

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Karyawan dan perusahaan merupakan suatu keakuran yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu organisasi, karyawan memiliki peran utama dalam berjalannya kegiatan perusahaan. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kedisiplinan dan kualitas kerja karyawannya agar dapat tercapainya suatu tujuan perusahaan dengan berbagai cara yang terpola dalam program peningkatan kinerja karyawan. Untuk dapat memperbaiki kemajuan dan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, perusahaan harus mampu menggerakkan karyawan ke arah tujuan perusahaan serta mendukung pegawainya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya.

Karyawan merupakan aset utama di dalam perusahaan yang menjadi poros utama dari setiap kegiatan organisasi. Setiap karyawan mempunyai pikiran, latar belakang pendidikan, perasaan, keinginan, status, usia dan jenis kelamin berbeda-beda, yang ikut kedalam organisasi perusahaan. Karyawan bukanlah mesin dan uang yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mencapai tujuan perusahaan, melainkan aset berharga perusahaan yang wajib disejahterakan dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan dan karyawan harus saling bekerjasama untuk mewujudkan kedisiplinan dan meningkatkan kualitas kerja dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja yang tinggi. Prestasi kerja karyawan yang tinggi dari setiap karyawa

merupakan hal yang sangat di inginkan perusahaan (Hadi, 2015).

Prestasi kerja adalah sebuah *reward* yang telah di capai oleh seseorang setelah ia melakukan kegiatan / pekerjaan dengan hasil maksimal. Semakin banyak karyawan yang berprestasi kerja tinggi, maka hasil dari produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat dan kualitas produk yang di hasilkan akan jauh lebih baik sehingga perusahaan dapat bertahan di posisi terbaik dalam persaingan bisnisnya. Tanpa adanya suatu motivasi untuk memperoleh prestasi kerja yang baik, mengakibatkan tugas-tugas pekerjaan yang diselesaikan kurang baik, kurang baiknya pelaksanaan tugas yang dikerjakan oleh karyawan menunjukkan rendahnya prestasi kerja karyawan yang akan mengakibatkan turunnya kualitas produk yang di hasilkan sehingga berdampak pada proses pencapaian tujuan perusahaan (Sebayang, Fakultas, & Usu, n.d.).

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan arti kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan aturan perusahaan baik tertulis maupun tidak. Kedisiplinan ditinjau dari perspektif organisasi, dapat dirumuskan sebagai ketaatan setiap anggota organisasi terhadap semua aturan yang berlaku di dalam organisasi tersebut, yang terwujud melalui sikap, perilaku dan perbuatan yang baik sehingga tercipta keteraturan, keharmonisan, tidak ada perselisihan, serta keadaan-keadaan baik lainnya.

Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan kedisiplinan yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan efektif dan efisien sehingga para karyawan dapat mencapai prestasi kerja yang tinggi (Hasibuan 2017: 139)

Kualitas kerja adalah pengetahuan / kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada inteligensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan. Kualitas kerja juga mengacu pada kemampuan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja adalah suatu hasil yang bisa di ukur dari tingkat efesiensi dan efektifitas seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dan memberikan kontribusi yang maksimal, yang dapat di kembangkan dengan cara memberikan lingkungan kerja yang baik, serta memberikan pelatihan kerja yang kompetitif, sehingga karyawan dapat bekerja secara profesional dan dapat mencapai prestasi kerja yang tinggi (Denis 2014).

PT Perkasa Beton Batam adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang *Ready Mix / Suplier* beton yang melayani industri kontruksi sebagai pemasok beton di Batam. PT Perkasa Beton Batam beralamat di Villa Panbil Muka Kuning Batam, Perusahaan ini berdiri pada tahun 2015 dengan lokasi yang sangat strategis, terletak di tengah – tengah kota Batam sehingga mempermudah pengiriman beton ke seluruh penjuru kota Batam dengan jarak tidak terlalu jauh. PT Perkasa Beton Batam memiliki 25 armada truk molen dan karyawan dengan jumlah 108 orang. Bahan material utama sampai kalibrasi yang di miliki PT

Perkasa Beton Batam sudah teruji dan mendapat sertifikat dari Komite Akreditasi Nasional, dan kualitas betonnya sudah teruji di Singapura. Hal inilah yang membuat PT Perkasa Beton Batam memiliki *prestige* yang tinggi.

Berdasarkan kegiatan pra survei yang penulis lakukan dengan wawancara terhadap HRD PT Perkasa Beton Batam diperoleh informasi bahwa terdapat indikasi penurunan prestasi kerja karyawan pada tahun 2018. Penurunan prestasi karyawan tersebut terlihat dari kedisiplinan dan kualitas kerja yang menurun di bulan Juli sampai dengan November yang terus mengalami penurunan, yang berpengaruh pada penurunan prestasi karyawan di PT Perkasa Beton Batam.

Masalah kedisiplinan yang terjadi di PT Perkasa Beton Batam di sebabkan oleh banyaknya karyawan yang terlambat masuk kerja, yang mengakibatkan karyawan selalu tidak tepat waktu dalam penyelesaian pekerjaan / tidak mencapai target, yang dapat kita lihat pada table berikut ini:

**Table 1.1** Persentase Pencapaian Hasil Kerja

Bulan	Target	Pencapaian	%	Ket
Juli	10.000 m <sup>3</sup>	9.250 m <sup>3</sup>	91.5%	Failed
Agustus	10.000 m <sup>3</sup>	8.935 m <sup>3</sup>	89.3%	Failed
September	10.000 m <sup>3</sup>	9.456 m <sup>3</sup>	94.5%	Failed
Oktober	10.000 m <sup>3</sup>	8.920 m <sup>3</sup>	89.2%	Failed
November	10.000 m <sup>3</sup>	8.999 m <sup>3</sup>	89.9%	Failed

**Sumber :** HR Manager PT Perkasa Beton Batam

Berdasarkan table persentase hasil kerja di atas dapat kita analisa bahwasanya telah terjadinya penurunan prestasi kerja yang mengakibatkan tidak

tercapainya target perusahaan yang di pengaruhi oleh rendahnya kesadaran karyawan untuk di siplin. Berikut adalah data absensi karyawan sebagai data pendukung yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan menurun, yang penulis sajikan dalam bentuk tabel di bawah ini.

**Tabel 1.2** Data Absensi karyawan PT Perkasa Beton Batam Tahun 2018

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Terlambat		Izin/sakit		Tanpa Ket	
			Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
<b>Juli</b>	106	24	720	28,30	4	0,15	2	0,078
<b>Agustus</b>	106	24	840	33,01	15	0,58	5	0,19
<b>September</b>	108	26	676	24,54	4	0,14	2	0,072
<b>Oktober</b>	108	26	930	33,11	6	0,21	2	0,071
<b>November</b>	108	24	792	30,55	8	0,30	3	0,11

**Sumber :** HR Manager PT Perkasa Beton Batam

Data absensi keterlambatan karyawan PT Perkasa Beton Batam menunjukkan tingkat absensi yang cukup tinggi hingga mencapai 33.11% tepatnya pada bulan Agustus. Dari tabel absensi di atas menunjukkan adanya indikasi masalah yang terjadi di dalam Perusahaan tersebut khususnya disiplin kerja, faktor disiplin sangat berpengaruh terhadap prestasi karyawan. Disiplin biasanya berbanding lurus terhadap kualitas kerja karyawan untuk mencapai prestasi karyawan yang baik dalam suatu perusahaan, bila tingkat disiplin karyawan suatu perusahaan baik, maka prestasi karyawan di perusahaan itu juga akan baik.

Masalah kualitas kerja yang terjadi di PT Perkasa Beton Batam di sebabkan oleh menurunnya kualitas kerja karyawan di departemen mekanik, yang di akibatkan oleh kurangnya kemampuan penguasaan teknis operasional dan kecakapan dalam perawatan dan perbaikan armada, yang mengakibatkan sering

terjadinya kerusakan pada armada. Sehingga mengakibatkan terjadinya penundaan/keterlambatan pengiriman material beton.

**Tabel 1.3** Data Kerusakan Armada Truk dan Alat Berat

Bulan	Jumlah Kerusakan			
	Truk Mixer	Truk Kapsul	Lowder	Eskafator
Juli	15 x	-	-	-
Agustus	19 x	2x	1 x	1x
September	13 x	-	-	-
Oktober	23 x	1x	3 x	1 x
November	17 x	1x	-	1 x

**Sumber :** HR Manager PT Perkasa Beton Batam

Berdasarkan data kerusakan yang terjadi pada bulan Juli sampai dengan November yang menunjukkan tingkat kerusakan yang sangat tinggi. Sehingga dapat di simpulkan masalah tersebut berpengaruh terhadap penurunan prestasi karyawan yang mengakibatkan tidak tercapainya target perusahaan yang di sebabkan oleh banyaknya alat oprasional yang rusak.

Penelitian mengenai variabel ini sudah pernah dilakukan sebelumnya oleh Mochammad al Musadiq, yang di beri judul “ Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja”. Metode yang digunakan adalah *explanatory research*, dengan menggunakan wawancara, dokumentasi, dan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang disebarkan kepada 50 karyawan. Analisis data dalam penelitian Mochammad al Musadiq menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Dari hasil penelitian tersebut di peroleh hasil analisis regresi linier

berganda menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel Sikap dan variabel Perilaku mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja.

Sedangkan Penelitian sebelumnya mengenai variabel kualitas kerja yang berpengaruh terhadap variabel prestasi karyawan yang pernah diteliti oleh Yulius, yang berjudul “Pengaruh Kualitas Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Ligang Bigung”. Hasil penelitian Yulius, menyatakan bahwa kualitas pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor kecamatan Ligang Bigung.

Dari deskripsi di atas mengenai kedisiplinan, kualitas kerja, dan prestasi kerja maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Kedisiplinan dan Kualitas Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Karyawan Pada PT Perkasa Beton Batam”

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Adapun identifikasi masalah yang dilakukan dalam penelitian ini adalah; penurunan prestasi karyawan yang disebabkan oleh:

- a. Kedisiplinan yang disebabkan oleh keterlambatan karyawan.
- b. Kualitas kerja yang disebabkan oleh kurangnya kemampuan penguasaan teknis operasional dan kecakapan dalam perawatan dan perbaikan armada.
- c. Tidak tercapainya target perusahaan.

## **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi prestasi karyawan PT Perkasa Beton Batam, maka penelitian ini memfokuskan pada pengaruh kedisiplinan dan kualitas kerja terhadap prestasi karyawan pada PT Perkasa Beton Batam.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kedisiplinan terhadap prestasi karyawan pada PT. Perkasa Beton Batam?
2. Bagaimana pengaruh kualitas parsial terhadap prestasi karyawan pada PT Perkasa Beton Batam?
3. Bagaimana pengaruh kedisiplinan dan kualitas kerja secara bersama – sama terhadap prestasi karyawan PT Perkasa Beton Batam?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai kedisiplinan dan kualitas kerja karyawan. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kedisiplinan terhadap Prestasi Karyawan pada PT. Perkasa Beton Batam.

2. Untuk mengetahui pengaruh Kualitas Kerja terhadap Prestasi Karyawan pada PT. Perkasa Beton Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan dan kualitas kerja secara bersama – sama terhadap Prestasi Karyawan pada PT. Perkasa Beton Batam.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah

### **1.6.1 Aspek Teoritis**

1. Bagi peneliti

Untuk menambah wawasan mengenai pengaruh kedisiplinan dan kualitas kerja terhadap prestasi karyawan pada PT. Perkasa Beton Batam

2. Bagi Peneliti Berikutnya

Memberikan gambaran dan informasi tambahan mengenai bagaimana pengaruh kedisiplinan dan kualitas kerja karyawan terhadap prestasi karyawan pada PT Perkasa Beton Batam.

### **1.6.2 Aspek Praktis**

1. Bagi PT Perkasa Beton Batam

PT Perkasa Beton Batam dapat lebih mudah dalam mengevaluasi dan memperbaiki produktivitas karyawan yang berprioritas pada kedisiplinan dan kualitas kerja, guna mempertahankan / meningkatkan prestasi karyawan.

2. Bagi Universitas Putra Batam

Dapat di gunakan sebagai bahan referensi untuk peneliti selanjutnya, terutama di fakultas ekonomi yang terkait di bidang MSDM yang terfokus pada pengaruh kedisiplinan dan kualitas kerja karyawan terhadap prestasi karyawan pada PT Perkasa Beton Batam.