

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan zaman semakin bergerak menuju era globalisasi yang menuntut adanya persaingan di segala aspek terutama dalam bidang bisnis perusahaan. Perkembangan zaman membutuhkan keahlian yang tinggi untuk dapat bertahan dalam persaingan bisnis yang diikuti kemajuan teknologi yang semakin kompleks, sumber daya manusia yang memadai diperlukan untuk mendukung profesionalisme dalam bekerja (Toni & Siagian, 2021). Oleh karena itu, kualitas dan kesejahteraan karyawan sangat diperlukan untuk pengembangan sumber daya manusia di perusahaan (Hartono & Siagian, 2020).

Mengembangkan perilaku yang bermanfaat dan menghasilkan kinerja yang terbaik adalah misi dari manajemen sumber daya manusia. Hasil kinerja terbaik pada karyawan dapat membawa perusahaan kepada kinerja yang unggul. Kinerja dapat diukur dari hasil kegiatan yang dievaluasi dan diukur selama periode waktu tertentu (Hasibuan & Silvy, 2020). Kinerja juga mencakup proses yang dilewati untuk mencapai hasil kinerja. Dengan demikian, efisiensi kerja bukan hanya penyelesaian tugas tetapi juga tanggung jawab (Edison, 2016). Menurut (June & Siagian, 2020), hal yang perlu dilakukan untuk mempertahankan kinerja adalah mencari tau dan memperhatikan apa yang menjadi dampak dalam kinerja yaitu salah satunya adalah disiplin.

Disiplin kerja menjadi salah satu unsur yang penting dalam kesuksesan kinerja karyawan. Pernyataan ini didukung oleh (Fitriana & Siagian, 2020) yang menyatakan kinerja yang maksimal dihasilkan dari adanya tingkat disiplin yang tinggi. Tanggung jawab dan disiplin karyawan dalam bekerja harus diintegrasikan ke dalam pribadi karyawan. Dengan garis besar, pemaksaan kepada karyawan patut dihindari. Selain wajib mematuhi aturan perusahaan, tetapi juga kode etik dan aturan lainnya. Karyawan dengan disiplin kerja yang tinggi tentunya dapat termotivasi untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

Peningkatan kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi merupakan bentuk inisiatif dalam diri seseorang untuk melakukan dan memenuhi tugas pekerjaannya serta dengan diharapkan adanya motivasi, karyawan menjadi lebih aktif dan kreatif dalam bekerja (Kilvin & Siagian, 2020). Motivasi kerja berguna untuk menaikkan efisiensi kerja. Dengan adanya pemaksimalan dalam motivasi kerja, karyawan akan mencoba melakukan yang terbaik dan sepenuh hati memenuhi tanggung jawabnya. Motivasi sering dipahami sebagai penentu perilaku seseorang di tempat kerja. Motivasi tampaknya sederhana dalam hal kinerja tetapi motivasi adalah salah satu faktor terpenting.

PT Perkasa Beton Batam merupakan perusahaan yang bergerak khusus dalam memasok beton dan *readymix* (beton curah) yang berkantor di Panbil Plaza – Muka Kuning dan memiliki dua *batching plant* yang terdapat di Kabil Punggur dan Tembesi. PT Perkasa Beton Batam berdiri pada tanggal 18 Oktober 2015 dan mulai beroperasi pada 08 Januari 2016. Meskipun dapat dikatakan masih dalam usia yang

masih muda, namun PT Perkasa Beton Batam telah menjadi perusahaan pemasok beton terbesar di Batam. Sejak awal mula beroperasinya, PT Perkasa Beton Batam sudah menggaet proyek besar yang berskala pemerintah seperti pembangunan jalan *Fly Over* Laluan Madani, Waduk Sei Gong, Rumah Sakit khusus pasien Covid-19 Galang, pelebaran jalan, dan lain sebagainya. Tidak hanya mengerjakan proyek Pemerintah, namun PT Perkasa Beton Batam juga mengerjakan proyek berskala swasta maupun individu.

PT Perkasa Beton Batam membutuhkan karyawan dengan sumber daya manusia yang berkualitas dan kualifikasi sumber daya manusia yang mumpuni. Produktivitas dan efisiensi perusahaan akan menaikkan performa perusahaan jika kinerja dari karyawan meningkat. Namun sejauh ini karyawan pada PT Perkasa Beton Batam belum memenuhi kinerja yang baik dalam bekerja.

Permasalahan pada kinerja karyawan yang ada pada setiap periode dalam satu tahun yaitu karyawan sering sekali mendapat kesulitan dalam mencapai tingkat produksi yang sudah ditargetkan. Hal ini dikarenakan adanya ketidaksesuaian waktu produksi yang telah disepakati dalam proses penyelesaian produksi. Selain itu, para pemimpin menyamakan waktu penyelesaian dengan material yang berbeda dan menuntut penamahan target produksi. Sementara itu, setiap pesanan customer memiliki proses produksi yang tidak selalu sama. Pencapaian tuntutan penambahan target produksi menjadi bahan pertimbangan bagi setiap karyawan untuk mendapat penambahan jam kerja, maka sebab itu karyawan melakukan pengerjaan produksi dengan terburu buru tanpa memperhatikan kualitas yang sesuai standarnya, sehingga terdapat banyak hasil

produksi yang rusak dan target orderan pun tidak tercapai sesuai dengan yang direncanakan. Dari hal tersebut dapat dinilai kinerja karyawan yang selama ini telah terjadi menyebabkan penurunan kualitas dan mutu produksi.

Tabel 1.1 Data Target Produksi PT Perkasa Beton Batam

NO	Bulan pada Tahun 2021	Target Produksi	Pencapaian Produksi	Ketercapaian (%)	Keterangan
1	Januari	10.000 m ³	1.474,50 m ³	14,74%	Tidak tercapai
2	Februari	10.000 m ³	4.281,50 m ³	42,81%	Tidak tercapai
3	Maret	10.000 m ³	11.842 m ³	118,42%	Tercapai
4	April	10.000 m ³	10.480 m ³	104,8%	Tercapai
5	Mei	10.000 m ³	4.080 m ³	40,80%	Tidak tercapai
6	Juni	10.000 m ³	3.781,50	37,81%	Tidak tercapai
7	Juli	10.000 m ³	9.842 m ³	98,42%	Tidak tercapai
8	Agustus	10.000 m ³	10.062 m ³	100,62%	Tercapai
9	September	10.000 m ³	10.659 m ³	106,60%	Tercapai
10	Oktober	10.000 m ³	10.673 m ³	106,73%	Tercapai
11	November	10.000 m ³	7.989 m ³	79,89%	Tidak Tercapai
12	Desember	10.000 m ³	4.470 m ³	44,70%	Tidak Tercapai

Sumber: HRD PT Perkasa Beton Batam

Dari Tabel 1.1 yang telah dilampirkan di atas, menjelaskan bahwa dalam periode Januari sampai Desember 2021, ada lima bulan yang produksinya mencapai target, bulan pertama yaitu pada bulan Maret 2021 menjadi bulan dengan pencapaian produksi paling tinggi dalam satu periode, total produksi yang tercapai sebanyak 11.842 m³ atau jika di persentasekan yaitu sebesar 118,42%. Ketercapaian produksi paling tinggi ini disebabkan banyaknya permintaan cor oleh proyek pemerintah daerah seperti untuk pelebaran jalan, perbaikan jalan sampai pembuatan fasilitas umum (Fasum) pada suatu kecamatan atau kelurahan di Kota Batam. Pada bulan April, pencapaian produksi menurun sebanyak 1.362 m³ dari bulan sebelumnya menjadi 10.480 m³ dengan persentase sebesar 104,8%, meskipun mengalami penurunan dari bulan sebelumnya, namun produksi pada bulan ini masih dikatakan tercapai. Ketercapaian produksi selanjutnya ada pada bulan Agustus yaitu sebesar 10.062 m³ dengan persentase sebesar 100,62%. Pada bulan September produksi mengalami peningkatan menjadi 10.659 m³ dengan persentase sebesar 106,60%. Di bulan Oktober, produksi masih mengalami sedikit peningkatan yaitu sebesar 10.673 m³ dengan persentase sebesar 106,73%. Ketercapaian produksi dalam tiga bulan ini dikarenakan proyek pemerintah daerah mulai diadakan kembali namun jumlahnya tidak sebanyak bulan Maret dan April.

Sangat disayangkan, lima bulan pencapaian produksi tidak dapat menutup tujuh bulan ketidak tercapaian produksi dalam periode Januari sampai Desember 2021 dimana jumlah produksi yang tidak tercapai jauh lebih banyak dibandingkan jumlah produksi yang tercapai. Ketidak capaian produksi sudah terlihat dari awal periode yaitu pada bulan Januari dimana jumlah produksi hanya sebesar 1.474 m³

dengan persentase sebesar 14,74%. Kemudian berlanjut ke bulan Februari, jumlah produksi mulai naik sebesar 4.281,50 m³ diiringi naiknya persentase dari bulan sebelumnya menjadi sebesar 42,81%. Ketidak capaian produksi kemudian kembali terulang pada bulan Juni dimana produksi hanya mencapai 3.781 m³ dengan persentase sebesar 37,81%. Kemudian di bulan Juli, produksi mengalami peningkatan kembali sebesar 9.842 m³ dengan persentase sebesar 98,43% , namun peningkatan produksi pada bulan ini nyaris cukup untuk mencapai target produksi. Di bulan November, produksi kembali menurun menjadi sebesar 7.898 m³ dengan persentase sebesar 78,98% dan semakin menurun di bulan November menjadi 4.470 m³ dengan persentase sebesar 44,70%.

Pencapaian target PT. Perkasa Beton Batam dapat dikatakan tidak merata atau yang bersifat *fluktuatif* dalam periode Januari sampai Desember 2021. Pada bulan-bulan yang telah mencapai target, produksi meningkat dikarenakan telah dimulainya proyek pemerintah seperti pelebaran jalan, perbaikan jalan, dan pembangunan Fasum (fasilitas umum) di beberapa kelurahan. Kemudian yang menjadi penyebab menurunnya target produksi adalah pemesanan beton oleh proyek besar sedang sepi sehingga pada saat situasi seperti itu, marketing jadi lebih mengandalkan pemesanan beton dari orang pribadi dan perusahaan yang memiliki proyek lebih kecil. Dalam bulan-bulan tertentu yang memiliki tingkat curah hujan yang tinggi dapat menjadi hambatan dalam mencapai target produksi, sebab semen yang dicurahkan akan hancur dan tidak akan kering jika terlalu banyak mengandung air. Penyebab lain yang dapat menghambat pencapaian produksi adalah kesalahan saat membuat formula beton yang menyebabkan beton tidak dapat tercampur, mudah pecah atau sulit untuk kering. Kerusakan pada beton dapat menimbulkan

kerugian besar bagi PT Perkasa Beton Batam, sebab beton yang rusak harus segera dibongkar lalu diganti dengan beton yang baru.

Selain itu, masih terdapat masalah dalam bekerja terutama pada hal disiplin dan tingkat motivasi kerja. Dalam menciptakan perihal tersebut, diperlukan kesadaran dan tanggung jawab karyawan. Tingkat disiplin karyawan pada PT Perkasa Beton Batam yang masih rendah dapat menimbulkan hambatan pada pencapaian kinerja karyawan.

Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan PT. Perkasa Beton Batam

Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi				Persentase Terlambat	Persentase Absen	
		Sakit	Izin	Lain-lain	Terlambat			
Januari	112	6	73	10	75	2,6%	3,0%	
Februari	112	4	28	16	57	2,0%	1,6%	
Maret	112	8	24	16	67	2,3%	1,6%	
April	112	4	25	11	71	2,4%	1,4%	
Mei	112	8	71	34	67	2,3%	3,9%	
Juni	112	7	35	23	66	2,3%	2,2%	
Juli	112	3	44	41	68	2,3%	3,0%	
Agustus	112	8	40	53	73	2,5%	3,5%	
September	112	3	29	18	57	2,0%	1,7%	
Oktober	112	5	31	23	71	2,4%	2,0%	
November	112	13	31	24	58	2,0%	2,3%	
Desember	112	6	39	22	68	2,3%	2,3%	
		Rata-rata					2,3%	2,4%

Sumber: HRD PT. Perkasa Beton Batam

Berdasarkan tabel data absensi karyawan di atas diketahui bahwa jumlah persentase ketidakhadiran karyawan PT Perkasa Beton Batam di tahun 2021 pada bulan Januari sebesar 3,0% dan persentase keterlambatan sebesar 2,6%. Pada bulan

Februari, terjadi penurunan persentase keterlambatan karyawan yaitu sebesar 2,0% diiringi menurunnya tingkat persentase ketidakhadiran karyawan sebesar 1,6%. Di bulan Maret persentase ketidakhadiran masih tetap sama dengan bulan sebelumnya yaitu sebesar 1,6% dan persentase keterlambatan sedikit mengalami peningkatan menjadi 2,3%. Pada bulan April terjadi penurunan persentase ketidakhadiran karyawan yaitu sebesar 1,4% namun persentase keterlambatan mengalami sedikit peningkatan yaitu sebesar 2,4%. Bulan Mei mengalami peningkatan yang lumayan jauh pada persentase ketidakhadiran karyawan yaitu menjadi sebesar 3,9% , tetapi persentase keterlambatan mengalami sedikit penurunan menjadi sebesar 2,3%. Pada bulan Juni terjadi penurunan kembali pada persentase ketidakhadiran karyawan menjadi sebesar 2,2% dan persentase keterlambatan karyawan menjadi sebesar 2,3%. Di bulan Juli persentase ketidakhadiran naik menjadi 3,0% dan persentase keterlambatan karyawan tetap stabil pada 2,7%. Bulan Agustus terjadi sedikit peningkatan persentase ketidakhadiran karyawan menjadi 3,8% dan persentase keterlambatan karyawan menjadi 2,8%. Pada bulan September persentase ketidakhadiran menurun kembali menjadi 1,7% dan persentase keterlambatan turun juga menjadi 2,0%. Pada bulan Oktober, persentase ketidakhadiran karyawan kembali naik menjadi 2,0% disusul oleh persentase keterlambatan karyawan naik menjadi sebesar 2,4%. Pada bulan November, persentase ketidakhadiran mengalami sedikit peningkatan menjadi 2,3% dan persentase keterlambatan menurun menjadi 2,0%. Pada bulan Desember, jumlah persentase ketidakhadiran tetap stabil dengan bulan sebelumnya yaitu sebesar 2,3% dan persentase keterlambatan naik menjadi sebesar 2,3%. Dari data di atas, dapat

disimpulkan bahwa rata-rata jumlah karyawan yang tidak hadir dalam periode Januari 2021 sampai Desember 2021 adalah sebanyak 2,4% dan rata-rata jumlah keterlambatan karyawan dalam periode Januari 2021 sampai Desember 2021 adalah sebesar 2,3% .

Terjadinya peningkatan ketidak hadiran karyawan setiap tahunnya dikarenakan karyawan merasa jenuh bekerja kemudian memilih untuk mengambil jatah cutinya. Pada tahun 2021, saat kasus virus Covid-19 sedang meningkat, banyak karyawan yang terpapar virus Covid-19 yang mengharuskan karyawan untuk karantina selama dua minggu di Rumah Sakit maupun karantina mandiri di rumah masing-masing. Hal ini yang menyebabkan jumlah persentase ketidak hadiran karyawan tinggi selama tahun 2021. Selain ketidak hadiran, penyebab lain kurangnya disiplin dalam jam kerja adalah masih banyak karyawan yang terlambat masuk kerja dan setelah jam makan siang, bermain ponsel ataupun melakukan kegiatan lain disaat jam kerja, serta kurangnya disiplin dalam berpakaian meskipun pemakaian seragam dan pakaian telah ditetapkan. Kurangnya pengawasan dari atasan dan sanksi yang kurang tegas menyebabkan karyawan kurang fokus pada aturan yang ada atau dengan kata lain kurang dipatuhinya peraturan yang berlaku sehingga karyawan sering mengulangi kesalahan yang sama. Meskipun karyawan telah dibina, ditegur dan dipotong gaji, karyawan tidak merasakan efek jera.

Kurangnya kedisiplinan ini dapat disebabkan oleh motivasi karyawan yang rendah. Sikap karyawan yang kurang rajin dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, sekalipun tugas dan tanggung jawab sudah jelas ditunjukkan, karyawan tidak memahami tugasnya merupakan bukti bahwa motivasi kerja belum

optimal yang berdampak pada motivasi karyawan. Menurut penjelasan dari HRD PT Perkasa Beton Batam, ditemui alasan-asalan penyebab karyawan sering terlambat masuk kerja dan lambat dalam menyelesaikan pekerjaan yaitu dikarenakan hilangnya motivasi bekerja sehingga menimbulkan perasaan jemu atas kewajibannya. Perasaan jemu yang dialami karyawan timbul sejak terjadinya pandemi Virus Covid-19 yang menyebabkan ditiadakannya *briefing* setiap pagi dimana biasanya dalam kegiatan *briefing* setiap karyawan mendapatkan gilirannya masing-masing untuk memimpin *briefing* dan memberikan sedikit materi untuk dapat memotivasi karyawan sebelum bekerja dan biasanya pada setiap hari Sabtu, untuk menyegarkan karyawan kembali setelah selama lima hari bekerja, karyawan biasanya mengadakan kegiatan permainan (*games*) dan *training* untuk menambah wawasan karyawan. Hilangnya motivasi dapat juga ditandai dengan masih minimnya pemberian penghargaan dari perusahaan kepada karyawan atas pencapaian yang dihasilkan karyawan seperti bonus dan insentif. Pemberian bonus dan upah lembur sudah tidak lagi diberlakukan sejak awal pandemi Covid-19 pada tahun 2020. Ditiadakannya pemberian bonus dan upah lembur ini menyebabkan terjadinya penurunan pada karyawan. Penurunan motivasi ini terutama dirasakan oleh karyawan pada divisi produksi yang bekerja di lapangan ketika adanya pengerjaan cor di atas jam kerja yang ditetapkan atau yang biasa dikatakan lembur. Ditiadakannya pemberian lembur ini disebabkan oleh masih banyak bulan-bulan dalam satu tahun yang tidak mencapai target produksi, hal ini menyebabkan seringkali defisit pada pendapatan penjualan, sehingga tidak cukup untuk memberikan upah lembur dan bonus untuk karyawan. Selain itu, karyawan juga

merasakan sulitnya mendapatkan kenaikan gaji meskipun sudah lebih dari lima tahun bekerja. Adapun kenaikan gaji yang diberikan, tidak banyak nilainya. Sulitnya mendapatkan kenaikan gaji ini disebabkan masih banyak target produksi yang tidak tercapai dalam satu tahun sehingga laba yang diperoleh pun sedikit. Laba dari pencapaian target produksi ini dialokasikan pada biaya-biaya yang lebih penting dan mendesak, akibatnya pengalokasian dana untuk dapat menaikkan gaji karyawan menjadi terhambat.

Dengan adanya permasalahan yang sudah dijelaskan, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pada kerja karyawan PT Perkasa Beton Batam telah mengalami penurunan sehingga perlu diadakan evaluasi lebih lanjut agar bisa meningkatkan kinerja dan produktivitas sumber daya manusia dalam perusahaan. Untuk itu peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, mengingat pentingnya disiplin kerja dan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan. Maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkasa Beton Batam”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Masalah-masalah pada penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kurangnya ketegasan aturan membuat karyawan tidak disiplin.
2. Karyawan datang terlambat saat bekerja maupun setelah jam makan siang.
3. Kurangnya partisipasi karyawan dalam menerapkan aturan berpakaian yang telah di buat oleh perusahaan.
4. Karyawan tidak mencapai target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
5. Ditiadakannya pemberian kompensasi seperti upah lembur dan bonus kepada karyawan.
6. Sulit untuk mendapatkan kenaikan gaji disebabkan target lebih sering tidak tercapai.

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah dibuat agar tidak menyimpang dari tujuan penulisan dan pelebaran pokok masalah, maka batasan-batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian dilakukan pada karyawan PT. Perkasa Beton Batam dengan jumlah karyawan 112 orang.
2. Penelitian ini lebih difokuskan pada tiga variabel yaitu variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Melalui batasan masalah yang telah diuraikan di atas, rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkasa Beton Batam?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkasa Beton Batam?
3. Apakah disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkasa Beton Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkasa Beton Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkasa Beton Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkasa Beton Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan dari tujuan penelitian di atas, penulis dapat mengkaji manfaat penelitian, yaitu sebagai berikut:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan bagi pengembangan teori tentang pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti

Sebagai sarana penerapan ilmu yang didapat di jenjang perguruan tinggi. Selain itu juga memberi tambahan tidak pengetahuan, namun juga studi kepustakaan utamanya terkait pengaruh disiplin serta motivasi kerja pada kinerja karyawan.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perusahaan dalam mengambil keputusan dan evaluasi berupa kebijakan yang berkaitan dengan disiplin dan motivasi karyawan.

3. Bagi Perguruan Tinggi

Penambah informasi serta dapat dipakai menjadi referensi bagi penelitian di masa akan datang.