

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini era perdagangan bebas, semakin ketatnya persaingan antar perusahaan asal tahun ke tahun menuntut perusahaan wajib mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain. Salah satu hal yang bisa ditempuh perusahaan untuk bisa bertahan dalam persaingan merupakan menaikkan sumber daya yang ada pada perusahaan tersebut, sebab faktor penting yang turut menentukan keberhasilan pada perusahaan ialah manusia.

Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik yaitu kinerja yang optimal, merupakan kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Jika karyawan mempunyai produktivitas serta motivasi kerja yang tinggi maka laju roda akan berjalan semakin kencang serta akhirnya akan membuat kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Tetapi sebaliknya, bila karyawan bekerja secara tidak produktif dan tidak mempunyai semangat kerja yang tinggi, tidak giat dalam bekerja serta mempunyai moral yang rendah maka bisa menurunkan performa perusahaan.

PT Afta Global Utama adalah pabrik yang memproduksi industri barang dari plastik untuk pengemasan dan perdagangan eceran suku cadang dan aksesoris otomotif seperti box pengemasan sparepart otomotif dan stiker reflektor. Pada tahun 2021 perusahaan PT Afta Global Utama mampu bersaing dengan pesaing lainnya sehingga mengalami tingkat permintaan secara berlebih serta mengharuskan manajemen untuk melakukan lembur setiap harinya karena banyak pengerjaan yang harus diselesaikan. Kinerja karyawan PT Afta Global Utama sangatlah diharapkan perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kerja maksimal, maka kinerja perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan dapat mencapai visinya. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Kinerja karyawan PT Afta Global

Utama juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien berupa pencapaian targetnya.

Menurunnya kinerja karyawan dapat dilihat dari menurunnya produksi box pengemasan sparepart otomotif dan stiker reflector. Hal ini diduga terjadi karena ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berikut adalah data jumlah penurunan produksi box pengemasan sparepart otomotif dan stiker reflector dalam 10 bulan terakhir:

Tabel 1.1 Data Jumlah Penurunan Produksi

Bulan	Tahun	Jumlah produksi box pengemasan sparepart otomotif (Unit)	Jumlah produksi stiker reflector (Set)
Januari	2021	500	150.000
Februari	2021	460	145.000
Maret	2021	500	147.000
April	2021	380	140.000
Mei	2021	400	136.000
Juni	2021	420	142.000
Juli	2021	380	130.000
Agustus	2021	350	120.000
September	2021	310	110.000
Oktober	2021	300	100.000

Sumber : Data diolah Pt Afta Global Utama, 2021

Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa jumlah produksi box pengemasan sparepart otomotif dan stiker reflector mengalami penurunan selama 10 bulan terakhir dan paling banyak terjadi pada bulan September yaitu produksi box pengemasan sparepart otomotif sejumlah 300 unit, sementara pada bulan Oktober produksi reflektor sejumlah 100.000 set. Dari daftar tabel di atas berdampak dalam pekerjaan divisi lainnya yang ikut terhambat mengakibatkan tugas yang diberikan perusahaan tidak tepat waktu, sehingga mengharuskan karyawan untuk melakukan lembur setiap harinya.

Perumusan masalah Disiplin Kerja dapat ditemukan bahwa, disetiap pagi setelah jam kerja dimulai di bagian produksi tidak langsung bekerja selama 10-30 menit mereka melakukan aktivitas diluar pekerjaannya seperti mengobrol, bermain handphone atau browsing internet. Menyebabkan tertundanya pekerjaan sebagai akibatnya pekerjaan yang harus terselesaikan menjadi tertunda serta dikerjakan di lain hari. Menurunnya kinerja karyawan bisa terindikasi berasal dari tingkat kehadiran karyawan. Seperti yang dikemukakan (Mudiarta, 2001) menyatakan bahwa rata-rata absensi 2-3% per bulan

masih mampu dinyatakan baik serta absensi lebih dari 3% memberikan semangat kerja yang buruk pada suatu perusahaan. Secara rinci pertanda menurunnya kinerja karyawan pada hal ini tidak masuk kerja setiap bulannya, selama satu tahun terakhir, bisa dilihat padatable berikut:

Tabel 1.2 Absensi Karyawan Tahun 2021

Bulan	Jumlah karyawan	Jumlah karyawan yang hadir	Jumlah karyawan yang tidak hadir
Januari	70	68	2
Februari	70	60	10
Maret	70	66	4
April	70	62	8
Mei	70	69	1
Juni	70	68	2
Juli	70	63	7
Agustus	70	60	10
September	70	58	12
Oktober	70	55	15

Sumber: Bagian administrasi PT Afta Global Utama, 2021

Berdasarkan tabel 1.2 dari data absen karyawan dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan PT Afta Global Utama terbilang tinggi dan menunjukan bahwa ada pertanda belum optimalnya kinerja karyawan pada PT Afta Global Utama yang bisa terlihat berasal dari ketidakhadiran karyawan yang masih tinggi.

Seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2004:213), bahwa kedisiplinan merupakan kesadaran serta kesediaan seseorang mematuhi seluruh peraturan dan tata cara norma sosial yang berlaku, sementara itu karyawan di PT Afta Global Utama masih belum memiliki kesadaran serta kesediaan dalam mematuhi seluruh peraturan serta norma-norma sosial. Bagi karyawan peraturan itu memberatkan terlebih karyawan PT Afta Global Utama yang berasal dari luar kota untuk berangkat kerja sebagian besar menggunakan transportasi umum dari hasil wawancara penulis dengan pihak perusahaan 50% ketidakhadirankaryawan yang tinggi tersebut sebab kehadiran karyawan yang tidak tepat waktu. Selama penulis melakukan observasi terhadap karyawan bagian produksi PT Afta Global Utama kurang mematuhi tata tertib seperti berpakaian seragam dengan benar, mengganti alas kaki ketika datang dan pulang kerja memakai sepatu sedangkan pada saat bekerja berganti alas kaki menjadi sandal jepit.

Sementara dalam penelitian teori hirarki dari Abraham Maslow di jabarkanoleh

Wallace, Goldstein dan Nathan (2007:277) motivasi kerja terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri sedangkan dari hasil wawancara saya dengan pihak manajemen PT Afta Global Utama, bahwa karyawan PT Afta Global Utama merasa belum mendapatkan kebutuhan tersebut, seperti jumlah insentif yang diberikan didasarkan dalam hasil kerja serta tingkat kedisiplinan karyawan. Beberapa karyawan mengeluhkan perihal peraturan baru ini, mereka menduga keberatan sebab perusahaan tidak mau memahami alasan keterlambatan karyawannya tersebut. Beban kerja yang tinggi tidak diikuti dengan jumlah bonus atau kompensasi yang seimbang dari perusahaan tersebut, dan iuran pertanggungan BPJS hanya di berikan pada karyawan tetap, berdasarkan hasil wawancara pada karyawan ada karyawan yang telah bekerja 4 tahun juga belum sepenuhnya diangkat sebagai karyawan tetap dan masih bersifat kontrak atau buruh harian.

Selain itu faktor gaji karyawan PT Afta Global Utama mulai dari tingkat Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), Sekolah Menengah Atas (SMA) dan Sarjanagaji tidak dibedakan, pembeda gaji di perusahaan tersebut ialah jenjang karir, selain itu kenaikan pangkat kerja juga jarang dilakukan dan pembagian pekerjaan juga dilakukan oleh perusahaan, sedangkan setiap individu karyawan memiliki karakter berbeda-beda, tidak jarang karakter yang berbeda itu mengakibatkan ketidakcocokan antar karyawan yang menyebabkan kurang kompaknya pada bekerja, menurunnya motivasi karyawan sangat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap pihak manajemen PT Afta Global Utama dalam pra survey diperoleh informasi bahwa manajer tingkat menengah sekelas supervisor ditinjau kurang mempunyai kedekatan kepada karyawan yang dipimpinnya serta juga kurang intens dalam memberikan motivasi pada bawahannya, akibatnya berdampak rendahnya semangat kerja karyawan, sebab merasa kurang diperhatikan dan menyebabkan kinerja karyawan menjadi tidak optimal dan kurang berkembang.

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian karyawan PT Afta Global Utama dengan judul **“Analisis Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Afta Global Utama “**

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah ada pengaruh Disiplin Kerja (X1) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Afta Global Utama
2. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja (X2) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Afta Global Utama
3. Apakah ada pengaruh antara Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Afta Global Utama

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Afta Global Utama
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Afta Global Utama
3. Untuk mengetahui secara bersama – sama bagaimana pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Afta Global Utama

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan untuk agar permasalahan yang terjadi tidak terulang lagi.

2. Bagi Akademik

Diharapkan dapat menjadi bahan pengembangan ilmu pengetahuan mengenai pengaruh antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dalam suatu perusahaan.

3. Bagi Penulis

Bagi penulis, penelitian ini akan menambah ilmu pengetahuan dan penerapannya ke dalam dunia praktek Manajemen Sumber Daya Manusia tentang aspek latar belakang Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja

Karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan, maka penulis memfokuskan penelitian atau membatasi masalah penelitian pada Analisis Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja PT Afta Global Utama.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan adalah urutan tertentu dari unsur – unsur yang merupakan suatu kebulatan. Penulisan ini menggunakan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, pembatasan masalah rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas mengenai teori Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, membahas penelitian terdahulu, kerangka teoritikal, dan membahas mengenai hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasional variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, metode analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai profil PT Afta Global Utama, Visi dan Misi PT Afta Global Utama, Struktur Organisasi Perusahaan PT Afta Global Utama, hasil penelitian kuesioner, metode analisis data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini menjelaskan keseluruhan isi dari skripsi yaitu kesimpulan dan implikasi manajerial.

