

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia pada dasarnya adalah salah satu modal dan memegang peran paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Demikian juga menghadapi persaingan di dunia saat ini, perusahaan harus dapat memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas tinggi. Sumber daya adalah aspek yang berpengaruh untuk mendukung produktivitas suatu perusahaan agar dapat bertahan dalam persaingan ketat saat ini diperusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengelola Sumber Daya Manusia dengan baik untuk meningkatkan produktivitas diperusahaan.

Kedisiplinan dapat dilihat dari karyawan yang mengerjakan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan yang telah diterapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Dalam jurnal (Tindow & Sendow 2014: 1595) bahwa disiplin kerja didefinisikan sebagai sikap, perilaku, dan perbuatan sesuai dengan peraturan organisasi dalam bentuk tertulis dan tidak tertulis. Oleh karena itu, suatu organisasi telah mengupayakan beberapa aturan yang dipatuhi atau disepakati oleh sebagian besar karyawan, sehingga disiplin dapat ditegakkan. Kedisiplinan diperusahaan tentu membuat lingkungan kerja yang sehat dan seimbang karena setiap karyawan Menjalankan perannya, fungsi dan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan yang berlaku. Karyawan yang disiplin juga bisa bekerja secara efektif dan efisien untuk

menghindari pemborosan waktu dan energi. Untuk itu perusahaan yang memiliki disiplin tinggi tentu lebih mudah mencapai tujuannya karena sistem atau aturan yang berlaku dapat dijalankan dengan baik oleh karyawan.

PT Duta Dimensi Batam adalah Perusahaan Fabrikasi yang menyediakan produk dengan kualitas terbaik yang mengkhususkan dalam pembuatan bagian-bagian mesin presisi dan perlengkapan industri yang memerlukan bahan-bahan dari logam yang keras dan keramik. PT Duta Dimensi Batam juga mampu membuat bagian-bagian mesin presisi dalam berbagai bahan-bahan, termasuk semua grade metal stainless, karbit tungsten, titanium, tantalum, metal pelindung dan campuran logam lainnya yang tahan temperature. Perusahaan mulai beroperasi pada bulan September 2012. Ditempatkan pada posisi yang baik untuk memenuhi permintaan yang terus berkembang disekitar area Industri di Batam.

Permasalahan disiplin kerja, di PT Duta Dimensi Batam mengalami kesulitan dalam penerapan untuk keseluruhan divisi. Saat peraturan mengenai disiplin kerja berupa sanksi keterlambatan diterapkan ternyata masih saja ditemukan karyawan-karyawan yang melanggar dan tidak mendapatkan pengawasan yang baik, keterlambatan karyawan yang tidak masuk tepat waktu, sehingga dijadikan sebagai tolak ukur penilaian kinerja karyawan. Pada hakekatnya, hal ini belum benar tercipta di PT Duta Dimensi Batam ini. Selama enam bulan ini jumlah penundaan kehadiran karyawan terus ada dan jumlah presentasi juga cukup mengkhawatirkan, dan ini juga menghasilkan poin evaluasi kinerja. Karyawan dianggap menurun sehingga memengaruhi motivasi karyawan.

Keterlambatan karyawan yang terjadi di PT Duta Dimensi dapat kita lihat pada table 1.1 data absensi berikut:

Tabel 1.1. Data Absensi Karyawan Periode Januari – Juli 2018

No	Bulan	Jam Kehadiran		Presentasi Keterlambatan
		< 8:00	> 8:00	
1	26 January - 26 February 2018	66	44	40%
2	27 February - 26 March 2018	60	50	45%
3	27 March - 25 April 2018	59	51	46%
4	26 April - 25th May 2018	58	52	47%
5	26 May - 25th June 2018	55	55	50%
6	26 June - 25th July 2018	56	54	49%

Sumber PT Duta Dimensi Batam

Pada tabel diatas jelas kita lihat, bahwa adanya peraturan kedisiplinan di PT Duta Dimensi ternyata belum cukup mengatur para karyawannya. Pada bulan Januari samapai Februari presentasi keterlambatan 40%, Februari sampai Maret 45%, Maret sampai April 46%, April sampai May 47%, May sampai Juni 50%, dan Juni sampai Juli 49%. Sehingga jam kerja yang optimalpun belum dapat terwujud di sebabkan kurangnya disiplin yang terjadi di perusahaan tersebut dan dampaknya juga berpengaruh pada kinerja karyawan. Tugas dari atasan untuk memberikan motivasi kepada para karyawan agar kedisiplinan dapat ditingkatkan dan diharapkan dapat berpengaruh ke kinerja karyawannya.

Peraturan tentang jam masuk kerja telah dibuat oleh perusahaan tersebut. Kurangnya pengawasan pelaksanaanya, mengakibatkan peraturan tersebut tidak dapat diterima dan dilaksanakan oleh kebanyakan

karyawannya. Adapun peraturan atau sanksi yang dibuat oleh perusahaan PT Duta Dimensi mengenai keterlambatan pada karyawan pada tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2. Sanksi keterlambatan yang berlaku di PT Duta Dimensi

No	Keterangan	Sanksi
1	Jika karyawan terlambat 1 kali datang kerja lewat dari jam yang delapan pagi aatau jam delapan malam	Akan di potong gajinya sebesar 50 ribu rupiah perorang oleh perusahaan
2	Jika karyawan terlambat melewati batas 3 Kali dalam sebulan	Maka upah kehadiran karyawan akan di potong sebesar 350 ribu rupiah perorang oleh perusahaan.
3	Jika karyawan sudah di beri peringatan kepada atasan disebabkan melakukan keterlambatan terus menerus	Maka perusahaan akan mengeluarkan surat peringatan terhadap karyawan tersebut.
4	Jika karyawan masih melakukan keterlambatan juga setelah di berikan surat peringatan pertama sampai surat peringatan ke-tiga	Maka perusahaan akan memberikan surat pemutus kerja (PHK) terhadap karyawan tersebut.

Sumber: *PT Duta Dimensi Batam*

Selain disiplin ada juga motivasi kerja yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Menurut Robbins dan Coulter motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu tertentu (Ardana, komang, Ni wayan mujiati, 2013: 30) . Motivasi kerja sangat penting bagi karyawan agar karyawan tidak mudah menyerah dan terus berfikir dan bekerja kreatif bila menemukan kesulitan dalam menjalankan tanggung jawab saat bekerja di suatu perusahaan. Keinginan yang kuat adalah karakteristik dasar motivasi yang menunjukkan keinginan kedua yang ditunjukkan oleh seseorang ketika menerapkan bisnis mereka pada tugas pekerjaan mereka, dengan keinginan kuat pada seseorang atau karyawan, bisnis akan dilakukan. Kegagalan tidak

membuat putus asa untuk terus berusaha dan berjuang sampai tujuan tercapai. Tujuan atau keinginan adalah karakteristik motivasi ketiga terkait dengan arah yang dikepalai oleh upaya dan kemauan yang dimiliki oleh seseorang.

Motivasi sangat penting bagi perusahaan, terutama di PT Duta Dimensi, penyebab rendahnya motivasi adalah kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan dan suka terjadinya masalah yang tidak diselesaikan antar karyawan. Kurangnya pelatihan, kurangnya konsentrasi dalam bekerja, dan ada juga kurangnya kesadaran saat bekerja. Disiplin kerja dan motivasi kerja yang harus terus diberikan kepada karyawan secara langsung berdampak pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang akan kami teliti adalah salah satu tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan, keberhasilan suatu perusahaan biasanya sering diukur dengan kinerja karyawan yang optimal saat bekerja.

Interaksi sehari-hari, antara bawahan dan atasan berbagai asumsi atau tanggapan dan harapan lain muncul. Ketika atasan dan bawahan membentuk suatu serangkaian asumsi dan harapan mereka sendiri yang sering agak berbeda sehingga berpengaruh pada tingkat kinerja.

Tabel 1.3. Penilaian Kinerja Karyawan

NO	Key Performance Indicator	Tercapai	Tidak Tercapai	Persenan (%)
1	Compliance (Kepatuhan)	50	60	45%
2	Initiative (Inisiatif)	60	50	55%
3	Work Quality (Kualitas kerja)	80	30	73%
4	Technical Skills (Keterampilan Teknis)	69	41	63%
5	Cooperation (Kerja sama)	64	46	58%
6	Working Relations (Hubungan Kerja)	62	48	56%
7	Punctuality (Ketetapan Waktu)	49	61	45%
8	Attendance (Kehadiran)	50	60	45%
9	Responsibility (Tanggung Jawab)	71	39	65%
10	Integrity (integritas)	70	40	64%
Rata – rata		62.5	47.5	57%

Sumber: PT Duta Dimensi Batam

Kriteria (%):

1-50 = Sangat Buruk

51-60 = Buruk

61-70 = cukup

71-80 = Baik

81-99 = Sangat Baik

Berdasarkan data penilaian kinerja karyawan di atas menunjukkan bahwa 110 karyawan, pencapaian kerja belum baik. Secara keseluruhan menunjukkan dari aspek kepatuhan hanya mencapai 45 persen, inisiatif 55 persen, kualitas kerja 73 persen, keterampilan teknis 63 persen, kerja sama 58 persen, hubungan kerja 56 persen, ketepatan waktu 45 persen, kehadiran 45

persen, tanggung jawab 65 persen, dan integritas 64 persen. Keseluruhan aspek tersebut hanya mendapat rata-rata 57 persen dengan kriteria Buruk.

Penelitian ini secara khusus membahas pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian sebelumnya juga telah meneliti kinerja karyawan masih menarik mengingat kinerja penting untuk keberlanjutan suatu perusahaan. Perlu juga diingat bahwa manusia dan masyarakat memiliki sifat yang dinamis atau bersemangat. Oleh karena itu, membahas kinerja karyawan tidak akan pernah berhenti pada suatu titik karena dapat berubah sesuai dengan kondisi sosial perusahaan dan waktu penelitian. Dari penjelasan dan uraian diatas dilakukan penelitian ini. Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti membuat judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Duta Dimensi Batam”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan dan uraian diatas, permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Disiplin kerja belum diterapkan dengan baik dan benar disebabkan masih ada karyawan yang tidak tepat waktu atau telat.
2. Rendahnya motivasi kerja terhadap karyawan perusahaan disebabkan kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan
3. Pengukuran kinerja karyawan belum sesuai target yang diinginkan disebabkan masih rendahnya kemampuan karyawan dan kurangnya produktif pada saat bekerja.

1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah yang digunakan pada penelitian ini adalah:

1. Objek penelitian ini dilakukan di PT Duta Dimensi batam
2. Penetapan responden yang di gunakan adalah karyawan PT Duta Dimensi Batam sebanyak 110 karyawan.
3. Penelitian ini menggunakan variabel dependen dan dipenden, dimana variabel dependen adalah disiplin kerja dan motivasi kerja, dan independen adalah kinerja karyawan.

1.4. Rumusan Masalah

Penelitian ini fokus untuk mengkaji pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Duta Dimensi untuk itu, studi ini akan menjabarkan indikator dari kedisiplinan dan motivasi serta kinerja dari karyawan terlebih dahulu dan kemudian mencari pengaruhnya.

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Duta Dimensi Batam?
2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Duta Dimensi Batam?
3. Apakah disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Duta Dimensi Batam?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Duta Dimensi Batam

2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Duta Dimensi Batam
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Duta Dimensi Batam.

1.6. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1.6.1. Secara Teoritis

Penelitian ini bisa dijadikan landasan dalam mengembangkan model penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang lebih memberi wawasan dengan objek yang lebih luas.

1.6.2. Secara Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi pihak manajemen PT Duta Dimensi Batam.

1.6.3. Secara Akademik

Penelitian ini memberikan kontribusi yang berarti bagi peneliti dalam mengembangkan wawasan dunia organisasi khususnya dalam pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan