

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan ilmu pengetahuan dan ilmu teknologi yang pesat saat ini sangat berpengaruh terhadap kemajuan bisnis. Memajukan usaha bisnis tersebut diperlukan manajemen yang tepat. Berbagai cara ditempuh oleh perusahaan agar dapat bertahan dan berkembang dalam operasinya. Persaingan yang ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Salah satu antisipasinya adalah dengan pengembangan sumber daya manusia yang lebih terampil dan berkualitas. Kemajuan zaman era yang mendunia, tuntutan untuk bersaing di segala bidang perusahaan semakin meningkat, terutama di bidang bisnis. Untuk itu sangat dibutuhkan cukup banyak orang yang hendak mendukung profesionalisme. Untuk itu diperlukan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang ada di sumber daya manusia pada perusahaan Tonir & Siagian (2021). Oleh sebab itu dalam pengembangan sumber daya manusia di suatu perseroan dibutuhkan adanya kualitas serta kesejahteraan karyawan Hartono & Siagian (2020).

Mengembangkan perilaku yang bermanfaat dan menghasilkan kinerja yang terbaik adalah misi dari manajemen sumber daya manusia. Hasil kinerja terbaik pada karyawan dapat membawa perusahaan kepada kinerja yang unggul. Kinerja dapat diukur dari hasil kegiatan yang dievaluasi dan diukur selama periode waktu tertentu Hasibuan & Silvya (2020). Kinerja juga mencakup proses yang dilewati

untuk mencapai hasil kinerja. Dengan demikian, efisiensi kerja bukan hanya penyelesaian tugas tetapi juga tanggung jawab. Edison (2016) menyatakan bahwa untuk mempertahankan kinerja, perusahaan harus mencari tahu dan memperhatikan faktor-faktor yang berdampak terhadap kinerja, salah satunya adalah disiplin.

Disiplin kerja menjadi salah satu unsur penting dalam kesuksesan kinerja karyawan. Pernyataan ini didukung oleh Fitriana & Siagia (2020) yang menyatakan bahwa kinerja maksimal dihasilkan dari tingkat disiplin yang tinggi. Tanggung jawab dan disiplin karyawan dalam bekerja harus diintegrasikan ke dalam pribadi karyawan. Dengan garis besar, pemaksaan terhadap karyawan patut dihindari. Selain wajib mematuhi aturan perusahaan, tetapi juga kode etik dan aturan lainnya. Karyawan dengan disiplin kerja yang tinggi tentunya dapat termotivasi untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

Secara umum, sumber daya manusia adalah sumber daya yang diperlukan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia memiliki fungsi yang sangat penting dalam organisasi, terutama dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, karyawan memiliki peran untuk dapat menciptakan keunggulan melalui sumber daya manusia itu sendiri dalam menciptakan barang atau jasa Bariqi (2020). Mengingat pentingnya sumber daya manusia bagi keberhasilan suatu organisasi atau bisnis, organisasi dan bisnis harus selalu memperhatikan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan bisnisnya Siregar (2020).

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan. Karena efisiensi kerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu kinerja perusahaan dalam rangka mencapai

tujuannya Daulay et al. (2019). Kinerja juga dapat dikatakan tentang pelatihan, komunikasi, alat dan pembinaan serta motivasi pribadi. Sasaran dan standar kinerja harus selaras dengan sasaran strategis organisasi/perusahaan Anggrainy et al. (2017).

Faktor lain yang sangat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia adalah motivasi. Semangat organisasi bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan yang mau bekerja keras dengan membekali mereka dengan semua keterampilan dan kemampuan yang mereka butuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin organisasi harus memotivasi karyawannya untuk secara konsisten mencapai kinerja yang baik, misalnya dengan memberikan penghargaan atau menjatuhkan sanksi. Motivasi mengacu pada proses di mana upaya seseorang diberi energi, diarahkan, dan dipertahankan untuk mencapai tujuan. Di sisi lain, jika motivasi tidak diperhatikan sepenuhnya, maka akan terjadi penurunan semangat kerja Gloria Cahaya (2019). Sehingga hal tersebut juga akan mempengaruhi efisiensi kerja karyawan tersebut. Membaca komentar di atas, penulis bisa menarik kesimpulan bahwa motivasi adalah faktor yang dapat dipahami sebagai keadaan dan sikap psikologis. Keadaan atau keadaan mental seseorang yang mengaktifkan, mendorong, dan mengarahkan aktivitas atau perilaku menuju pemenuhan kebutuhan Jufrizen (2018).

PT Pionir Beton Industri adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam industri manufaktur beton, khususnya beton pracetak (*precast concrete*) di Indonesia. Perusahaan ini memiliki fasilitas produksi di Jatiasih, Bekasi, yang merupakan salah satu daerah yang strategis di Jawa Barat.

PT Pionir Beton Industri didirikan dengan tujuan untuk mendukung perkembangan infrastruktur di Indonesia melalui penyediaan produk beton berkualitas tinggi. Perusahaan ini menjadi salah satu pemain utama dalam industri beton pracetak, yang digunakan untuk berbagai keperluan konstruksi, termasuk proyek-proyek berskala besar seperti jalan tol, jembatan, gedung perkantoran, dan fasilitas publik lainnya.

PT Pionir Beton Industri memiliki fasilitas produksi yang terletak di Jatiasih, Bekasi. Fasilitas ini dilengkapi dengan peralatan dan teknologi modern untuk memastikan produksi beton pracetak yang memenuhi standar kualitas tinggi. Produk yang dihasilkan meliputi berbagai jenis elemen beton pracetak, seperti tiang pancang, balok, plat lantai, panel beton, dan produk beton lainnya yang digunakan dalam proyek konstruksi sebagai produsen beton pracetak, PT Pionir Beton Industri Batching Plant Jatiasih menyediakan produk yang siap pakai untuk berbagai macam proyek konstruksi. Produk beton pracetak ini dikenal karena daya tahan, keandalannya, serta kemudahan dalam proses pemasangannya di lapangan. Layanan perusahaan mencakup pembuatan produk beton sesuai pesanan (custom) untuk memenuhi kebutuhan spesifik proyek konstruksi.

Perusahaan ini berperan penting dalam mendukung pembangunan infrastruktur di Indonesia, khususnya dalam penyediaan material beton yang efisien dan berkualitas. Produk PT Pionir Beton Industri Batching Plant Jatiasih digunakan dalam berbagai proyek konstruksi besar di Indonesia, mendukung kemajuan pembangunan yang berkelanjutan.

Permasalahan pada kinerja karyawan yang ada setiap tahun adalah karyawan

sering mengalami kesulitan dalam mencapai tingkat produksi yang sudah ditargetkan. Hal ini disebabkan oleh ketidaksesuaian waktu produksi yang telah disepakati dalam proses penyelesaian produksi. Selain itu, para pemimpin menyamakan waktu penyelesaian dengan material yang berbeda dan menuntut penambahan target produksi. Sementara itu, setiap pesanan customer memiliki proses produksi yang tidak selalu sama. Pencapaian tuntutan penambahan target produksi menjadi bahan pertimbangan bagi setiap karyawan untuk mendapatkan penambahan jam kerja. Oleh sebab itu, karyawan melakukan pekerjaan produksi dengan terburu-buru tanpa memperhatikan kualitas yang sesuai standarnya, sehingga terdapat banyak hasil produksi yang rusak dan target orderan pun tidak tercapai sesuai dengan yang direncanakan. Dari hal tersebut dapat dinilai kinerja karyawan yang selama ini telah terjadi menyebabkan penurunan kualitas dan mutu produksi.

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Pionir Beton Industri Batching Plant

No.	Poin Penilaian	Aktual (%)	Standar (%)	Keterangan
1.	Tingkat Keselahan Kerja	95	95	Sudah Optimal
2.	Pencapaian target kerja	70	95	Belum Optimal
3.	Tingkat Kerjasama dalam Kerja	70	95	Belum Optimal
4.	Tanggungjawab atas hasil Kerja	65	95	Belum Optimal
5.	Inisiatif dalam menyelesaikan tugas	65	95	Belum Optimal

Rata – Rata	78	95	Belum Optimal
-------------	----	----	---------------

Sumber: PT PIONIR BETON INDUSTRI

Keterangan :

91-100 = SB (Sangat Baik)

71-80,99 = CB (Cukup Baik)

81-90,99 = B (Baik)

61-70,99 = KB (Kurang Baik)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa kinerja karyawan PT Pionir Beton Industri Batching Plant Jatiasih belum memenuhi pencapaian target atau standar kinerja yang diinginkan oleh instansi. Penilaian dilakukan oleh bagian Remunerasi Kinerja Karyawan terhadap 61 orang PT Pionir Beton Industri Batching Plant Jatiasih. Pada poin penilaian “pencapaian target kerja”, diperoleh aktualisasi sebesar 70% di mana angka ini tergolong kategori kurang baik namun masih berada di bawah target yang ditentukan. PT Pionir Beton Industri Batching Plant Jatiasih menetapkan target produksi bulanan yang lebih tinggi dari kapasitas mesin yang ada, sehingga terjadi keterlambatan dan output yang tidak mencapai target. Kemudian pada poin penilaian “tingkat kerja sama dalam kerja”, diperoleh aktualisasi sebesar 70% di mana angka ini tergolong kategori kurang baik dan berada di bawah target yang ditentukan. Hal ini disebabkan oleh beberapa bagian proyek yang terhambat karena anggota tim lain tidak mengetahui bahwa tugas tertentu belum diselesaikan. Pada poin penilaian “tanggung jawab atas hasil kerja”, diperoleh aktualisasi sebesar 65% di mana angka ini tergolong kategori kurang baik dan masih berada di bawah target yang ditentukan. Sedangkan pada poin penilaian “inisiatif dalam menyelesaikan tugas”, diperoleh aktualisasi sebesar 65% di mana angka ini juga tergolong kategori kurang baik dan berada di bawah target yang ditentukan. Banyak

faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, perlu diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi agar kinerja pegawai dapat optimal.

Berdasarkan masalah yang berada di PT Pioni Beton Industri, ternyata masih banyak kenyataan yang kurang sesuai dengan harapan. Masalah yang berkaitan dengan disiplin kerja yaitu masih ada karyawan yang belum menaati disiplin kerja. Terlihat masih adanya keterlambatan absensi melebihi waktu yang telah ditentukan perusahaan, walaupun sudah ada standar ketentuan dari pihak perusahaan dan sanksi yang diberikan, tetapi masih ada beberapa karyawan yang melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Adapun sanksi yang diberikan oleh perusahaan yaitu berupa Hukuman Disiplin Ringan seperti Teguran lisan maupun tertulis, Hukuman Disiplin Sedang seperti Penundaan kenaikan gaji atau pangkat, dan Hukuman Disiplin Berat seperti Penurunan pangkat jabatan maupun pemberhentian tidak hormat.

Tabel 1.2 Disiplin Kerja Karyawan PT. Pionir Beton Industri Batching Plant

Jatiasih Periode 2022-2024

Kriteria Absensi	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024
Sakit	20	25	30
Izin	15	20	20
Cuti	30	17	23
Alpha	12	20	25
Jumlah hari Kerja	350	350	350
Jumlah Pegawai	61	62	61

Presentase	22%	23%	28%
------------	-----	-----	-----

Sumber: PT PIONIR BETON INDUSTRI

Berdasarkan tabel 1.2 diketahui bahwa tingkat kehadiran kerja karyawan pada PT Pionir Beton Industri Jatiasih di tahun 2022 yaitu 22%, sedangkan pada tahun 2023 meningkat menjadi 23% dan mengalami peningkatan kembali pada tahun 2024 sebesar 28%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat persentase ketidakhadiran karyawan maka kinerja karyawan semakin menurun. Berdasarkan penjelasan dari salah satu karyawan di PT Pionir Beton, diketahui bahwa kurangnya ketegasan dan motivasi yang diberikan kepada karyawan menyebabkan kurangnya rasa tanggung jawab yang lebih baik.

Masalah yang berkaitan dengan motivasi kerja adalah bahwa sebagian karyawan kurang merasa termotivasi dalam bekerja, dan dukungan yang diberikan perusahaan belum maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini terjadi pada PT Pionir Beton yang menyebabkan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan menjadi berkurang. Hilangnya motivasi dapat juga ditandai dengan masih minimnya pemberian penghargaan dari perusahaan kepada karyawan atas pencapaian yang dihasilkan, seperti bonus dan insentif. Tidak adanya pemberian bonus dan upah lembur ini menyebabkan terjadinya penurunan semangat kerja pada karyawan. Penurunan motivasi ini terutama dirasakan oleh karyawan pada divisi produksi yang bekerja di lapangan ketika ada pekerjaan cor di atas jam kerja yang ditetapkan atau yang biasa disebut lembur. Tidak adanya pemberian lembur ini disebabkan oleh masih banyak bulan dalam satu tahun yang tidak mencapai target produksi, yang menyebabkan seringnya defisit pada pendapatan

penjualan, sehingga tidak cukup untuk memberikan upah lembur dan bonus kepada karyawan. Selain itu, karyawan juga merasakan sulitnya mendapatkan kenaikan gaji meskipun sudah lebih dari lima tahun bekerja. Adapun kenaikan gaji yang diberikan pun tidak signifikan. Sulitnya mendapatkan kenaikan gaji ini disebabkan oleh masih banyak target produksi yang tidak tercapai dalam satu tahun, sehingga laba yang diperoleh pun sedikit. Laba dari pencapaian target produksi ini dialokasikan pada biaya-biaya yang lebih penting dan mendesak, akibatnya pengalokasian dana untuk dapat menaikkan gaji karyawan menjadi terhambat.

Dengan adanya permasalahan yang sudah dijelaskan, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT Pionir Beton telah mengalami penurunan sehingga perlu diadakan evaluasi lebih lanjut agar bisa meningkatkan kinerja dan produktivitas sumber daya manusia dalam perusahaan. Untuk itu, peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut pada perusahaan tersebut.

Dari uraian di atas, penulis tertarik untuk meneliti disiplin kerja dan motivasi kerja yang ada pada PT Pionir Beton Industri, sehingga judul yang diangkat dalam penelitian ini adalah: “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pionir Beton Industri Batching Plant Jatiasih.”

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang akan dibahas adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pionir Beton Industri Batching Plant Jatiasih?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pionir Beton Industri Batching Plant Jatiasih?

3. Apakah disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pionir Beton Industri Batching Plant Jatiasih?

1.3 Tujuan Penelitian

Rumusan masalah di atas bertujuan untuk mengetahui hal-hal berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pionir Beton Industri Batching Plant Jatiasih.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pionir Beton Industri Batching Plant Jatiasih.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Pionir Beton Industri Batching Plant Jatiasih.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil yang diperoleh, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Dari penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam dunia praktik manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam

meningkatkan kinerja karyawan serta menentukan kebijakan yang tepat guna mencapai produktivitas kerja perusahaan pada PT Pionir Beton Industri Jatiasih.

c. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang serupa.

2. Manfaat Teoritis

a. Bagi Dunia Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan penelitian selanjutnya.

b. Bagi Instansi Terkait

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan suatu perusahaan dalam mengambil kebijakan terkait kinerja karyawan, motivasi, dan disiplin kerja dalam perusahaan.

1.5 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Sistematika dalam penulisan ini dibagi menjadi 5 bagian dan disusun secara sistematis sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas pendahuluan yang menjelaskan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini membahas mengenai landasan teori dan konsep-konsep tentang kompensasi, beban kerja, dan turnover intention karyawan, serta membahas tentang review penelitian terdahulu.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang objek penelitian yang berkaitan dengan tempat dan waktu penelitian, jenis dan sumber penelitian, populasi, sampel, metode pengumpulan data, dan teknik pengelolaan data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan deskripsi tentang objek penelitian, deskripsi data penelitian, dan pembahasan penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini memberikan kesimpulan tentang hasil penelitian dan pembahasan serta implementasi manajerial yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan.