

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di zaman globalisasi telah terdapat banyak sekali pembaruan dan perkembangan yang tercermin dalam berbagai bidang kehidupan. Perkembangan saat ini tidak hanya ada di bidang tekno formasi, tapi ada juga di industri atau sektor jasa. Karena itu, untuk mengatasi masalah globalisasi, diperlukan pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang siap saing dengan keahlian, kualitas, kemampuan, dan karakter (moralitas). Sumber daya manusia adalah harta berharga yang menggerakkan semua kegiatan kelembagaan, sehingga diatur dengan baik oleh Manajemen SDM.

Perusahaan berfungsi dengan baik jika SDM dapat mengerjakan pekerjaan masing-masing dan tidak ada kerja rangkap yang mengganggu proses kerja. Perusahaan harus ada deskripsi kerja agar karyawan bisa mengerti tugas dan tanggungjawab dalam bekerja. deskripsi kerja karyawan sangat berarti buat kelangsungan pekerjaan karyawan itu sendiri, serta ketertiban ialah perihal yang wajib dicoba industri terhadap karyawannya, sebab ketertiban karyawan bisa bersaing dengan industri lain. Bisnis dapat berfungsi dengan baik ketika karyawannya dapat melakukan pekerjaannya dengan jelas dan ringkas, dan tidak memiliki peran ganda yang dapat mengganggu pemberian layanan. Bisnis harus adanya deskripsi kerja sehingga bisa mengerti apa tugas dan tanggung jawab mereka dalam bekerja.

Deskripsi kerja karyawan PT Goldwell Plastic Batam masih banyak yang belum mengerti apa maksud dari sistem kerja dan tanggung jawab yang harus ditanggung oleh tugas yang diberikan itu.

Tidak hanya aspek Deskripsi kerja, Speksifikasi kerja juga pengaruhi kinerja karyawan. (Siamsa and Merauke. 2021:213) melaporkan kalau Speksifikasi kerja merupakan rincian persyaratan mutu minimum yang diterima karyawan supaya bisa melakukan pekerjaannya dengan benar serta efektif. Spesifikasi kerja dibesarkan dari deskripsi kerja dengan menanggapi persoalan tentang ciri, watak, pembelajaran, pengalaman, serta aspek lain dari orang yang hendak melaksanakan tugas dengan baik. Secara universal, spesifikasi pekerjaan memerlukan persyaratan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik. Persyaratan ini bisa dinyatakan selaku keahlian yang cocok dengan pekerjaan, mempunyai pengetahuan buat bisa melaksanakan tugas, sanggup melaksanakan pekerjaan, karyawan mengenali dirinya sendiri, serta mengenali atensi. Spesifikasi kerja sebagai kriteria masing-masing karyawan dan menampilkan kualitas yang diperlukan untuk hasil lebih baik. Jika spesifikasi kerja berjalan lancar dan efektif, maka kinerja juga akan terus meningkat. Deskripsi dan spesifikasi kerja termasuk faktor pengaruh kinerja karyawan.

Spesifikasi pekerjaan didapatkan dari suatu sistem pencarian karyawan yang diperlukan pada perusahaan. Spesifikasi pekerjaan sebetulnya ialah syarat yang ditetapkan buat memperoleh karyawan yang cocok dengan kebutuhan industri. Oleh karenanya, industri wajib berupaya supaya orang akan diterima memenuhi spesifikasi kerja yang sudah diresmikan. Perihal ini dicoba supaya mereka sanggup

bekerja cocok pada yang diinginkan industri dan sanggup memberikan tingkatan kinerja dan mencapai tujuan. Sesuai dengan pendapat (Alinia and Mayliza 2022:500) untuk bisa menilai dan membedakan prestasi atau kinerja karyawan, dibutuhkan ketentuan dengan spesifik syarat kerja yang penting (critical) dan tidak penting (noncritical).

Speksifikasi kerja pada perusahaan masih terdapat kekurangan dalam pemilihan karyawan karena kurangnya pengalaman pekerjaan atau pengetahuan dalam posisi kerja yang mau diberikan sehingga karyawan tidak bisa memaksimalkan kerjanya oleh sebab itu terjadinya penurunan kinerja terhadap karyawan. Biasanya perusahaan ingin mendapatkan karyawan melalui speksifikasi kerja harus adanya kecocokan pengalaman kerja dengan speksifikasi kerja yang ingin dilamar dan jika terjadinya ketidak sesuaian dengan speksifikasi kerja yang diberikan sehingga perusahaan tidak bisa meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal sesuai dengan keinginan yang ingin dicapai perusahaan.

Disiplin memiliki manfaat dalam suatu perusahaan, yaitu mendisiplinkan diri baik individu maupun tim dalam tahap pelaksanaan pekerjaannya dan melatih karyawan agar mengikuti kebijakan procedural, sehingga karyawan bisa melakukan pekerjaannya.

Disiplin yaitu tindakan mengevaluasi tugas yang diberi ke Anda dan mengamati taat pada aturan, apakah itu didokumentasikan atau tidak. Mempekerjakan disiplin kehadiran berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan karena mereka bekerja tanpa disiplin yang memberi mereka kesempatan untuk mengambil cuti. (Tamba, Pio, and Sambul 2018)

Masalah disiplin kerja yaitu kurangnya kesadaran diri karyawan terhadap peraturan-peraturan yang telah diterapkan oleh perusahaan, salah satunya adalah dengan karyawan datang terlambat, tidak menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, dan karyawan tidak berada di kantor saat jam kerja. Hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan mengakibatkan kinerja perusahaan menjadi menurun.

(Mangasa Panjaitan 2021) “kinerja Karyawan berpengaruh pada apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan karyawan, yang memengaruhi seberapa terlibatnya mereka kepada Perusahaan antara lain termasuk kualitas pengeluaran, jumlah uang yang dihabiskan, kerangka waktu pengeluaran, kehadiran tempat kerja, dan perilaku kolaboratif.”. (Sularmi 2021) “Kinerja karyawan merupakan suatu pencapaian tersendiri karyawan dalam melakukan hal yang diberi sesuai pengalaman, integritas dan waktu”.

Kinerja karyawan semakin menurun dikarenakan deskripsi kerja yang kurang dipahami, tanggung jawab yang harus ditanggung oleh karyawan, kurangnya pengetahuan terhadap posisi yang diberikan dan kurangnya disiplin karyawan sehingga mengakibatkan gagalnya pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian dilakukan di PT Goldwell Plastic Batam adalah bergerak dibidang Plastik Produsen dalam pengolahan biji plastic menjadi produk setengah jadi. Berdiri tahun 2011. Bisnis ini terletak di lokasi Jl Raja Isa Lot 6 Citra Buana Industrial Park III BELIAN BATAM KOTA BATAM. Saat ini total karyawan yang ada di PT Goldwell Plastic Indonesia ada 111 karyawan dengan dibaginya 3 shift pagi, sore, dan malam. Sumber profil perusahaan PT Goldwell Plastic Batam.

Tabel 1.1 Daftar jumlah karyawan

NO	DIVISI	JUMLAH
1	Direktur	1
2	Operation Manajer	1
3	HR Manajer	1
4	Finance Manajer	1
5	Production Manajer	1
6	QC Manajer	1
7	Supervisor	3
8	Leader	3
9	Operator	98
TOTAL		111

Sumber: Manajer PT Goldwell Plastic Batam 2022

Tabel 1.2 Daftar kehadiran karyawan tahun 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Ketidak hadiran karyawan			Persentase kehadiran	Persentase ketidak hadiran
		Sakit	Izin	Alpa		
Januari	110	4	2	2	92,73 %	7,27%
Febuari	110	3	1	3	93,64 %	6,36%
Maret	110	5	2	3	90,91 %	9,09 %
April	110	2	3	2	93,64 %	6,36 %
Mei	110	3	3	4	90,91 %	9,09 %
Juni	110	5	2	5	89,09 %	10,91 %
Jumlah	110	22	45	21	91.82 %	8,18 %

Sumber: Manajer PT Goldwell Plastic Batam 2022

Berdasarkan dengan observasi awal yang dilakukan PT Goldwell Plastic Batam, jumlah presentasi cukup mengkhawatirkan. Kinerja dianggap menurun karena mempengaruhi disiplin. Kinerja rendah termasuk masalah besar bagi perusahaan dan untuk capai target yang diinginkan, maka perusahaan harus memberi peringatan pada karyawan agar lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan.

Berdasarkan permasalahan yang sudah dijelaskan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Deskripsi Kerja, Speksifikasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan PT Goldwell Plastic Batam”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan dilatar belakang maka identifikasi masalah yaitu:

1. Job description pada karyawan masih banyak tidak sesuai dengan latar belakang pada Pendidikan ataupun skill yang dimilikinya.
2. Speksifikasi kerja karyawan yang tidak memenuhi standart perusahaan sehingga terjadinya ketidak cocokan posisi kerja.
3. Tingkat kedisiplinan dalam kehadiran PT Goldwell Plastic Batam masih belum maksimal.
4. Kinerja karyawan menurun ditandai dengan deskripsi kerja dan disiplin yang rendah dan berakibat mengalami penurunan.

1.3 Batasan Masalah

Agar pembahasan tidak meluas dan tidak keluar dari topik, maka penulis batasi masalah studi dan hanya fokus ke variable yang sudah dipilih yaitu:

1. Deskripsi Kerja (X1) dibatasi dengan: pemberian deskripsi kerja yang tidak sesuai
2. Speksifikasi Kerja (X2) dibatasi dengan: penerimaan karyawan yang tidak sesuai dengan standart perusahaan
3. Disiplin Kerja (X3) dibatasi dengan: absensi kehadiran karyawan
4. Kinerja Karyawan (Y)dibatasi dengan: laporan bulanan dari pekerjaan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, penulis merasa untuk meneliti lebih dalam terhadap masalah tersebut. Rumusan masalah penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Apakah Deskripsi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan PT Goldwell Plastic Batam?
2. Apakah Speksifikasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan PT Goldwell Plastic Batam?
3. Apakah Disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan PT Goldwell Plastic Batam?
4. Apakah Deskripsi kerja, spesifikasi dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh pada karyawan PT Goldwell Plastic Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Pendalaman ini memiliki tujuan yang dapat dijadikan berdasarkan rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Menganalisa pengaruh deskripsi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Goldwell Plastic Batam.
2. Menganalisa pengaruh spesifikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Goldwell Plastic Batam.
3. Menganalisa pengaruh antara disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Goldwell Plastic Batam.
4. Untuk menganalisa pengaruh deskripsi kerja, spesifikasi kerja dan disiplin kerja bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Goldwell Plastic Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Secara Teoritis

a. Bagi Universitas

Pengamatan dapat bermanfaat sebagai bahan bacaan perpustakaan dan referensi tambahan dari buku yang ada dan bahan informasi untuk bahan penelitian yang berkaitan dengan judul ini

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat sebagai pelengkap dari segi intelektual bagi penulis berkaitan dengan deskripsi kerja, Spesifikasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan terkhusus pada PT Goldwell Plastic Indonesia Batam.

1.6.2. Manfaat secara Praktis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi dan rekomendasi dari mengambil keputusan dalam menghadapi masalah karyawan dalam deskripsi kerja, Speksifikasi kerja dan disiplin kerja karyawan PT Goldwell Plastic Indonesia di Kota Batam

b. Bagi akademis

Penelitian ini diharapkan dapat sebagai materi kajian dan pustaka acuan bagi mahasiswa dan dosen Universitas Putera Batam pada penelitian sejenis.