

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) dalam sebuah perusahaan merupakan unsur penting dan menjadi aset berharga dalam suatu perusahaan. Semua potensi yang dimiliki manusia seperti halnya, keterampilan, motivasi dan kecerdasan sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi mencapai sebuah tujuan. Adapun perilaku manusia yang karakteristiknya berbeda membuat pelaksanaan sumber daya manusia tidak berjalan dengan mudah. Masalah sumber daya manusia menjadi sebuah tantangan bagi manajemen, karena keberhasilan suatu perusahaan tergantung dari kualitas sumber daya yang dimiliki.

Salah satu upaya yang harus dicapai suatu perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia, dengan upaya tersebut maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan diharapkan pencapaian kerja karyawan sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Karena manusia berperan aktif untuk setiap kegiatan perusahaan, pada dasarnya manusia sebagai perencana, pelaku dan membantu mewujudkan tujuan organisasi yang sudah direncanakan dan yang sudah ditetapkan.

Menurut Mangkunegara (2011), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan harus lebih memperhatikan kinerja karyawan, perusahaan harus memperkerjakan karyawan yang memiliki kedisiplinan yang tinggi, bekerja tepat waktu, mematuhi dan melaksanakan apa yang dikatakan oleh atasan, dan melaksanakan segala peraturan yang ada pada suatu perusahaan. Beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan diantaranya adalah disiplin kerja dan motivasi menurut Hasibuan (2011).

Penting bagi perusahaan untuk menerapkan kedisiplinan sebab sebagian besar karyawan akan menaatinya dan pekerjaan dapat dilaksanakan dengan efektif. Adapun pengertian dari disiplin yakni sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sikap disiplin kerja menunjukkan kekuatan karyawan, karena pada umumnya karyawan yang memiliki kinerja baik adalah karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi. Guna mewujudkan tujuan perusahaan, yang pertama harus ditegakkan di perusahaan tersebut adalah kedisiplinan karyawannya. Jadi kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Selain disiplin kerja, diduga faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Menurut (Donald, 2011) motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan untuk sumber daya manusia (umumnya) dan bawahan (khususnya). Motivasi mempersoalkan bagaimana cara untuk mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif, hingga berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditentukan.

Disiplin kerja dan motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, di lihat dari penelitian terdahulu terdapat perbedaan hasil penelitian di disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nur Ismatul Maulida (2018) menunjukkan bahwa Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Franz dan Maria (2018) menunjukkan bahwa Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Disiplin berpengaruh terhadap

kinerja karyawan, sedangkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adi Robith Setiana (2017) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa terdapat *gap* dari perbedaan hasil penelitian terdahulu, dan dirangkum dalam Tabel 1.1 berikut, selanjutnya peneliti akan mengkaji ulang untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan, perbedaan hasil dari penelitian terdahulu dapat diketahui sebagai berikut :

Tabel 1.1
Ringkasan *Research gap* Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

No.	Peneliti	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Hasil Penelitian
1.	Kartika, dkk (2019)	Motivasi	Kinerja	Berpengaruh
		Disiplin		Tidak berpengaruh
2.	Frans & Maria (2018)	Motivasi	Kinerja	Tidak berpengaruh
		Disiplin Kerja		Berpengaruh
3.	Adi (2017)	Disiplin Kerja	Kinerja	Tidak Berpengaruh
4.	Nur (2018)	Motivasi	Kinerja	Tidak Berpengaruh
		Disiplin Kerja		Berpengaruh

Sumber : Research gap penelitian terdahulu

Berdasarkan tabel 1.1 bahwa hasil penelitian terdahulu disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan dari hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian terdahulu yang berbeda-beda sudah menimbulkan *research gap*, oleh karena itu perbedaan hasil penelitian tersebut perlu untuk diperjelas lagi temuan bukti empiris tentang sejauh mana pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan dan inilah sebagai celah untuk kejelasan hasil penelitian di PT Agregat Prima Indonesia.

Penelitian ini mengambil tempat di perusahaan PT. Agregat Prima Indonesia (Tambang Batu) yang berlokasi di Dusun Kopen Desa Ngrimbi Kecamatan Bareng Kabupaten Jombang dengan jumlah karyawan 59 orang. PT. Agregat Prima Indonesia

merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Pertambangan batu andesit yang sekaligus pengolahannya menjadi batu split. Andesit atau dalam istilah lain batu gunung merupakan batuan beku vulkanik dengan struktur intenal biasanya kompak dan keras, sehingga memberikan kenampakan warna abu gelap. Pada kenyataannya di era saat ini batu andesit sudah menjadi bahan galian tambang dan diolah menjadi batu split. Batu split ini biasa digunakan untuk kepentingan bahan baku utama pembuatan jalan, jembatan dan konsumsi untuk bahan bangunan lainnya.

Berdasarkan fenomena dilapangan yang peneliti dapatkan, bahwa kinerja karyawan PT Agregat Primma Indonesia menurun. Hal ini dibuktikan dengan adanya data hasil rencana produksi dan pencapaian hasil produksi PT Agregat Prima Indonesia sebagai berikut :

Tabel 1.2
Perbandingan Hasil Produksi PT Agregat Prima Indonesia Oktober – Februari 2019 - 2020

Bulan	Total Rencana Produksi (m³)	Hasil Produksi (m³)
Oktober	41.337	40.387
November	40.843	39.948
Desember	31.555	30.105
Januari	30.600	29.650
Februari	27.334	23.784
Total	171.669	163.874

Sumber :Data produksi PT. Agregat Prima Indonesia (2019-2020)

Dari tabel 1.2 menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Agregat Prima Indonesia menurun mulai dari bulan oktober hingga bulan februari 2020. Penurunan kinerja karyawan terlihat dari karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditentukan perusahaan, serta karyawan tidak dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan tepat waktu, kualitas hasil produksi yang dihasilkan karyawan tidak sesuai dengan kualitas perusahaan yakni kualitas ukuran batu berukuran

mulai dari 10/10mm, 10/20mm, 20/30mm hingga 30/50mm namun karyawan menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai dengan ketentuan tersebut.

Salah satu faktor dari menurunnya kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Adapun bukti data yang peneliti dapatkan yang menunjukkan bahwa karyawan produksi di PT Agregat Prima Indonesia kurang disiplin, yaitu :

Tabel 1.3
Data Absensi Keterlambatan dan Ketidakhadiran Karyawan bagian
Produksi PT Agregat Prima Indonesia Tahun 2019-2020

Bulan	Keterlambatan	Ketidakhadiran	Satuan
Oktober	14	3	Kali
November	17	5	Kali
Desember	21	5	Kali
Januari	22	3	Kali
Februari	27	6	Kali

Sumber : Data absensi PT. Agregat prima indonesia (2019-2020)

Untuk jam kerja PT. Agregat Prima Indonesia yaitu hari senin sampai jumat mulai dari jam 07.00 sampai 15.00, sedangkan untuk hari sabtu mulai dari jam 07.00 sampai 12.00. Dari data yang peneliti dapatkan diatas menunjukkan bahwa karyawan PT. Agregat Prima Indonesia kurang disiplin mulai dari bulan oktober hingga bulan januari. Dalam hal ini sikap kurang disiplin karyawan seperti, karyawan kurang memperhatikan masalah ketepatan waktu, contoh : karyawan yang terlambat datang saat jam kerja dan juga karyawan yang tidak masuk kerja dapat dilihat dari hasil rekapan absen finger print karyawan produksi PT. Agregat Prima Indonesia, serta karyawan yang bersantai disaat jam kerja seperti karyawan yang sedang asyik ngobrol dengan rekan kerja serta karyawan dengan seenaknya merokok disaat jam kerja. Adapun sanksi bagi karyawan yang tidak disiplin atau melanggar peraturan perusahaan seperti, adanya peringatan dari atasan secara

langsung kepada bawahan dan jika masih melakukan pelanggaran maka karyawan tersebut akan dikeluarkan dari perusahaan oleh pimpinan.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan menurun adalah motivasi. Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan bahwa karyawan produksi PT. Agregat Prima Indonesia, kurangnya dorongan semangat kerja karyawan yang diberikan oleh pimpinan, serta gaji yang diterima karyawan masih belum sesuai dengan UMR dan tidak ada kompensasi yang diterima karyawan jika karyawan dapat menyelesaikan target yang telah ditentukan oleh perusahaan, dan tunjangan kesehatan dan masa tua yang telah dijanjikan oleh perusahaan hingga sampai saat ini belum didapatkan oleh karyawan tetap produksi PT. Agregat Prima Indonesia. Maka dari itu motivasi berperan penting dalam mencapai tujuan, tanpa adanya motivasi maka seseorang akan kehilangan arah dan semangat kerjanya. Semakin tinggi motivasi seseorang maka kinerja yang dihasilkan akan semakin baik begitu pula sebaliknya jika motivasi karyawan rendah maka kinerja yang dihasilkan juga akan rendah.

Dari latar belakang yang penulis jelaskan, penulis ingin dan tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Agregat Prima Indonesia (Studi Pada Karyawan Produksi)** ”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka perumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PT Agregat Prima Indonesia ?

2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PT Agregat Prima Indonesia ?

1.3 Tujuan Penelitian

Agar dapat melaksanakan penelitian ini dengan baik dan dapat mengenai sasaran dengan permasalahan yang dihadapi, maka tujuan diadakan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Agregat Prima Indonesia.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Agregat Prima Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik teoritis maupun praktis sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan atau mengembangkan pengetahuan baru dalam Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi yang bermanfaat yang dapat digunakan bagi perusahaan untuk lebih mengoptimalkan kinerja karyawan dan sebagai bahan evaluasi terkait kinerja karyawan yang berhubungan dengan disiplin kerja dan motivasi.