

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan menghadapi persaingan yang semakin ketat sehingga kinerja perusahaan menjadi faktor utama yang selalu menjadi perhatian dengan sumber daya manusia menjadi pemain utama dalam kegiatan organisasi. Sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai asset dari suatu organisasi yang memiliki nilai paling tinggi dari asset lainnya dikarenakan faktor manusia inilah yang menggerakkan roda operasional suatu dalam bisnis dan sumber daya manusia merupakan harapan terbentuknya suatu organisasi. (Sulasri & Ssuhardi, 2017:1)

Job description merupakan suatu peranan penting untuk job desk pekerjaan pada suatu yang menguraikan tentang wewenang dan tanggung jawab suatu kedudukan tertentu. Kaitan antara pangkat khusus dan pangkat lainnya dilingkup pekerjaannya serta pengaruh dari luar terhadap organisasi untuk mencapai tujuan kerja. Seringkali pemahaman tentang uraian pekerjaan dan bantuan yang diharapkan dari posisi tersebut. tidak diperhatikan oleh jaringan manapun baik jabatan pemerintah dan swasta sehingga kita melihat pekerjaan yang tidak terorganisasi, pekerjaan rutin diabaikan dan karyawan kurang bertanggung jawab atas pekerjaan karena tidak mengerti apa fungsi deskripsi tugas yang harus dilaksanakan dan bertanggung jawab terhadap kedisiplinan kerja (Mauliadiani, Siahaan, & Harahap, 2019:479).

Disiplin kerja disebut sebagai operasional manajemen sumber daya manusia yang cukup penting dikarenakan apabila disiplin kerja dari karyawan

yang kurang baik, maka akan sulit bagi karyawan tersebut untuk mencapai kinerja yang baik atau memuaskan. Disiplin kerja yang terorganisir tentu akan membawa efek baik yaitu kinerja karyawan akan meningkat sehingga dapat mencapai target. Karena dalam hal ini yang merupakan salah satu kunci kinerja yang baik adalah disiplin kerja yang baik dengan disiplin kerja yang baik maka karyawan bisa berkompeten dalam menyelesaikan tugas atau tanggung jawabnya. Hal ini dituliskan dan dieratkan dalam definisi disiplin yaitu disiplin merupakan perilaku, sikap, kelakuan dan perbuatan yang sesuai norma dan aturan yang ada dari perusahaan baik tertulis atau tidak. Disiplin kerja merupakan sikap mental yang tercermin dari perbuatan atau sikap seseorang dalam hal ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan dan norma yang berlaku dalam memotivasi lingkungan masyarakat (Vania & Rizan, 2017:184).

Setiap organisasi akan berusaha untuk mencapai target yang telah ditetapkan, salah satu usaha yang dapat dilakukan dengan memberikan motivasi yang tinggi kepada tenaga kerjanya. Sebagai alat pendorong motivasi dapat ditemukan dari luar maupun dari diri sendiri untuk mencapai tujuan, yang bersifat individual maupun bersifat kelompok dalam suatu organisasi untuk berdampak terhadap kinerja karyawan (Mahzum, 2019:81).

Kinerja karyawan ialah hasil kerja yang telah dilakukan atas berbagai kewajiban yang telah diberikan kepadanya dari segi taraf dan volume produktivitasnya. Kinerja pada umumnya adalah etos kerja yang dilakukan oleh satu orang atau sekelompok orang yang membentuk komunitas, merujuk pada setiap kewajiban dan tugasnya guna mendekatkan pada sasaran organisasi tersebut dengan langkah-langkah yang tidak melewati batasan- batasan yang ada dari peraturan yang berlaku. (Mangkunegaran, 2016:121).

Kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan kualitas yang diraih oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tanggung jawab yang diberikan tidak terlepas pada pengaruh yang terdapat didalam maupun diluar perusahaan, dapat melihat faktor perusahaan yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya *Job description*, disiplin dan motivasi. Kinerja karyawan dapat menurun dikarenakan kurangnya *Job description*, disiplin dan motivasi dapat dilihat dari faktor internal. Faktor internal berupa pemberian *job descriptipon* kerja yang melebihi dari satu pekerjaan sehingga dimana pekerjaan marketing merangkap pada pengurusan pengiriman barang dimana marketing kurang memaksimalkan penjualan. Kurangnya kesadaran terhadap kehadiran yang membuat kinerja menurun. tingkat motivasi karyawan yang rendah dalam melakukan pekerjaannya, mengakibatkan tingkat kinerja juga renda pada perusahaan yang semakin kurang dapat bersaing dengan competitor. Indikator rendahnya motivasi kerja seseorang diimpartasikan melalui kerja yang dihasilkan seseorang ketika menyelesaikan pekerjaan yang seharusnya pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dalam waktu satu hari, maka kenyataanya pekerjaan tersebut baru dapat diselesaikan dalam waktu dua hari. (Rukhayat,2018:18).

PT Kinco Prima merupakan suatu perusahaan yang sudah berdiri dari tahun 2008 dan PT Kinco Prima merupakan distributor tunggal yang sedang bergerak dalam bidang bahan bangunan semen di kota batam dan perusahaan industri ini merupakan perusahaan yang cukup terkenal di kota batam. Berdasarkan observasi pada penelitian dimana terjadi fenomena tingkat kehadiran karyawan mengalami penurunan dan berikut adalah data kehadiran PT Kinco Prima.

Tabel 1. 1 Daftar Kehadiran Karyawan PT Kinco Prima Batam Tahun 2020

Bulan	Jumlah karyawan	ketidak hadirn karyawan			Persentase Kehadiran	Persentase tidak hadirn
		Sakit	Izin	Alpa		
Januari	107	3	5	2	90,65 %	9,35 %
Febuari	107	3	11	3	84,11 %	15,89 %
Maret	107	5	5	3	87,85 %	12,15 %
April	107	2	7	2	89,71 %	10,29 %
Mei	107	5	5	3	87,85 %	12,15 %
Juni	107	2	16	4	79,43 %	20,57 %
Jumlah	107	20	49	17	86,6%	13,4 %

Sumber : PT Kinco Prima, 2020

Berdasarkan data jumlah karyawan di PT kinco prima yang diperoleh dari HRD adalah 107 karyawan. Kehadiran karyawan terus ada dan jumlah presentase juga cukup mengkhawatirkan, dimana pada pada bulan juni tingkat kehadiran pada karyawan PT kinco prima sangat lah rendah sehingga kinerja karyawan yang rendah menjadi permasalahan yang besar bagi perusahaan dan untuk mencapai target yang diharapkan sudah seharusnya perusahaan memberikan peringatan kepada karyawan supaya lebih disiplin sehingga setiap karyawan merasakan kenyamanan dan kemananan dalam bekerja untuk mencapai tingkat kinerja yang positif untuk kepentingan perusahaan. Dikarenakan masi rendahnya kesadaran dari karyawan pekerjaannya, karyawan yang rajin memulai kerja dengan waktu yang sudah ditentukan perusahaan hal ini mendapatkan hal positif tentang kedisiplinan. Berdasarkan observasi pada penelitian dimana terjadi fenomena tingkat kinerja karyawan yang menurun dan berikut merupakan data penjualan pada PT Kinco Prima.

Tabel 1. 2 Daftar Penjualan PT Kinco Prima Batam Tahun 2020

No	Bulan	Target (Ton)	Pencapaian (Ton)	Persentase
----	-------	----------------	-------------------	------------

1	Januari	5000	4828,92	96%
2	Febuari	5000	4000,8	81%
3	Maret	5200	4664,92	89%
4	April	5400	4864,92	90%
5	Mei	5100	4490,5	88%
6	Juni	5000	3880,22	77%

Sumber : PT Kinco Prima 2020

Berdasarkan Tabel 1.2 dilihat bahwa tingkat penjualan di bulan januari sampai juni terjadinya kenaikan dan penurunan penjualan yang disebabkan kurangnya tingkat kehadiran karyawan yang membuat penjualan tidak maksimal pada bulan juni terjadi penurunan penjualan yang sangat jauh. Dimana pimpinan dapat mengetahui bahwa kinerja karyawan sedang menurun atau meningkat dan apa bila dalam kondisi penjualan menurun pimpinan dapat memberikan teguran kepada karyawan dalam kedisiplinan kerja. Melalui penelitian berkeinginan untuk mengangkat topik dengan judul "PENGARUH JOB DESCRIPTION, DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KINCO PRIMA".

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat didefinisikan masalah penelitian sebagai berikut :

1. *Job description* pada karyawan yang memberikan *double job* pada karyawan yang membuat kinerja karyawan tidak maksimal.
2. Tingkat kedisiplinan karyawan PT kinco prima masih belum maksimal.

3. Motivasi karyawan semakin rendah yang di tandai dengan tingkat kuantitas dan kualitas kerja yang semakin menurun
4. Kinerja karyawan yang menurun ditandai dengan *job description*, disiplin dan motivasi yang rendah sehingga berakibat pada penurunan kinerja karyawan

1.3. Batasan masalah

Untuk menghasilkan informasi yang benar dan terarah maka peneliti melakukan pembatasan masalah ialah :

1. Variabel independen yang diambil oleh penelitian ialah *Job description*, disiplin dan motivasi sedangkan variabel dependen yang diambil oleh penelitian ialah kinerja karyawan
2. Obyek penelitian yang dipilih oleh penelitian PT Kinco Prima
3. Sampel penelitian yang dipilih oleh penelitian ialah semua karyawan yang bekerja di PT Kinco Prima

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, penulisan merasa untuk meneliti lebih dalam terhadap masalah tersebut. Rumusan masalah penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Apakah *job description* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kinco Prima?
2. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kinco Prima?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kinco Prima?

4. Apakah *job Description*, disiplin dan motivasi secara bersama-sama terhadap karyawan PT Kinco Prima?

1.5. Tujuan Penelitian

Pendalaman ini memiliki tujuan yang dapat dijadikan berdasarkan rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Menganalisa pengaruh antara *job description* terhadap kinerja karyawan pada PT Kinco Prima.
2. Menganalisa pengaruh antara disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Kinco Prima.
3. Menganalisa pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Kinco Prima.
4. Untuk menganalisa pengaruh antara *job description*, disiplin dan motivasi bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Kinco Prima.

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian yang telah dilakukan tentu akan memberikan hasil positif bagi semua yang terlibat. Keuntungan melakukan penelitian ini dapat diturunkan dari dua aspek

1.6.1. Manfaat Secara Teoritis

- a. Bagi Universitas

Pengamatan dapat digunakan sebagai bahan bacaan perpustakaan dan referensi tambahan dari buku-buku yang ada serta bahan informasi untuk bahan penelitian yang sama.

- b. Bagi Peneliti

Penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti diharapkan mampu dijadikan sebagai pelengkap dari segi intelektual bagi penulis berkaitan dengan *job description*, disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan terkhusus pada Kinco Prima di Kota Batam.

1.6.2. Manfaat secara Praktis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti diharapkan mampu dijadikan tambahan referensi dan rekomendasi dari pengambilan keputusan dalam menyikapi masalah karyawan dalam hal *job description*, disiplin dan motivasi kerja karyawan PT. Kinco Prima di Kota Batam

b. Bagi akademis

Penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti diharapkan mampu dijadikan sebagai materi kajian dan pustaka acuan bagi mahasiswa dan dosen Universitas Putera Batam pada penelitian sejenis.