

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki kewajiban untuk membangun perilaku kondusif karyawan. Selain itu, manajemen SDM juga memiliki tugas untuk menciptakan kinerja terbaik bagi perusahaan dan karyawan. 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 adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kualitas dan kuantitas produk/jasa sangat tergantung pada sumber daya yang ada pada perusahaan. Upaya peningkatan kinerja perusahaan tidak hanya mengandalkan pada mesin modern, modal dan bahan baku. Faktor lain yang perlu diperhatikan adalah faktor tenaga kerja, yang dalam hal ini adalah manusia. Upaya untuk meningkatkan hasil yang maksimal untuk perusahaan adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan peningkatan tersebut, maka diharapkan kinerja karyawan dapat tercapai dengan efisiensi dan efektif.

Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda akan berjalan kencang dan pada akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Namun sebaliknya, jika karyawan bekerja tidak produktif dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moril yang rendah maka dapat menurunkan performa perusahaan.

PT. TD Automotive Compressor Indonesia atau yang sering disebut PT. TACI merupakan perusahaan yang bergerak di bidang otomotif produsen compressor untuk AC mobil. Pada umumnya setiap perusahaan menginginkan

adanya kemajuan dalam usaha serta berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja para karyawannya. Kinerja karyawan PT. TD Automotive Compressor Indonesia yang maksimal sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja maksimal, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui tercapainya target yang optimal. Kinerja karyawan PT. TD Automotive Compressor Indonesia juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien berupa tercapainya target atau produk yang diproduksi dan berkurangnya jumlah produk gagal.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari identifikasi awal dengan melakukan survey pada PT. TD Automotive Compressor Indonesia, peneliti mendapati bahwa yang menyebabkan disiplin kerja karyawan menurun dikarenakan ketidak tepatan kehadiran, banyaknya karyawan yang tidak menaati peraturan, masuk jam kerja tidak sesuai jam kerja yang sudah ditetapkan. Tingkat disiplin kerja karyawan dan motivasi kerja karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan sangat berpengaruh terhadap produktivitas sebuah perusahaan.

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan Bulan Maret-April

| Bulan | Jumlah karyawan | Jumlah Terlambat | Jumlah tidak hadir | Presentase % |
|--------------|------------------------|-------------------------|---------------------------|---------------------|
| Maret | 2000 | 92 | | 10,00% |
| | 2000 | | 36 | 3,91% |
| April | 2000 | 54 | | 5,59% |
| | 2000 | | 36 | 3,73% |
| Mei | 2000 | 108 | | 11,18% |
| | 2000 | | 48 | 4,97% |

Sumber: Data Sekunder PT. TD Automotive Compressor Indonesia

Data diatas memperlihatkan presentase keterlambatan karyawan pada bulan Maret sebanyak 10,00% dan pada bulan April keterlambatan menurun menjadi 5,59% tetapi presentase keterlambatan pada bulan Mei kembali naik menjadi 11,18% lebih besar dari bulan April. Dan dapat disimpulkan bahwa masih banyak

karyawan yang kurang disiplin waktu masuk kerja, terlihat dari data diatas setiap bulannya mengalami penurunan disiplin waktu masuk kerja.

Selain itu pada presentase ketidakhadiran karyawan pada bulan Maret sebanyak 3,91% dan pada bulan April ketidakhadiran menurun menjadi 3,37% tetapi presentase ketidakhadiran pada bulan Mei kembali naik menjadi 4,97% lebih besar dari bulan April. Dan dapat disimpulkan bahwa setiap bulannya mengalami kenaikan penurunan presentase ketidakhadiran karyawan yang tidak sesuai dengan ketentuan perusahaan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu, maka perlu adanya perhatian khusus agar kinerja karyawan dapat maksimal. Kinerja karyawan yang menurun tentu akan sangat mempengaruhi stabilitas perusahaan. Dimana karyawan dengan kinerja yang buruk, semangat kerja yang kurang akan membuat target perusahaan menjadi tidak tercapai sehingga perusahaan akan sulit untuk bersaing dengan perusahaan lain dan pada akhirnya dapat juga mengalami kebangkrutan jika tidak segera diberikan solusi yang tepat untuk menghadapi masalah kinerja tersebut.

Faktor disiplin sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin biasanya berbanding lurus terhadap produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan, bila tingkat disiplin karyawan suatu perusahaan baik, maka tingkat kinerja karyawan perusahaan itu juga akan baik. Penegakkan disiplin yang terlalu tinggi bisa memicu stress kerja karyawan atau bisa juga memicu motivasi karyawan karena beberapa karyawan cenderung malas bekerja bila tidak ada penegakkan disiplin yang tegas. Fenomena ini sering terjadi dan secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi perilaku karyawan.

Seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila memenuhi kriteria berdasarkan sikap, norma, dan tanggung jawab. Kriteria berdasarkan sikap mengacu pada mental dan perilaku karyawan yang berasal dari

kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan. Kriteria berdasarkan norma terkait peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan. Kriteria berdasarkan tanggung jawab merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan.

Motivasi merupakan suatu motif yang mendorong dan memberikan semangat kerja kepada bawahan, memberikan kekuatan terhadap aktivitas-aktivitas dan mengarahkan tingkah laku bawahan agar mengarah pada sasaran yang ingin dicapai. Dengan adanya motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan didalam perusahaan maka akan dapat berpengaruh signifikan kepada kinerja karyawan dan dapat bermanfaat bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yang menjadi target perusahaan. Motivasi yang berkelanjutan berdampak positif untuk mendukung kinerja karyawan.

Perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik bila pengelolaan karyawan dalam kedisiplinan dan motivasi terhadap karyawan tidak dikelola dengan sebaik-baiknya. Sehingga dengan demikian peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut pengaruh antara variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT. TD Automotive Compressor Indonesia. Mengacu pada uraian tersebut maka penulis mengangkat judul penelitian mengenai **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TD AUTOMOTIVE COMPRESSOR INDONESIA”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan pokok permasalahannya sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. TD Automotive Compressor Indonesia
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. TD Automotive Compressor Indonesia
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. TD Automotive Compressor Indonesia

1.3 Tujuan Penelitian

Suatu kegiatan atau aktivitas tentunya mempunyai tujuan. Demikian juga dengan penelitian yang akan penulis laksanakan. Adapun tujuan diadakan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. TD Automotive Compressor Indonesia
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. TD Automotive Compressor Indonesia
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. TD Automotive Compressor Indonesia.

1.4 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada mengenai faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan, maka penelitian ini memfokuskan pada pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. TD Automotive Compressor Indonesia.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan
Memberikan gambaran dan masukan bagi pemimpin perusahaan dalam menentukan kebijakan-kebijakan demi kemajuan perusahaan serta diharapkan dapat dijadikan bahan untuk merumuskan kebijakan dimasa yang akan datang.
2. Bagi Penulis
Melakukan penelitian ini dapat menambah pengetahuan penulis didalam bidang SDM, khususnya menyangkut pengaruh tingkat absensi dan motivasi disuatu lingkungan kerja tersebut pada PT. TD Automotive Compressor Indonesia.
3. Bagi Peneliti Lanjutan
Sebagai masukan dan bahan pertimbangan dalam penelitian yang dilakukan, yang berkaitan dengan penelitian ini.

1.6 Sistematika Penulisan

Sebagai gambaran pokok tentang penulisan tugas akhir atau skripsi yang berjudul “**Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TD Automotive Compressor Indonesia**”, adalah sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan

Pada bab ini akan dibahas mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah serta sistematika penulisan.

BAB II Tinjauan Pustaka

Pada bab ini nanti akan diuraikan tentang landasan teori dasar serta pendukung yang membantu penulis untuk menyelesaikan tugas akhir ini. Diantaranya teori tentang motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

BAB III Metodologi Penelitian

Pada bab ini penulis akan menguraikan gambaran umum perusahaan, tempat dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, definisi operasional, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV Analisis dan Pembahasan

Pada bab ini penulis akan membahas analisis dalam penelitian serta berisi jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang disebutkan dalam perumusan masalah.

BAB V Kesimpulan dan Implikasi Manajerial

Dalam bab ini merupakan hasil akhir penelitian yang dibagi dalam 2 (dua) sub bab yaitu kesimpulan hasil penelitian dan implikasi manajerial.