

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Begitu juga untuk menghadapi persaingan saat ini, perusahaan harus mampu memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas.

Sumber Daya Manusia merupakan aspek yang krusial untuk menunjang produktivitas agar mampu bertahan di dalam ketatnya persaingan bisnis saat ini. Oleh karena itu, sebuah perusahaan harus mampu mengelola Sumber Daya Manusia dengan baik agar dapat meningkatkan produktivitas di perusahaan tersebut.

Perusahaan harus dapat memiliki produktivitas yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut.

Oleh karena itu, maka perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal, tidak ada konflik antar karyawan, serta tercapainya kepuasan kerja karyawan.

Menurut Rivai dan Basri, (2005), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Bangun (2012:4), salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia.

Berdasarkan kegiatan survei yang telah dilakukan penulis dengan menggunakan metode wawancara dengan *Human Resources Departement* (HRD) PT.HJKarpet diperoleh informasi bahwa telah menurunnya tingkat kedisiplinan karyawan HJKarpet 6 bulan terakhir pada tahun 2018 yaitu pada bulan januari, dan meningkat hingga bulan mei. Indikasi penurunan kedisiplinan karyawan juga dibuktikan dengan tingkat kehadiran karyawan yang menurun.

Menurut pendapat dari *Human Resources Departement* (HRD) PT.HJKarpet pada saat wawancara mengatakan bahwa penurunan kedisiplinan yang terjadi pada karyawan karena kurangnya kesadaran karyawan dalam mentaati peraturan perusahaan yang ada, perhatian dari atasan kepada karyawan dan tatat tertib yang kurang tegas dalam implementasinya, motivasi yang menurun dikarenakan target yang terlalu rendah menciptakan kinerja yang kurang optimal sehingga menimbulkan rasa malas dan penundaan dalam menyelesaikan pekerjaanya

Data pendukung yang menyebabkan kinerja karyawan menurun dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan yang menurun.

Tabel 1.1 Tingkat Kehadiran Karyawan

Bulan	Tahun	Total karyawan	Total hari kerja	Total kehadiran karyawan seharusnya	Absensi karyawan	Total kehadiran	Persentase ketidakhadiran karyawan
Januari	2018	100	31	3100	131	2969	4,22%
Februari	2018	100	28	2800	109	2691	3,89%
Maret	2018	100	31	3100	112	2988	3,61%
April	2018	100	30	3000	128	2872	4,26%
Mei	2018	100	31	3100	140	2860	4,51%
Rata-rata							4,09%

Berdasarkan data absensi karyawan di PT. HJKarpet dapat dilihat bagaimana tingkat kedisiplinan karyawan PT.HJKarpet yang sangat kurang. Mudiarta, dkk (2001: 93) menyatakan rata rata absensi 2-3 persen perbulan masih bisa dinyatakan baik dan absensi lebih dari 3 persen menggambarkan kondisi disiplin kerja yang tidak baik

dalam organisasi. Data absensi karyawan PT.HJKarpet menunjukkan tingkat absensi lebih dari 3 persen dan ini menunjukkan adanya indikasi masalah yang terjadi di dalam Perusahaan tersebut khususnya disiplin kerja.

Selain masalah kehadiran , PT.HJKARPET juga mempunyai masalah terkait kedisiplinan dalam mengerjakan suatu pekerjaan, dan kurangnya dorongan untuk berprestasi di bagian produksi. Terdapat beberapa karyawan yang sering mengobrol saat jam kerja, dikarenakan rendahnya target produksi yang diberikan oleh perusahaan terhadap setiap karyawan, sehingga karyawan sering menganggap enteng dan sering menunda, pekerjaan, padahal hal ini penting terkait ketepatan waktu dalam produksi.

Selain rendahnya target produksi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan, tidak adanya reward kepada karyawan saat mereka menyelesaikan target yg diberikan perusahaan pada tepat waktu, hal itu lah yang membuat motivasi karyawan menurun.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap *Human Rresources Departement* (HRD) PT.HJKARPET diperoleh informasi bahwa manajer tingkat menengah sekelas supervisor dilihat kurang memiliki kedekatan terhadap karyawan yang dipimpinnya dan juga kurang tegas dalam memberikan motivasi maupun teguran kepada karyawan bawahannya, sehingga berdampak kurangnya semangat kerja karyawan, karna merasa kurang diperhatikan dan mengakibatkan kinerja karyawan tidak optimal.

Hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan *Human Resources Departemen* (HRD) diperoleh informasi bahwa kesetiaan karyawan yang rendah dilihat dari tingkat kehadiran karyawan yang rendah dan kesanggupan dalam memenuhi tingkat kehadiran. Prestasi yang dirasa kurang dilihat dari penyelesaian target produksi yang diberikan perusahaan, yaitu 3 meter perindividu.

Data pendukung yang menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan menurun dapat dilihat dari tingkat penyelesaian target kerja

Tabel 1.2 Penyelesaian target kerja

Bulan	Tahun	Total karyawan	Total hari kerja	Total target karyawan	Total target karyawan seharusnya	Target Karyawan yang dicapai	Persentase pencapaian
Januari	2018	100	23	3 Meter	6,900 Meter	6,507 Meter	96,07%
Ferbuari	2018	100	20	3 Meter	6,000 Meter	5,637 Meter	96,73%
Maret	2018	100	22	3 Meter	6,600 Meter	6,264 Meter	96,64%
April	2018	100	21	3 Meter	6,300 Meter	5,916 Meter	96,16%
Mei	2018	100	23	3 Meter	6,900 Meter	6,480 Meter	95,8%
Rata - rata							96,26%

Tabel penyelesaian target kerja menunjukkan bahwa menurunnya pencapaian target kinerja PT.HJ Karpet dari bulan Januari 2018 sampai dengan bulan Mei 2018 dikarenakan kurangnya kesetian dan loyalitas karyawan dalam menyelesaikan target yang diberikan perusahaan. Hal ini berdampak buruk bagi kinerja di PT.HJ Karpet

Dan pemberian motivasi terhadap karyawan merupakan kewajiban para pemimpin, agar para karyawan tersebut dapat lebih meningkatkan volume dan mutu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.

Atas dasar pemikiran diatas, maka dalam penelitian ini akan mengangkat judul “PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HJKARPET”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah, maka dapat disimpulkan permasalahan pada penelitian ini adalah :

1. Apakah disiplin kerja Berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. HJKarpet
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. HJKarpet
3. Apakah disiplin dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. HJKarpet

1.3 Tujuan Penelitian

Kajian tentang pengaruh pengembangan karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini bertujuan, antara lain :

1. Untuk mengetahui pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. HJKarpet
2. Untuk mengetahui pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. HJKarpet
3. Untuk mengetahui pengaruh dari disiplin dan motivasi kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. HJKarpet.

1.4 Manfaat Penelitian

Sebagai layaknya penelitian ini, hasil yang diperoleh diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan obyek penelitian antara lain:

1. Bagi penulis
Bagi penulis, penelitian ini akan menambah ilmu pengetahuan dan penerapannya kedalam dunia praktek manajemen sumber daya manusia

khususnya tentang aspek latar belakang pengembangan karier, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Dengan penelitian ini akan menambah wawasan penulis dalam bidang praktek bisnis yang akan dihadapi setelah menyelesaikan studi dan terjun dalam bidang industry baik produk maupun jasa.

2. Bagi Perusahaan

Dihaarkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek sumber daya manusia secara lebih baik sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pimpinan PT. HJKarpet dalam menentukan keputusan yang berkaitan dengan pengembangan karier dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Universitas

Memberikan informasi untuk melakukan lebih lanjut dan dapat menambah kepustakaan sebagai informasi bahan perbandingan bagi penelitian lain serta sebagai wujud Universitas Bhayangkara Jakarta Raya pada umumnya dan Fakultas Ekonomi pada khususnya Jurusan Manajemen.

1.5 Batasan Masalah

Untuk menghindari agar pembahasan tidak menyimpang dari judul karta tulis, maka penulis hanya membatasi masalah pada Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. HJKarpet :

1. Penelitian yang dilakukan pada PT. HJKarpet selama periode Januari 2018 sampai dengan Mei 2018
2. Peneliti hanya mengambil sampel pada bagian karyawan produksi

1.6 Sistematika Penelitian

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, batasan masalah serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan disiplin kerja, indikator disiplin kerja, motivasi kerja, indikator motivasi kerja, kinerja karyawan, Indikator Kinerja Karyawan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

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

BAB IV ANALISI DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan mengenai profil organisasi atau perusahaan, hasil uji analisis data serta pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisikan mengenai kesimpulan dan implikasi manajerial.