

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan sumber daya manusia seharusnya mempunyai kedudukan yang penting bagi sebuah perusahaan. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan yang berkinerja tinggi, mempunyai peran dominan dalam menjalankan operasional perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perusahaan perlu menghargai dan memperhatikan segala aspek dalam diri karyawan agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja yang unggul.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting, sehingga diperlukan usaha-usaha yang lebih baik untuk membina sumber daya manusia manusia sebagai tenaga kerja yang berkompeten. Perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi juga membutuhkan sumber daya manusia melaksanakan pekerjaan tersebut. Setiap perusahaan yang menginginkan karyawannya mempunyai prestasi dan meningkatkan kinerjanya meningkat harus perusahaan memperhatikan prestasi karyawan sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Tuntutan terhadap prestasi kerja karyawan merupakan suatu hal harus ditingkatkan mendesak mengingat adanya tuntutan masyarakat untuk terpenuhinya pelayanan, yang lebih baik. Karyawan harus mempunyai

Semangat kerja dan tanggung jawab yang tinggi serta mampu bekerja secara efektif, efisien, dan tanggap terhadap kebutuhan dan aspirasi masyarakat.

Prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan karyawan dalam bekerja. Prestasi kerja dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, disiplin karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dan aspek-aspek teknis serta perilaku karyawan dalam pergaulan.

Stres yang sering dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang di sekitar tempat bekerja mempengaruhi prestasi kerjanya, sehingga organisasi atau perusahaan perlu untuk meningkatkan atau mengkaji mutu organisasional bagi para karyawan. Menurunnya stres yang dialami karyawan pasti akan meningkatkan kesehatan atau mutu di dalam organisasi. Stres kerja dapat berakibat positif (*eustress*) yang dibutuhkan guna menghasilkan prestasi yang tinggi, namun seringkali stres kerja lebih banyak merugikan karyawan ataupun perusahaan. (Aldi & Susanti, 2017: 15)

Deskripsi dan tanggung jawab karyawan untuk berprestasi kerja mencerminkan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja merupakan perilaku nyata yang dicapai setiap karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dalam organisasi. Pencapaian hasil kerja yang baik dari suatu organisasi pastilah terbentuk dari faktor-faktor yang dapat

meningkatkan kinerja para karyawannya. faktor lain yang dapat menurunkan prestasi kerja karyawan di suatu organisasi, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai tujuan kerja yang efektif.

Prestasi kerja memberikan unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila karyawan yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia. Prestasi kerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup perusahaan. Prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh ciri pribadi dari masing-masing individu seperti disiplin, motivasi dan komitmen serta tanggung jawab terhadap pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya. (Aldi & Susanti, 2017: 7).

Deskripsi pekerjaan bisa menjadi suatu rintangan apabila tidak akurat, tidak lengkap dan kadaluarsa. deskripsi pekerjaan yang sempurna dapat menjadi aset dan dapat menggambarkan dengan jelas posisi dalam organisasi yang dapat memberikan pandangan operasional secara keseluruhan dan juga dapat menunjukkan bahwa deskripsi pekerjaan telah dirancang dan dianalisis sebagai suatu bagian integral dari pelayanan organisasi. Deskripsi pekerjaan harus dilaksanakan agar organisasi dapat mencapai tujuannya.

Deskripsi pekerjaan atau uraian pekerjaan sangat diperlukan dalam setiap perusahaan maupun dalam organisasi. Suatu organisasi mempunyai alasan mengapa harus ada, untuk apa diadakan dan sasaran apa yang harus dicapai. Ibarat

navigator, deskripsi pekerjaan merupakan peta yang dijadikan sebagai yang menunjukkan arah, kemana harus belok, berapa kecepatan yang diperlukan dan seterusnya. Karena itu, suatu organisasi maupun perusahaan merumuskan visi, misi dan perencanaan yang kemudian membentuk suatu struktur. Dari struktur inilah selanjutnya pekerjaan atau jabatan itu muncul.

Perusahaan akan dapat menghasilkan kinerja dengan baik bilamana didukung oleh kinerja karyawan dalam melakukan tugas pokoknya dan tugas tambahan dapat saling membantu serta dapat memberikan saran sesama karyawan, berpartisipasi aktif, memberikan pelayanan ekstra dan mau menggunakan waktu kerja secara efektif sehingga kinerja karyawan semakin meningkat (Lubis, 2015: 76)

Motivasi kerja karyawan diharapkan mampu menjadi daya penggerak yang dapat menciptakan kegairahan kerja karyawan, agar mereka mau bekerja sama secara produktif mencapai dan mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Motivasi dapat hadir sebagai suatu kebiasaan yang akan melekat dalam jiwa individu tersebut jika kesehariannya ada hal-hal yang dapat memotivasi di dalam lingkungan kerjanya, baik itu fasilitas, rekan kerja dan atasan. Tanpa adanya motivasi karyawan, akan sulit bagi organisasi untuk mengarahkan seluruh karyawan secara bersama-sama bekerja dalam mewujudkan tujuan yang ingin dicapai.

Motivasi tidak akan cukup tanpa dibarengi dengan disiplin kerja diantara para karyawan. Penerapan disiplin kerja yang baik diharapkan karyawan akan

memiliki sikap kesediaan dan kerelaan karyawan agar selalu memahami dan mematuhi norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya yang merupakan hal yang sangat diharapkan. Disiplin kerja merupakan sikap karyawan dalam mematuhi semua peraturan, yang berlaku diperusahaan sehingga hal ini merupakan harapan perusahaan memiliki karyawan-karyawan yang dapat bekerja secara profesional. Setiap perusahaan selalu berusaha agar menekankan kepada seluruh karyawannya untuk tetap selalu mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi dan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu mempengaruhi produktivitas kerja para karyawan yang akan mencerminkan sejauh mana para karyawan dapat prestasi di dalam organisasinya.

Disiplin kerja memiliki peranan penting untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan akan semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai. Bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Salah satu aspek kekuatan sumber daya manusia itu tercermin pada sikap dan perilaku disiplin, karena disiplin dapat memberi dampak kuat terhadap kemampuan mengejar sesuatu yang direncanakan

Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan disamping itu perlu didukung lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan

,kebersihan dan kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas-fasilitas yang memadai sehingga karyawan merasa aman, tenang dan senang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya. (Sidanti, 2015: 45)

Penelitian dilakukan oleh Sylvia Era Rimbani tentang pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan di RSUD Karanganyar, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan RSUD Karanganyar, Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan RSUD Karanganyar, Komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan RSUD Karanganyar, serta secara Simultan variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan komitmen karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Rimbani, 2015: 15).

Penelitian yang dilakukan oleh Masduki pada karyawan PT. BPR Wahana Sentra Artha Kadipaten, didapatkan kesimpulan yaitu deskripsi kerja (uraian tugas) dan sistem kompensasi pada PT. BPR Wahana Sentra Artha Kadipaten termasuk kategori baik, serta prestasi kerja karyawan perusahaan ini termasuk kategori tinggi. Manajemen perusahaan ini khususnya manajemen sumber daya manusianya sudah baik. Namun demikian, masih terdapat kelemahan-kelemahan yang harus mendapat perhatian dari pihak manajemen, antara lain mayoritas karyawan menganggap bahwa peralatan dan fasilitas kerja yang disediakan perusahaan masih kurang, kemudian kenyamanan lingkungan kerja masih perlu dilakukan perbaikan, terutama hubungan antara pimpinan dan bawahan, serta

sebagian besar karyawan menuntut untuk dilakukan perbaikan sistem pemberian insentif. Selanjutnya hasil penelitian ini menunjukkan bahwa deskripsi kerja dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan baik parsial maupun simultan. Dalam hal ini sudah jelas bahwa deskripsi kerja dan kompensasi merupakan salah satu alternatif dalam membangun sumber daya manusia untuk dapat bersaing di jaman era globalisasi seperti sekarang ini. Dengan deskripsi kerja yang baik dan penerapan kompensasi yang baik, karyawan akan dapat meningkatkan prestasi kerja, sehingga diharapkan akan mampu meningkatkan kinerja perusahaan. (Masduki, 2015: 70)

Berdasarkan pengamatan awal terhadap karyawan PT Duta Logistik Asia, didapatkan gambaran awal bahwa prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti deskripsi pekerjaan, Motivasi bekerja, serta disiplin yang diterapkan dalam proses bekerja merupakan faktor yang kuat dalam penentuan hasil dan prestasi kerja seorang karyawan.

Table 1.1 Penilaian Karyawan

No	Kriteria Penilaian	Bobot Nilai	Nilai	Grade
1	Kualitas Kerja	100	74	Cukup
2	Kerjasama	100	80	Baik
3	Inisiatif	100	71	Cukup
4	Pencapaian Target	100	67	Kurang

Sumber :

Dari hasil penilaian karyawan yang direkapitulasi oleh perusahaan, didapatkan bahwa masih banyak hasil kerja dan prestasi kerja karyawan belum maksimal. Pencapaian target produksi perusahaan masih belum bias tercapai dan masih belum bias dinilai baik. Permasalahan inisiatif dalam proses pekerjaan juga masih rendah. Hal ini bias mengakibatkan tidak terwujudnya target perusahaan dan bisa berdampak kepada seluruh karyawan perusahaan.

Perbedaan kepada hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada karyawan PT Duta Logistik Asia terdapat beberapa permasalahan. Selain permasalahan pokok mengenai ketersediaan bahan baku untuk diproses, permasalahan lain yang dirasakan karyawan yang menyangkut dengan prestasi kerja karyawan adalah mengenai deskripsi kerja ganda serta deskripsi kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan belum bisa dilaksanakan oleh karyawan sehingga berpengaruh terhadap prestasi kerja tidak bisa diciptakan oleh karyawan.

Permasalahan kedua yang diungkapkan karyawan PT Duta Logistik Asia yaitu sebagian besar karyawan terlihat kurang bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kurangnya penghargaan yang diberikan oleh perusahaan seperti jarang para karyawan diberikan penghargaan jika mereka melakukan pekerjaan dengan baik. Dorongan yang kurang dari pimpinan dalam hal untuk meningkatkan motivasi kerja disinyalir juga mempengaruhi terhadap prestasi kerja karyawan. Serta adanya karyawan yang belum sepenuhnya menjalankan tata tertib, hal ini ditunjukkan masih adanya

karyawan yang masuk kerja yang terlambat serta terlalu sering keluar masuk area produksi pada jam kerja.

Tabel 1.2 Absensi Karyawan PT DUTA LOGISTIK ASIA

No	Bulan	Jumlah Absensi Tahun 2019			Total
		Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	Jumlah karyawan
1	April	2	9	5	16
2	Mei	4	4	6	14
3	Juni	3	7	8	18
4	Juli	5	9	7	21
5	Agustus	4	8	9	21
6	September	6	8	8	22
Jumlah					112

Rekapitulasi Data Absensi Karyawan

Dari Tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa tingginya persentase keterlambatan karyawan PT Duta Logistik Asia. Sifat tidak disiplin ini bisa jadi sudah berlangsung lama dan tidak pernah mendapat tindakan tegas oleh manajemen perusahaan. Ketidak disiplin ini bisa menyebabkan tertundanya penyelesaian pekerjaan dan bisa mengurangi penghasilan perusahaan dan secara otomatis prestasi kerjapun tidak dapat diraih.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan analisa dengan judul “Pengaruh deskripsi pekerjaan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi karyawan (studi kasus pada PT Duta Logistik Asia)”

1.2. Identifikasi Masalah

Dari panduan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang muncul berkaitan dengan deskripsi pekerjaan, motivasi kerja dan disiplin kerja serta prestasi karyawan, yaitu:

1. Deskripsi pekerjaan beberapa karyawan tidak seimbang dengan beberapa karyawan lainnya, hal ini terjadi karena pemahaman beberapa karyawan masing masing berbeda terhadap deskripsi pekerjaan yang ditentukan perusahaan.
2. Karyawan belum mendapatkan motivasi yang tinggi untuk melakukan pekerjaan secara maksimal.
3. Disiplin kerja karyawan kurang baik, dikarenakan belum ketatnya aturan perusahaan mengenai disiplin kerja karyawan.
4. Prestasi kerja karyawan masih rendahnya motivasi dan tingkat disiplin yang tidak optimum dari karyawan.

1.3. Batasan Masalah

Ada banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan dalam perusahaan. Namun, dalam pembahasan masalah akan dibatasi agar tidak meluas dan menimbulkan penyimpangan. Peneliti akan membatasi masalah pada Pengaruh deskripsi pekerjaan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi karyawan dengan subjek karyawan PT Duta Logistik Asia.

1.4.Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah yang telah dipaparkan diatas maka terdapat dijabarkan beberapa rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah deskripsi pekerjaan berpengaruh terhadap prestasi karyawan PT. Duta Logistik Asia?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi karyawan PT. Duta Logistik Asia?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi karyawan PT. Duta Logistik Asia?
4. Apakah deskripsi pekerjaan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi karyawan PT. Duta Logistik Asia?

1.5.Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dipaparkan diatas, dapat diketahui bahwa tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap prestasi karyawan PT. Duta Logistik Asia.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi karyawan PT. Duta Logistik Asia.

3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi karyawan PT. Duta Logistik Asia.
4. Untuk mengetahui pengaruh deskripsi pekerjaan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap prestasi karyawan PT. Duta Logistik Asia.

1.6. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1.6.1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan faktor ekonomi dan non ekonomi dalam meningkatkan komitmen organisasi dalam pencapaian prestasi karyawan.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya untuk pengembangan teori mengenai pengaruh deskripsi pekerjaan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan terhadap literatur-literatur maupun penelitian dibidang akuntansi, khususnya bidang akuntansi manajemen.

1.6.2. Manfaat Praktis

a. Bagi Akademisi

Dengan adanya penelitian ini dapat menambah wawasan mahasiswa serta menjadi referensi bahan penelitian selanjutnya.

b. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini, dapat memberikan pengetahuan serta wawasan baru untuk mampu menerapkan teori yang didapat di perkuliahan dengan kenyataan yang sebenarnya.

c. Bagi Perusahaan

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan evaluasi atas pelaksanaan dan penerapan deskripsi pekerjaan, motivasi kerja dan disiplin untuk tercapainya tujuan dan cita-cita perusahaan.