BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di era globalisasi pengelolaan sumber daya manusia bukan merupakan hal yang mudah, oleh karena berbagai suprastruktur dan infrastruktur perlu disiapkan untuk mendukung terwujudnya proses sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif dimata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak kecil, bahkan sebagai sentral pengelola maupun penyedia sumber daya manusia bagi departemen lainnya.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan. Manajemen Sumber Daya manusia (MSDM) dapat juga diartikan sebagai kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumberdaya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat.

Untuk itu perusahaan perlu membentuk tenaga kerja yang berkualitas demi kelangsungan hidup perusahaan. Beberapa hal yang mempengaruhi kelancaran

suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan diantaranya adalah disiplin, motivasi kerja dan kinerja.

Kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan, motivasi, dan dukungan individu yang diterima. Mathis, Robert L, dan Jackson. 2012 Apabila sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan dapat berjalan secara efektif, maka dapat dipastikan perusahaan juga akan tetap berjalan efektif.

Kemajuan perusahaan atau organisasi tentunya didukung oleh kinerja karyawan. Seseorang dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik, manakala mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran dengan atau menurut standar yang ditentukan dengan penilaian kinerja, dengan kata lain akan mendorong karyawan untuk bersaing memperoleh penghargaan, bonus atau dipromosikan menuju jabatan yang lebih baik.

Objek penelitian ini adalah PT Jorujoo Baja Nusantara Batam yang didirikan pada tahun 2014 di Batam. PT Jorujoo Baja Nusantara merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan beraneka macam besi yang telah memiliki 4 toko cabang dan telah memiliki ratusan pelanggan, baik yang berada di pulau Batam maupun di luar pulau Batam.

Peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian di PT Jorujoo Nusantara Batam karena perusahaan ini masih dapat mempertahankan kelangsungan hidup (*survive*) di tengah persaingan dengan perusahaan lain yang bergerak di bidang perdagangan berbagai macam besi.

Upaya dalam menciptakan kinerja yang baik dan efektif di PT Jorujoo Baja Nusantara belum optimal dikarenakan terdapat banyak kendala-kendala yang dihadapi. Kendala-kendala tersebut seperti absensi karyawan dari bulan ke bulan yang banyak mengalami penurunan, datang terlambat dan pulang lebih awal, (dapat di lihat pada tabel 1.1 dan 1.2) tidak adanya pengembangan karir, dan penyelesaian tugas yang belum optimal, dikarenakan absensi sering terjadi perturunan sehingga kinerja yang diperoleh tidak maksimal dan perlu ditingkatkan.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyenangi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut (Hasibuan, 2012: 122) menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut (Mangkunegara, 2011: 202) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Dari pendapat beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap taat, patuh, dan kesungguhan pegawai untuk melaksanakan kewajiban dan tanggung jawab sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku.

Tabel 1. 1 Absensi Rekapitulasi Tahun 2015-2016

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah karyawan Terlambat	Percent
1	2015	135	80 orang	59.25%
2	2016	150	118 orang	78.6%

Sumber : PT Jorujoo Baja Nusantara Tahun 2015-2016

Pada tahun 2015 jumlah karyawan PT Jorujoo Baja Nusantara sebanyak 135 orang yang terlambat sebanyak 80 orang pertahun dengan persentase 59.25%. Sedangkan tahun 2016 jumlah karyawan PT Jorujoo Baja Nusantara yang terlambat mengalami peningkatan yaitu sebanyak 118 orang (78.6%) dari 150 orang. Permasalahan keterlambatan karyawan menjadi masalah yang cukup serius bagi PT Jorujoo Baja Nusantara, hal itu dapat dibuktikan dengan jumlah karyawan yang terlambat selalu meningkat dari tahun ke tahun dapat di lihat pada tabel 1.2.

Berdasarkan sumber absensi yang didapat pada PT Jorujoo Baja Nusantara dengan jumlah karyawan sebanyak 160 karyawan. Jumlah keterlambatan yang didapat dalam absensi ini selama periode Februari 2017 sampai dengan Februari 2018, yaitu pada bulan Februari 2017 dilihat dari hasil absensi yang terlambat sebanyak 15 karyawan dengan persentase 9,37%.

Tabel 1. 2 Absensi di PT Jorujoo Baja Nusantara Tahun 2017-2018

No	Bulan	Jam Kerja	Istirahat	Terlambat	Percent
1	Februari 2017	8.00 WIB – 17.00 WIB	12.00 WIB	15 orang	9.37 %
2	Maret 2017	8.00 WIB – 17.00 WIB	12.00 WIB	18 orang	11.25%
3	April 2017	8.00 WIB – 17.00 WIB	12.00 WIB	20 orang	12.5%
4	Mei 2017	8.00 WIB – 17.00 WIB	12.00 WIB	23 orang	14.37%
5	Juni 2017	8.00 WIB – 17.00 WIB	12.00 WIB	25 orang	15.62%
6	Juli 2017	8.00 WIB – 17.00 WIB	12.00 WIB	27 orang	16.87%

7	Agustus 2017	8.00 WIB – 17.00 WIB	12.00 WIB	29 orang	18.12%
8	September 2017	8.00 WIB – 17.00 WIB	12.00 WIB	30 orang	18.75%
9	Oktober 2017	8.00 WIB – 17.00 WIB	12.00 WIB	32 orang	20%
10	November 2017	8.00 WIB – 17.00 WIB	12.00 WIB	33 orang	20.62%
11	Desember 2017	8.00 WIB – 17.00 WIB	12.00 WIB	35 orang	21.87%
12	Januari 2018	8.00 WIB – 17.00 WIB	12.00 WIB	36 orang	22.5%
13	Februari 2018	8.00 WIB – 17.00 WIB	12.00 WIB	40 orang	25%

Sumber : PT Jorujoo Baja Nusantara February 2017 – February 2018

Pada bulan Februari 2017 jumlah karyawan yang terlambat sebanyak 15 orang dengan persentase 9,37%. Sedangkan pada bulan Maret 2017 jumlah karyawan yang terlambat sebanyak 18 orang atau 11,25%. Jumlah karyawan yang terlambat mengalami peningkatan. Terbukti pada bulan April 2017 persentase keterlambatan karyawan PT Jorujoo Baja Nusantara bertambah menjadi 12,5 %, dengan kata lain terdapat 20 orang yang terlambat. Pada bulan Mei 2017 terdapat 23 orang yang terlambat (14,37 %), sedangkan keterlambatan karyawan pada bulan Juni 2017 yaitu 25 orang (15,62%). Jumlah keterlambatan karyawan setiap bulan selalu mengalami peningkatan. Pada bulan Juni 2017 jumlah karyawan yang terlambat mengalami peningkatan sebanyak 2 orang dari bulan sebelumnya. Hal yang sama juga terjadi pada bulan-bulan berikutnya. Hingga bulan Januari 2018 karyawan yang terlambat bertambah menjadi 36 orang (22,5%). Sebanyak 40 orang terlambat pada bulan Februari 2018, jika dipersentasekan menjadi 25%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan yang terlambat di PT Jorujoo Baja Nusantara setiap bulannya selalu mengalami peningkatan.

Terlihat dari banyaknya karyawan di PT Jorujoo Baja Nusantara melanggar aturan jam kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan, hal ini disebabkan

karena kurangnya rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas yang dibebankan kepadanya sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

Motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan berusaha sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Menurut (Hasibuan, 2012 :95) “ Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.”

Karyawan merupakan salah satu unsur yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Karyawan diharapkan terdorong untuk memberikan segenap kemampuannya untuk bekerja. Dorongan tersebut yang menggerakkan diri karyawan untuk memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi pencapaian tujuan organisasi. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak termotivasi sehingga bisa dimaksimalkan dengan baik. Menemukan motivasi kerja yang cocok dapat membawa perusahaan dan karyawan menuju cita-cita dan tujuan yang telah ditetapkan bersama sehingga dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Yang menjadi masalah motivasi di PT Jorujaja Baja Nusantara tidak adanya kenaikan gaji beberapa tahun belakangan ini yang mengakibatkan karyawan kurang semangat untuk bekerja, sehingga banyak karyawan yang terlambat masuk kerja hal itu dapat di lihat pada tabel 1.1&1.2. Seharusnya karyawan diberikan penghargaan atau *company tour* agar semangat dan termotivasi untuk bekerja.

Seperti, pemimpin yang seharusnya memberikan toleransi kepada staffnya karena pekerjaan yang begitu banyak harus diselesaikan dan apabila lingkungan kerja perusahaan bersih, karyawan akan merasa nyaman dan fokus untuk bekerja karena tidak merasa terganggu dengan lingkungan yang tidak sehat.

Dari alasan inilah yang mendorong untuk dilakukan penelitian dengan judul:
“Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jorujaja Baja Nusantara”

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang , maka identifikasi masalah pada penelitian ini adalah :

1. Karyawan belum disiplin karena masih melanggar aturan jam kerja yang telah ditetapkan.
2. Motivasi yang kurang karena lingkungan kerja yang tidak memadai di PT Jorujaja Baja Nusantara
3. Kinerja kerja karyawan belum optimal.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang dipaparkan sebelumnya, maka penelitian ini dibatasi pada waktu dan biaya. Sehingga penelitian ini hanya berfokus pada motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan kepada seluruh karyawan PT Jorujaja Baja Nusantara dari level bagian operasional hingga kepala bagian.

1.4. Rumusan Masalah

Setiap perusahaan berusaha meningkatkan kemajuan untuk mencapai hasil yang maksimal, oleh karena itu banyak perusahaan menegatkan kedisiplinan dan memotivasi karyawan untuk mengontrol kinerja karyawannya supaya menghasilkan produktivitas perusahaan secara maksimal. Setiap perusahaan juga mempunyai masalah umum dalam meningkatkan kedisiplinan karyawannya. Berdasarkan ini penulis berusaha untuk merumuskan masalah, sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jorujaja Nusantera ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jorujaja Nusantera ?
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jorujaja Nusantera ?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pada PT Jorujaja Nusantera.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada PT Jorujaja Nusantera.
3. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pada PT Jorujaja Nusantera.

1.6. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ganda, yaitu manfaat teoritis dan praktis.

1.6.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan konsep mengenai pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Jorujoo Baja Nusantara dan dapat dipergunakan sebagai bahan untuk penelitian selanjutnya.

1.6.2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi objek penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai bahan masukan serta sebagai bahan pertimbangan dalam memberikan ide dan gagasan pemikiran pengembangan disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pada PT Jorujoo Baja Nusantara.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Hasil dari penelitian ini dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi pihak yang membutuhkan.