Akibatnya perusahaan memperoleh *claim* dari klien, saat sudah di *claim* pengiriman produk dipotong harga 20 – 40 juta karena tidak sesuai dengan permintaan khusus dari klien atau konsumen. Dalam orientasi seharusnya dijelaskan mengenai tujuan organisasi, tugas karyawan, rekan kerja, sistem gaji dan semua yang berkaitan dengan karyawan dan organisasi agar karyawan bekerja sesuai dengan prosedur dan dapat meningkatkan kinerjanya serta karyawan tidak mempunyai harapan yang naif. Selain orientasi kerja yang dapat mempengaruhi pada peningkatan kinerja karyawan, salah satunya juga pada disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan sikap/tindakan menghormati atau patuh terhadap peraturan-peraturan yang ada (baik tertulis maupun tidak tertulis). Berdasarkan kondisi nyata di lapangan saat melakukan penelitian di PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep, terdapat adanya permasalahan pada disiplin kerja para karyawan yang masih kurang. Yang mana masih adanya karyawan yang tidak memakai perlengkapan alat kerja seperti halnya pemakaian seragam yang tidak dipakai langsung saat memasuki pabrik.

Permasalahan lainnya yaitu pada tingkat kedisiplinan, masih banyaknya karyawan yang terlambat pada saat masuk kerja. Para karyawan tidak mematuhi aturan yang telah disesuaikan oleh perusahaan yang mana setiap harinya masuk kerja dimulai jam 08.00 wib, kemudian jam istirahat karyawan pada jam 12.00

wib sampai jam 13.00 wib dan karyawan dipulangkan pada saat jam 16.00 wib. Jam operasional tersebut berlaku untuk semuanya, pengecualian pada bagian pengadaan ikan yaitu jam kerja dimulai jam 07.00 wib, karena berhadapan langsung dengan para nelayan yang mengirimkan ikan. Dengan standart kerja yang sama yaitu 8 jam seperti pada perusahaan pada umumnya. Meskipun dengan demikian, karyawan masih ada yang melanggar peraturan tersebut yakni masih banyak yang terlambat atau pulang lebih awal, yang mana dilakukan secara continui sampai sekarang.

Berikut merupakan rekapitulasi daftar hadir karyawan PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep pada bulan November 2016 pada enam bagian didepartemen produksi.

Tabel 1.2 Rekapitulasi Daftar Hadir Karyawan Bagian Produksi

Bulan	Daftar Hadir	Jabatan						Total
		Sizing/ packin g	Blower	Borongan	Sortir 1	Sortir 2	Sortir AA	
Januari	Terlambat	2	-	5	2	-	2	11
	Pulang Awal	1	3	6	1	3	5	19
Februari	Terlambat	3	2	5	6	3	-	19
	Pulang Awal	4	-	4	2	5	-	15
Maret	Terlambat	2	4	6	9	11	7	39
	Pulang Awal	3	5	7	10	9	5	39
April	Terlambat	8	6	3	12	10	-	39
	Pulang Awal	-	4	5	6	-	9	24
Mei	Terlambat	-	2	-	5	9	10	26
	Pulang Awal	4	7	2	7	11	2	33
Juni	Terlambat	3	2	3	14	13	9	44
	Pulang Awal	-	4	8	12	11	10	45
Juli	Terlambat	12	13	9	14	9	9	66
	Pulang Awal	10	10	8	9	9	7	53
Agustus	Terlambat	2	4	2	6	2	-	16

	Pulang Awal	8	8	8	-	-	9	33
September	Terlambat	-	4	-	12	8	3	27
	Pulang Awal	1	3	2	15	5	9	35
Oktober	Terlambat	4	-	6	10	7	1	28
	Pulang Awal	3	2	-	7	8	-	20
November	Terlambat	1	1	-	8	5	3	18
	Pulang Awal	2	1	2	11	7	14	37
Desember	Terlambat	12	5	3	5	4	5	34
	Pulang Awal	8	9	12	7	8	10	54

Sumber: PT.Marinal Indoprima Cabang Sumenep 2016

Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam satu tahun terakhir ada 367 karyawan yang datang terlambat dan 407 karyawan yang pulang lebih awal dari jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Dari uraian di atas, dapat diketahui bahwa orientasi kerja dan disiplin kerja karyawan masih kurang baik, yang mana karyawan menganggap perlengkapan, peralatan kerja, peraturan, dan sebagainya yang mengikat karyawan sebagai hal yang tidak penting. Selain itu tidak ada dorongan perubahan ke arah yang lebih baik pada prestasi kerja yang ada pada dirinya untuk meningkatkan kinerja yang dihasilkan. Padahal perlengkapan alat kerja, peraturan, dan lainnya yang mengikat pada karyawan juga sebagai pendorong pada produktifitas perusahaan agar karyawan merasa aman dan selamat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Serta dapat meningkatkan kinerja karyawan yang dihasilkan dan berdampak juga pada produktifitas perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas mendorong peneliti untuk melakukan penelitian di PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep dengan judul “PENGARUH ORIENTASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. MARINAL INDOPRIMA CABANG SUMENEP”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan tersebut, maka perumusan masalah yang disampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah orientasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep?
3. Apakah orientasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep?
4. Diantara kedua variabel tersebut, variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang dirumuskan di atas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah orientasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep.
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep.
3. Untuk mengetahui apakah orientasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep.

4. Untuk mengetahui diantara kedua variabel orientasi dan disiplin kerja yang manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT.Marinal Indoprima Cabang Sumenep.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, peneliti mengharapkan adanya manfaat sebagai berikut:

1. Bagi PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep
 - a. Penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan informasi yang berguna untuk menyusun kebijakan organisasi atau instansi yang bersangkutan.
 - b. Diharapkan dapat menjadi sumbangan penting bagi instansi/ perusahaan sebagai salah satu bahan evaluasi atau sumber referensi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Salah satunya dengan melalui orientasi dan disiplin kerja karyawan dalam upaya pengelolaan sumber daya manusia. Sehingga dengan kinerja yang baik, maka akan dapat mempengaruhi dengan cepat pada pencapaian tujuan suatu perusahaan baik secara efektif dan efisien.

2. Bagi Universitas Trunojoyo Madura

Penelitian ini diharapkan dapat menambah manfaat informasi atau wacana pengetahuan serta sebagai bahan masukan bagi fakultas untuk mengevaluasi sejauh mana kurikulum yang diberikan mampu memenuhi tuntunan perkembangan dunia perekonomian dan persaingan global pada saat ini.

3. Bagi Peneliti

- a. Sebagai aplikasi atau bekal peneliti dalam menerapkan ilmu-ilmu yang telah diperoleh saat di perkuliahan terhadap dunia kerja sesungguhnya.

- b. Diharapkan dapat mampu memberikan kontribusi wawasan, pengetahuan, dan pengalaman dalam berpikir kritis dan sistematis dalam menghadapi permasalahan.
- 4. Bagi Masyarakat/Umum
 - a. Diharapkan dapat berguna bagi perkembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).
 - b. Penelitian ini juga diharapkan agar dapat menjadi bahan pertimbangan bagi para pembuat kebijakan dalam menentukan kebijakan dalam meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya dalam melaksanakan motivasi kerja dan disiplin kerja yang berpengaruh pada kinerja para karyawan.