

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam era globalisasi, tingkat persaingan antar perusahaan semakin ketat, untuk dapat bertahan dan berkembang menjadi perusahaan yang unggul, perusahaan harus memiliki kekuatan untuk dapat terus maju dan menghadapi tantangan. Banyak faktor yang menjadi penentu keberhasilan suatu perusahaan dalam menghadapi persaingan tersebut. Baik sumber daya yang kompetitif, sistem informasi, sistem pemasaran, keuangan dan sistem teknologi yang canggih.

Sumber Daya Manusia merupakan aset penting untuk menunjang tercapainya tujuan sebuah perusahaan. Sumber daya manusia merupakan pelaksana seluruh kebijakan perusahaan sehingga perlu dibekali dengan pengetahuan yang memadai, karena tercapai atau tidaknya tujuan sebuah perusahaan bergantung pada kualitas sumber daya manusia perusahaan itu sendiri. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan, perusahaan diharuskan menggunakan semua sumber daya dan faktor produksi yang dimiliki perusahaan tersebut. Faktor produksi sendiri contohnya alam, teknologi, keterampilan tenaga kerja, dan lain-lain. Salah satu faktor yang paling penting adalah tenaga kerja, karena akan sia-sia jika sebuah perusahaan memiliki tenaga kerja yang kurang produktif yang akan menyebabkan perusahaan sendiri terhambat untuk mencapai sebuah tujuan yang diinginkan.

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting usaha dalam rangka mencapai keberhasilan organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai. Kemampuan pegawai mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolok ukur pencapaian tujuan organisasi. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Seiring dengan berkembangnya waktu, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang terbaik, termasuk organisasi pemerintah.

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggungjawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan kapasitasnya masing-masing. Motivasi juga dapat memberikan sumbangan yang signifikan dalam peningkatan kinerja karyawan. Seperti teori Maslow tentang motivasi adalah seperti kerucut, manusia akan termotivasi apabila kebutuhan yang menjadi sasaran hidupnya terpenuhi dengan baik, mulai dari kebutuhan fisiologis sampai kebutuhan aktualisasi diri. Disiplin kerja juga dapat dikatakan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki sikap disiplin dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan itu sendiri.

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor Motivasi. Menurut (Sutrisno, 2011, p. 109), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Terjadinya penurunan kinerja karyawan dapat juga disebabkan karena rendahnya dorongan dari dalam diri sendiri untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan (Ayer & Rori, 2016, p. 29).

Kinerja yang terbaik, tidak dapat dilepaskan dari peran setiap karyawannya. Seorang karyawan harus bisa bekerja secara optimal dimana hal ini dapat dilihat atau diukur melalui kinerja karyawan tersebut. Menurut Mangkunegara dalam (Ayer & Rori, 2016, p. 28), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan suatu perusahaan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan

dalam suatu persaingan yang tidak stabil. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan.

PT Rapala VMC Batam merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang umpan pancing. Berdiri sejak tahun 2011 yang berada di kawasan BatamIndo Industrial Park Jl. Beringin Lot 206 & 209 Muka Kuning, Batam. PT Rapala VMC Batam dituntut untuk meningkatkan kemampuan dalam menghadapi persaingan, salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor tenaga kerja. Permasalahan yang dialami oleh tenaga kerja terkait dengan motivasi kerja dan disiplin kerja, diantaranya yaitu karyawan yang tidak mengikuti aturan-aturan yang sudah ditetapkan, kurangnya koordinasi kerja harian, kurangnya pengawasan dalam bekerja karena tidak semua karyawan memiliki tanggung jawab dan kesadaran dalam melakukan pekerjaan.

Masalah yang sering dihadapi pimpinan perusahaan adalah bagaimana mencari cara terbaik yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar secara sadar dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas sebaik-baiknya, karena setiap karyawan pasti memiliki keinginan dan kebutuhan yang berbeda-beda. Seorang pemimpin diharapkan harus peka terhadap hal ini, karena apabila kebutuhan serta keinginan karyawan dipenuhi, maka mereka akan melaksanakan pekerjaan dengan penuh semangat dan memberikan loyalitas kerja yang maksimal serta mereka akan disiplin dan mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut.

Selain permasalahan yang telah disebutkan, permasalahan lainnya adalah masih adanya karyawan yang kurang disiplin yang dilihat dari terlambat masuk kerja, kehadiran karyawan yang tidak maksimal, tidak teliti dalam melaksanakan tugas sehingga sering pekerjaan dikerjakan berulang karena terdapat beberapa kesalahan, serta karyawan yang tidak semangat dalam menyelesaikan tugas yang dapat dilihat karyawan sering kali menunda pekerjaan. Karyawan juga sulit berinovasi dalam mengerjakan tugasnya sehingga karyawan hanya bisa melakukan pekerjaan yang sudah biasa dikerjakannya, dan pada akhirnya membuat tingkat percaya dirinya berkurang, dan tanggung jawab yang kurang terhadap pekerjaan sehingga pekerjaan hasilnya tidak maksimal, karyawan yang kurang dalam tanggungjawab terlihat dimana karyawan saling menyalahkan rekan kerja. Berikut ini adalah tabel data absen karyawan PT Rapala VMC Batam.

Tabel 1.1 Persentase kehadiran karyawan PT Rapala VMC Batam tahun 2017

Bulan	Absensi(karyawan)					
	Wire Forming	Metal Stamping	Metal Spray Painting	Deburing	Plastik Injection Molding	Assembly
Jan	0	0	6	10	2	4
Feb	0	0	1	1	8	0
Mar	0	0	7	5	6	1
Apr	0	0	1	2	1	13
Mei	1	2	6	3	2	5
Jun	0	0	8	11	2	0
Jul	0	0	4	10	0	1
Agus	0	0	9	11	0	0
Sept	0	1	6	7	4	1
Okt	0	4	7	6	5	0
Nov	0	4	23	9	5	1
Des	0	0	20	1	1	1
Total	1	11	93	76	36	27

Sumber : PT Rapala VMC Batam, 2017

Dapat dilihat dari tabel 1.1 diketahui bahwa setiap departemen mengalami kenaikan dan penurunan kehadiran karyawan setiap bulannya. terdapat beberapa departemen yang menunjukkan tingkat ketidakhadiran yang cukup tinggi yaitu yang pertama ada departemen Metal Spray Painting yaitu sebanyak 93 hari tingkat ketidakhadiran karyawan yang tercatat sepanjang tahun 2017. Departemen inilah yang mencatat rekor tertinggi angka ketidakhadiran bila dibandingkan dengan departemen lainnya. Selanjutnya yang kedua ada departemen Deburing yaitu sebanyak 76 hari tingkat ketidakhadiran karyawan yang tercatat sepanjang tahun 2017. Kemudian yang ketiga ada departemen Plastik Injection Molding yaitu sebanyak 36 hari tingkat ketidakhadiran karyawan yang tercatat sepanjang tahun 2017. Berikutnya ada departemen Assembly yaitu sebanyak 27 hari tingkat ketidakhadiran karyawan yang tercatat sepanjang tahun 2017. Selanjutnya ada departemen Metal Stamping yaitu sebanyak 11 hari tingkat ketidakhadiran karyawan yang tercatat sepanjang tahun 2017. Dan yang terakhir adalah departemen Wire Forming ada 1 hari tingkat ketidakhadiran karyawan yang tercatat sepanjang tahun 2017. Departemen inilah yang paling baik tingkat kehadirannya bila dibandingkan dengan departemen lainnya.

Menurut peneliti, faktor disiplin kerja salah satunya berupa kehadiran karyawan sangat mempengaruhi hasil dari kinerja karyawan itu sendiri. Semakin tinggi tingkat disiplin maka semakin besar pula tanggung jawab yang dimiliki karyawan untuk memaksimalkan kinerjanya. Hal ini didukung oleh (Khumaedi, 2016, p. 69) yang mengatakan semakin banyak disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit

bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Demikian juga dengan motivasi kerja. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka semakin besar pula semangat untuk bekerja sehingga hasil dari kinerjanya juga akan semakin meningkat. Pernyataan ini didukung oleh Kreitner dan Kinichki (2004) dalam (Juniantara & Riana, 2015, p. 614) yang mengatakan motivasi mengandung unsur psikologis karyawan yang dapat menyebabkan timbulnya gairah, arah serta ketekunan tindakan dan tujuan yang sudah ditetapkan. Hal ini juga diperkuat oleh Maharjan (2012) dalam (Juniantara & Riana, 2015, p. 615) yang mengatakan kinerja sebagai hasil yang dicapai karena termotivasi dengan pekerjaan serta puas dengan apa yang mereka lakukan. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk meneliti karyawan bagian departemen Metal Spray Painting.

Dalam upaya menciptakan kinerja karyawan PT Rapala VMC Batam nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi untuk mencapai tujuan organisasi, yang bisa disebabkan seperti tidak tegasnya aturan mengenai sanksi terhadap ketidakhadiran karyawan untuk masuk bekerja, kurangnya pengawasan terhadap pekerjaan karyawan serta kurangnya perhatian terhadap hasil dari pencapaian oleh karyawan . Hal ini mengakibatkan karyawan tidak sungguh-sungguh dan kurang bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah ditugaskan kepadanya sehingga pekerjaan tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan dan tidak tepat waktu. Hal ini didukung oleh pendapat (Khumaedi, 2016, p. 71), disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberika kepadanya. Hal ini mendorong

gairah kerja dan semangat kerja demi terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan juga masyarakat.

Dari penjelasan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan Judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Rapala VMC Batam”.

1.2. Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang di atas maka dapat di identifikasikan masalah dari penelitian ini:

1. Kurangnya motivasi karyawan yang dilihat dari kurangnya penghargaan atas prestasi atau kinerja dari karyawan.
2. Kurangnya antusias karyawan untuk meningkatkan prestasi dalam bekerja.
3. Kurangnya keinginan karyawan untuk mendapatkan kedudukan yang lebih tinggi.
4. Penyelesaian pekerjaan cenderung terlambat dari target yang ditetapkan oleh perusahaan sebagai akibat dari ketidak disiplin karyawan.
5. Kurangnya tanggungjawab dari karyawan dalam hal kehadiran yang menyebabkan pekerjaan tidak berjalan dengan lancar sehingga tidak mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.
6. Tata tertib yang kurang tegas dalam implementasinya terhadap karyawan.

1.3. Batasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan peneliti yang terlalu luas serta agar penelitian lebih terarah, maka dalam penelitian ini peneliti memfokuskan kepada pembahasan:

1. Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)
2. Variabel Independen : Disiplin Kerja (X_1), dan Motivasi Kerja (X_2)
3. Karyawan yang diteliti hanya karyawan bagian departemen Metal Spray Painting.

1.4. Rumusan Masalah

Dari latar belakang tersebut, maka dirumuskan masalah yang akan diteliti adalah:

1. Bagaimana pengaruh variabel disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Rapala VMC Batam?
2. Bagaimana pengaruh variabel motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Rapala VMC Batam?
3. Bagaimana pengaruh variabel disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Rapala VMC Batam?

1.5. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang ada, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Rapala VMC Batam.
2. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Rapala VMC Batam.
3. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Rapala VMC Batam.

1.6. Manfaat Hasil Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Universitas Putera Batam
 - a. Dapat memperkaya konsep atau teori yang menyokong perkembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan pengaruh motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
 - b. Sebagai sarana untuk menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman serta mengamati secara langsung dunia bisnis dan perusahaan khususnya untuk mahasiswa Universitas Putera Batam.

2. Bagi Peneliti

Manfaat Penelitian ini merupakan syarat bagi peneliti untuk mendapatkan gelar sarjana ekonomi. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan mampu menambah wawasan dan pengetahuan serta dapat mengaplikasikan dan mensosialisasikan teori yang telah diperoleh selama perkuliahan.

3. Bagi Peneliti Lanjutan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan bagi peneliti dalam penelitian selanjutnya yang sejenis.

1.6.2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Terdapat 2 manfaat bagi objek penelitian yaitu:

- a. Dapat memberikan masukan terkait pengelolaan sumber daya manusia dan peraturan SOP bagi PT Rapala VMC Batam.
- b. Sebagai informasi dasar atau data yang digunakan untuk mengambil keputusan bagi PT Rapala VMC Batam.

2. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi bagi mahasiswa Universitas Putra Batam dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian yang sejenis.