

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Bagi suatu perusahaan sumber daya manusia adalah komponen yang paling penting karena memiliki peran sebagai penggerak dan pengontrol kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan. Dalam hal tersebut perusahaan sadar bahwa karyawan merupakan investasi yang sangat bernilai. Semakin ketatnya tingkat persaingan, perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Oleh karena itu perusahaan harus mengelola karyawan yang berkualitas sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing agar memiliki kinerja yang baik.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan maka dibutuhkan pemberian motivasi kerja yang diharapkan mampu meningkatkan semangat karyawan agar bekerja lebih giat lagi. Perusahaan akan melakukan segala upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja para karyawan, motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja karyawan secara maksimal. Selain motivasi kerja karyawan, disiplin kerja juga tidak kalah pentingnya dalam mendukung tercapainya kinerja karyawan secara maksimal. Dalam hal ini disiplin kerja yang dimaksudkan agar karyawan tidak membolos, selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, serta dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

PT. Indonesia Chemi-Con adalah perusahaan yang memproduksi kapasitor yang bisa digunakan untuk elektronik maupun alat transportasi seperti mobil maupun motor yang ada di Indonesia. PT. Indonesia Chemi-Con memiliki banyak pelanggan mulai dari perusahaan lokal elektronik yang beredar di Indonesia sampai perusahaan yang berada di luar negeri seperti Eropa. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, PT. Indonesia Chemi-Con dituntut harus memotivasi kerja para karyawan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan antara lain faktor yang bersifat individu seperti kebutuhan, sikap dan kemampuan, sedangkan faktor yang bersifat organisasi meliputi pembayaran gaji, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri. Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan pada PT. Indonesia Chemi-Con terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Masih banyak ditemukan fenomena yang terkait dengan rendahnya motivasi kerja karyawan seperti hubungan yang belum baik antara karyawan dengan pimpinan dimana karyawan merasa diperlakukan tidak adil, kurangnya inisiatif dalam bekerja, dan rendahnya minat karyawan untuk mempelajari hal-hal baru, tentu saja hal itu menimbulkan kinerja sumber daya manusia menurun.

Karyawan yang kinerjanya menurun bisa dikatakan kurang motivasi dalam bekerja, dalam hal ini sangat dibutuhkan sekali peran pimpinan untuk memberikan motivasi kepada para karyawan, karena *job description* (uraian tugas) yang sudah dibuat oleh perusahaan untuk karyawan harus dilakukan dengan baik dan cekatan sehingga diperlukan semangat lebih dari karyawan untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Oleh karena itu, pimpinan perlu memberikan perhatian, memahami apa yang diinginkan karyawan dalam bekerja, dan mampu memotivasi karyawan agar mereka dapat bekerja dengan penuh tanggung jawab.

Selain itu, disiplin juga merupakan hal penting yang harus diperhatikan, setiap perusahaan perlu mengarahkan dan mengontrol karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Dalam hal ini agar karyawan mematuhi pedoman, tata tertib, dan peraturan-peraturan yang telah dirumuskan oleh manajemen perusahaan. Disiplin merupakan hal mutlak yang harus ditanamkan didalam diri karyawan baik tingkat bawah maupun tingkat atasan. Dengan disiplin karyawan yang baik akan mengarah kepada peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan karena disiplin kerja diasumsikan mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Permasalahan kinerja karyawan tidak dapat dipecahkan secara informal, pimpinan perusahaan dapat menerapkan tindakan disiplin secara formal yang dilakukan dalam divisi-divisi yang ada di perusahaan. Pimpinan perlu memperhatikan dan mengevaluasi para karyawan yang tidak produktif dengan

kinerja yang rendah, dan menanyakan kepada karyawan atau saling mengoreksi secara terbuka mengenai kinerja karyawan yang rendah tersebut. Tindakan disiplin merupakan prosedur untuk mengoreksi atau menghukum bawahan yang dianggap menyalahi peraturan atau prosedur yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Selain rendahnya motivasi, kurangnya tingkat kedisiplinan karyawan juga terjadi pada PT. Indonesia Chemi-Con. Absensi atau ketidakhadiran karyawan ditunjukkan antara lain karena karyawan sakit, kesehatan yang sedang menurun, atau sedang menyelesaikan urusan pribadi. Dalam bentuk pelanggaran disiplin, absensi ini disebabkan karena rendahnya tanggung jawab karyawan. Untuk melihat tingkat disiplin di dalam kehadiran karyawan, peneliti hanya mengambil populasi 80 karyawan yang bekerja di PT. Indonesia Chemi-Con dikarenakan keterbatasan akses dalam pengambilan data absensi. Untuk membuktikan kondisi tersebut maka peneliti menyajikan data mengenai tingkat absensi kerja karyawan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 1.1. Rekapitulasi Kehadiran dan Ketidakhadiran Karyawan
PT. Indonesia Chemi-Con (Departemen Administrasi)**

Tahun	Bulan	Jumlah Karyawan	Persentase Kehadiran	
			Hadir	Tidak Hadir
2017	September	80	96%	4%
	Oktober	80	96%	4%
	November	80	95%	5%
	Desember	80	92,5%	7,5%
2018	Januari	80	86,25%	13,75%
	Februari	80	92,5%	7,5%
	Maret	80	93%	7%

Sumber: Data Sekunder PT. Indonesia Chemi-Con 2018

Berdasarkan tabel diatas, persentase kehadiran karyawan mengalami penurunan, dapat terlihat pada bulan September 2017 sebesar 96%, lalu menurun menjadi 86,25% pada bulan Januari 2018. Dari persentase kehadiran diatas dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan masih belum maksimal karena tingkat kehadiran yang masih rendah.

Dari data yang diperoleh peneliti dilapangan menunjukkan bahwa pada bulan Januari Tahun 2018 tingkat kehadiran karyawan sangat rendah karena bertepatan dengan liburan Tahun baru, sehingga beberapa karyawan melakukan pelanggaran disiplin khususnya dari aspek disiplin waktu dan absensi, karena pada saat sudah diharuskan masuk kerja setelah liburan Tahun baru, banyak karyawan yang sengaja bolos kerja dengan alasan yang tidak jelas. Hal itu tentu saja berdampak pada melemahnya kinerja karyawan secara keseluruhan.

Contoh kasus lain yang terjadi pada PT. Indonesia Chemi-con mengenai masalah disiplin kerja, adanya karyawan yang datang terlambat masuk kerja, karyawan yang pulang lebih cepat, bersikap pasif terhadap pekerjaannya artinya kurang peduli terhadap aturan yang telah dibuat perusahaan. Tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, karyawan melanggar target waktu yang telah diberikan oleh pimpinan sehingga hal tersebut menyebabkan terbengkalainya tugas yang lainnya. Karyawan dikatakan disiplin apabila bersedia memenuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

Dalam hal ini peneliti ingin mengetahui bagaimana cara PT. Indonesia Chemi-Con memotivasi dan mendisiplinkan karyawan agar kinerjanya semakin meningkat. Kurangnya motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan terhadap perusahaan akan menimbulkan pertentangan dengan tujuan perusahaan, seperti tidak adanya semangat kerja karyawan, tingkat absensi dan keterlambatan yang tinggi dan prestasi kerja menurun.

Dari latar belakang masalah yang sudah dibahas sebelumnya menunjukan bahwa masalah motivasi kerja dan disiplin kerja perlu mendapatkan perhatian serius untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan didukungnya informasi, data yang tersedia, dan kesempatan yang memadai maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan Pada PT. Indonesia Chemi-Con di Bekasi”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka secara terperinci masalah yang akan diteliti adalah motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan pada PT. Indonesia Chemi-Con di Bekasi.

Dari masalah yang telah dikemukakan diatas, maka dapat diperoleh rumusan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Chemi-Con di Bekasi?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Chemi-Con di Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran mengenai motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan pada PT. Indonesia Chemi-Con di Bekasi. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Chemi-Con di Bekasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Chemi-Con di Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan sarana atau media belajar bagi peneliti untuk dapat mengidentifikasi, menganalisis, dan mengevaluasi teori dengan praktik di lapangan, serta meningkatkan wawasan pengetahuan penulis pada bidang ilmu SDM (Sumber Daya Manusia), khususnya pada masalah yang akan diteliti, yaitu tentang motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan khususnya berkaitan dengan motivasi kerja, disiplin kerja, dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

3. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi akademik dan kontribusi atas perdebatan yang berkaitan dengan pengembangan dibidang (SDM) Sumber Daya Manusia.

1.5 Batasan Masalah

Untuk membatasi ruang lingkup penelitian, maka penulis perlu menentukan pembatasan masalah, dengan tujuan agar masalah yang diteliti lebih terfokus dan tepat pada sasaran. Disamping itu karena adanya keterbatasan waktu yang dimiliki maka penulis membatasi ruang lingkup penelitian ini terfokus pada “Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Chemi-Con (Departemen Administrasi) sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Indonesia Chemi-Con di Bekasi.
2. Subjek penelitian adalah seluruh karyawan departemen administrasi pada PT. Indonesia Chemi-Con di Bekasi.
3. Karakteristik responden yang akan diteliti meliputi jenis kelamin, umur, lama kerja, jabatan/bagian kerja, dan Pendidikan terakhir.

1.6 Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini terdiri atas 5 (lima) bab yang masing-masing tidak dapat dipisahkan karena memiliki keterkaitan antara bab satu dengan bab lainnya. Sistematika penulisan dimaksudkan untuk mempermudah dan mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai skripsi ini, maka secara garis besar disusun sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan

Sebagai bab pertama, peneliti membahas mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II : Tinjauan Pustaka

Bab ini membahas tentang literatur yang mendasari topik penelitian pada umumnya, dan model konseptual penelitian pada umumnya.

BAB III: Metodologi Penelitian

Bab ini membahas tentang desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, dan metode analisis data.

BAB IV: Analisis dan Pembahasan

Bab ini membahas tentang profil organisasi/perusahaan, hasil analisa data, serta pembahasan (diskusi) hasil penelitian yang diuraikan secara singkat dan jelas.

BAB V : Penutup

Sebagai bab terakhir, bab ini berisi tentang kesimpulan dan implikasi manajerial dari hasil penelitian yang telah dilakukan.