BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik.

Untuk mencapai organisasi yang berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu, dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk sigap dalam menganalisis dan memecahkan permasalahan yang timbul atau yang dimungkinkan akan timbul pada kinerja karyawan akan sangat berpengaruh dan berdampak langsung bagi perusahaan.

Seperti halnya PT Daiho Batam adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang industri barang-barang dan peralatan teknik dari plastik.

Sebagai perusahaan padat karya yang banyak menampung tenaga kerja, pastilah banyak masalah yang timbul di perusahaan ini, khususnya masalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan perusahaan dapat ditingkatkan apabila memiliki manajemen pengendalian yang baik terhadap tenaga kerjanya. Dalam upaya terlaksananya fungsi dari perusahaan dengan baik, maka diperlukan sumber daya manusia yang mampu bekerja secara optimal. Oleh karena itu, PT. Daiho

melakukan penilaian kinerja untuk mengetahui dan mengukur kinerja karyawan. Penilaian kinerja ini dilakukan secara periodik setiap satu tahun untuk mengetahui pencapaian kemajuan kinerja seluruh karyawan. Penilaian kinerja bertujuan untuk mencatat dan mengetahui hasil kerja seseorang karyawan, sehingga mereka bisa melakukan pekerjaan yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.

Menurut HRD (*Human Research Development*) PT Daiho, penilaian kinerja karyawan pada perusahaan didasarkan pada beberapa aspek penilaian yaitu kualitas dalam bekerja, pelaksanaan tugas, ketepatan mengerjakan tugas, tanggung jawab akan pekerjaan, dan keterampilan dalam bekerja. Penilaian kinerja karyawan yang ada adalah hasil dari penilaian yang dilakukan langsung oleh masing-masing supervisor. Dari penilaian yang dilakukan tersebut masih terdapat banyak karyawan yang merasa kurang puas akan kebutuhan yang diberikan oleh perusahaan seperti kebutuhan dalam proses produksi. Hal ini berdampak pada menurunnya semangat kerja dan kurangnya motivasi yang dirasakan oleh kebanyakan pekerja. Karena efek suatu motivasi tidak hanya dapat dirasakan oleh seorang karyawan namun juga berpengaruh bagi perusahaan.

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan (Wibowo, 2016: 322). Contoh kasus yang terjadi pada PT Daiho dimana rata-rata penilaian kerja karyawan belum ada yang optimal dan ada yang sangat optimal, hal ini disebabkan karena

masih kurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan seperti pemberian penghargaan terhadap karyawan yang selalu dapat mencapai target penjualan sebagaimana yang telah ditentukan oleh standar perusahaan, kurangnya perhatian atasan kepada bawahannya saat menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan. Jadi, karena kurangnya motivasi akan berdampak pada ketidakhadiran karyawan. Berikut tabel persentase ketidakhadiran karyawan persentase ketidakhadiran karyawan PT Daiho Batam periode januari 2017 sampai dengan juni 2017 :

Tabel 1.1
Persentase ketidakhadiran karyawan PT Daiho Batam
Periode januari 2017 sampai dengan juni 2017

Bulan	Jumlah Karyawan	Tidak Hadir (karyawan)	Persentase (%) (Tidak Hadir : Jumlah Karyawan x 100%)
Januari	220	5	2,27
Februari	218	8	3,67
Maret	230	6	2,61
April	230	8	3,48
Mei	221	9	4,07
Juni	228	14	6,14

Sumber : HRD PT Daiho Batam (2017)

Dilihat dari table 1.1 diketahui bahwa pada bulan januari terdapat 5 karyawan yang tidak hadir dari 220 jumlah karyawan pada saat itu dengan persentase 2,27%, bulan februari terdapat 8 karyawan yang tidak hadir dari 218 jumlah karyawan pada saat itu dengan persentase 3,67%, bulan maret terdapat 6 karyawan yang tidak hadir dari 230 jumlah karyawan pada saat itu dengan persentase 2,61%, bulan april terdapat 8 karyawan yang tidak hadir dari 230 jumlah karyawan pada saat itu dengan persentase 3,48%, bulan mei terdapat 9 karyawan yang tidak hadir dari 221 jumlah karyawan pada saat itu dengan

persentase 4,07%, bulan juni terdapat 14 karyawan yang tidak hadir dari 228 jumlah karyawan pada saat itu dengan persentase 6,14%.

Dari hasil peneliti pada tahun 2017, di PT Daiho Batam. Peneliti mendapatkan data ketidakhadiran karyawan. Dari data tersebut menunjukkan masih ada karyawan yang tidak hadir bekerja karena kurangnya motivasi dari perusahaan. Hal itu dibuktikan dengan data ketidakhadiran kerja selama Januari 2017 hingga Juni 2017.

Untuk menciptakan kinerja karyawan agar berjalan dengan efektif, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja tetapi dengan mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik perusahaan sulit untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Hasibuan, 2012: 193).

Dibutuhkan peningkatkan kinerja karyawan agar dapat melaksanakan tugas yang ada sebaik mungkin. Karena itu faktor disiplin kerja mempunyai pengaruh serta peran yang penting terhadap peningkatan kinerja karyawan. Jika dilihat secara riil, faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para karyawan. Seorang karyawan yang mempunyai

tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang karyawan yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga karyawan yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan menaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya karyawan yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik bila dibanding dengan para karyawan yang bermalas-malasan karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan dengan target yang telah ditetapkan dan selalu datang atau pulang kerja tepat waktu . Jadi, karena kurangnya disiplin akan berdampak pada sering terlambatnya karyawan pada saat jam masuk kerja. Berikut data keterlambatan PT Daiho Batam periode januari 2017 sampai dengan juni 2017 :

Tabel 1.2
Persentase keterlambatan karyawan PT Daiho Batam
Periode januari 2017 sampai dengan juni 2017

Bulan	Jumlah karyawan	Terlambat (karyawan)	Persentase (%) (Terlambat : jumlah karyawan x 100 %)
Januari	220	12	5,45
Februari	218	11	5,05
Maret	230	20	8,70
April	230	15	6,52
Mei	221	18	8,14
Juni	228	24	10,53

Sumber : HRD PT Daiho Batam (2017)

Dilihat dari table 1.2 diketahui bahwa pada bulan januari terdapat 12 karyawan yang terlambat dari 220 jumlah karyawan pada saat itu dengan persentase 5,45%, bulan februari terdapat 11 karyawan yang terlambat dari 218

jumlah karyawan pada saat itu dengan persentase 5,05%, bulan maret terdapat 20 karyawan yang terlambat dari 230 jumlah karyawan pada saat itu dengan persentase 8,70%, bulan april terdapat 15 karyawan yang terlambat dari 230 jumlah karyawan pada saat itu dengan persentase 6,52%, bulan mei terdapat 18 karyawan yang terlambat dari 221 jumlah karyawan pada saat itu dengan persentase 8,14%, bulan juni terdapat 24 karyawan yang terlambat dari 228 jumlah karyawan pada saat itu dengan persentase 10,53%.

Dari hasil peneliti pada tahun 2017, di PT Daiho Batam. Peneliti mendapatkan data keterlambatan karyawan. Dari data tersebut menunjukkan masih ada karyawan yang belum hadir tepat waktu saat bekerja atau kurangnya rasa disiplin dalam bekerja. Hal itu dibuktikan dengan data keterlambatan kerja selama Januari 2017 hingga Juni 2017.

Berdasarkan data dan observasi tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT DAIHO BATAM”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan dapat diidentifikasi adanya permasalahan sebagai berikut :

1. Masih terdapat banyak karyawan yang merasa kurang puas akan kebutuhan yang diberikan oleh perusahaan seperti kebutuhan dalam proses produksi.
2. Kurangnya motivasi akan berdampak pada ketidakhadiran karyawan.

3. Masih kurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan seperti pemberian penghargaan terhadap karyawan yang selalu dapat mencapai target penjualan sebagaimana yang telah ditentukan oleh standar perusahaan.
4. Kurangnya perhatian atasan kepada bawahannya saat menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.
5. Masih ada karyawan yang belum hadir tepat waktu saat bekerja atau kurangnya rasa disiplin dalam bekerja.

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah yang dilakukan oleh penulis untuk mempermudah dan memperjelas objek yang diteliti supaya penelitian tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud, dalam penelitian ini penulis membatasinya pada ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

1. Meneliti pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Daiho Batam.
2. Meneliti pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Daiho Batam.

1.4 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Daiho Batam ?

2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Daiho Batam ?
3. Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Daiho Batam ?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Daiho Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Daiho Batam.
3. Untuk mengetahui motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Daiho Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis, berharap dari penelitian ini akan mampu menambah wawasan serta lebih mengerti dan memahami teori-teori yang di dapat selama proses perkuliahan dimana berhubungan dengan sumber daya manusia.
2. Menambah pengetahuan, pengalaman, dan wawasan, serta bahan dalam penerapan ilmu metode penelitian, khususnya mengenai gambaran tentang sumber daya manusia.

1.6.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Objek Penelitian
  - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk memperbaiki masalah yang terjadi.
  - b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan data atau informasi sebagai dasar pengambilan keputusan.
2. Bagi Universitas Putera Batam

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan keperpustakaan yang merupakan informasi tambahan yang berguna bagi pembaca dan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak-pihak yang mempunyai permasalahan yang sama atau ingin mengadakan penelitian lebih lanjut.