

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi perusahaan adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Organisasi perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila didalamnya terdapat manusia-manusia dengan satu tujuan yang sama yaitu berkeinginan untuk menjadikan organisasi tempat dia bekerja dan mencari nafkah mengalami peningkatan keuntungan serta perkembangan dari tahun ke tahun. Apabila tujuan dan keinginan itu dapat terwujud, maka sumber daya manusia tersebut tentu berharap hasil jerih payahnya mendapatkan balasan dengan nilai yang sesuai dari organisasi yang telah diperjuangkan selama ini.

Demikian halnya dengan PT. DutaMarga Lestarindo, sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang Kontraktor Kelapa Sawit sejak tahun 2000, karyawan yang saat ini bekerja di PT. DutaMarga Lestarindo sudah melalui proses seleksi dan telah mempunyai berbagai kemampuan tambahan yang didapat dari training baik didalam maupun diluar perusahaan. Akan tetapi training saja tidaklah cukup, perlu adanya peningkatan softskill yang harus dimiliki oleh perusahaan itu sendiri, misalnya kemampuan untuk berkomunikasi, bekerja sama, jujur, ulet dan percaya diri dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan disertai oleh sikap disiplin kerja sehingga kinerja karyawan di perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam usaha mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi [1]. Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena terdapat hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja organisasi. Dengan kata lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk mendapatkan kinerja terbaik dari karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Tabel 1.1 Data Proyek Tahun 2015 dan 2016

| Proyek | WaktuPenyelesaian | Realisasi |
|---------------|--------------------------|------------------|
| PT. SociMas | 16 Bulan | 24 Bulan |
| PT. CSH | 12 Bulan | 12 Bulan |
| PT. BMT | 14 Bulan | 15 Bulan |
| PT. ASP | 11 Bulan | 13 Bulan |
| PT.ALM | 12 Bulan | 17 Bulan |
| PT.BLL | 12 B ulan | 21 Bulan |

Sumber : PT.Dutamarga Lestarindo

Pada tabel di atas merupakan data proyek PT.DutaMarga Lestarindo periode 2015 dan 2016. Dapat dilihat waktu penyelesaian proyek tidak tepat waktu sehingga kinerja perusahaan dapat dikatakan tidak begitu bagus karena proses pembuatan dan proses pengiriman barang ke proyek sangat lambat dan juga barang sudah dikirim dapat mengalami kesalahan pengiriman sehingga mempengaruhi kualitas kinerja perusahaan PT. DutaMarga Lestarindo.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk meningkatkan kesadaran seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku [3]. Sehingga disiplin merupakan salah satu hal yang harus terus dijaga dan ditingkatkan secara terus menerus agar karyawan yang bersangkutan menjadi terbiasa bekerja dengan penuh kedisiplinan dan tanggung jawab sesuai dengan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan. Saat ini PT. DutaMarga Lestarindo memiliki berbagai *Palm Oil Mill Equipment Manufacturer and Supplier, Certified Manufacturer and Pressured Vessels, Turnkey Project Palm Oil Mill Contractor, Repair Work Services, Civil, Mechanical, Electrical Engineering Services*. Dengan kemampuan yang dimiliki seperti tersebut diatas, membuktikan bahwa ruang lingkup perusahaan cukup banyak, jadi tidak terpaku pada suatu bidang kemampuan saja sehingga PT.DutaMarga Lestarindo lebih memiliki keunggulan dibanding perusahaan sejenis lainnya di Indonesia.

Saat ini PT. DutaMarga Lestarindo mempunyai karyawan sebanyak 92 orang terdiri dari manajemen. Waktu kerja dimulai dari jam 8 pagi sampai dengan 5 sore dengan waktu istirahat selama 1 jam dari jam 12 sampai dengan jam 1 siang. Adapun masalah-masalah yang menyangkut disiplin dan kinerja yang saat ini ada di PT. DutaMarga Lestarindo yang perlu mendapat perhatian adalah mengenai disiplin

karyawan dalam kehadiran kerja dan disiplin waktu kerja. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya karyawan yang terlambat masuk kerja dengan rata-rata per bulannya lebih dari 15%.

Tabel 1.2 Data telat karyawan Tahun 2016

| Periode | Karyawan Telat | Total telat |
|-------------------|----------------|-------------|
| Januari-Februari | 36 orang | 1705 Menit |
| Maret-April | 32 orang | 1580 Menit |
| Mei-Juni | 25 orang | 805 Menit |
| Juli-Agustus | 25 orang | 785 Menit |
| September-Oktober | 27 orang | 801 Menit |
| November-Desember | 25 orang | 656 Menit |

Sumber : PT. Dutamarga Lestarindo

Pada tabel di atas merupakan data telat PT. DutaMarga Lestarindo Tahun 2016. Dapat dilihat pada sudah adanya penurunan setiap bulannya akan tetapi masalah keterlambatan karyawan masih ada dan masih berkelanjutan dilakukan oleh karyawan.

Prosedur dan disiplin masih ada yang dilakukan tanpa memperhatikan aspek-aspek teknis dalam prosedur dan peraturan kerja. Hal lainnya yaitu pelaksanaan pekerjaan yang tidak sesuai dengan target yang diberikan oleh perusahaan, sehingga sering terjadinya penurunan kinerja yang menghambat lajunya perusahaan. Tugas yang seharusnya dikerjakan tepat waktu dan akhirnya tidak sempurna dalam pengerjaannya.

Memang tidak semua karyawan sering melakukan hal-hal yang bersifat melanggar terhadap perusahaan, ada juga karyawan yang selalu disiplin dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Selain tidak disiplin karyawan dalam bekerja, juga kurangnya motivasi karyawan PT.DutaMarga Lestarindo misalnya,

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan. Jadi, Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja [2]. Melalui wawancara beberapa karyawan menyatakan semangat bekerjanya berkurang karena semakin lama hubungan antara karyawan semakin renggang. Dimana terkadang ada beberapa karyawan yang terlibat kesalahpahaman hingga tidak saling berkomunikasi dan menyebabkan motivasi kerja menyulitkan untuk bekerja sama, tidak tepat waktu

karena terlalu bersantai pada saat jam kerja yang menimbulkan pekerjaan karyawan tersebut tidak fokus untuk bekerja dan terkadang karyawan lain terhambat, menunda-nunda pekerjaan, tidak ada kesadaran dan minat untuk menyelesaikan pekerjaan sebelum waktunya, selalu mengerjakan pekerjaannya dengan menunggu perintah dari atasan, kurang bersemangat dalam bekerja.

Dari pernyataan tersebut mengakibatkan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja, motivasi kerja menjadi tidak kondusif, menyebabkan karyawan menjadi menunda pekerjaan yang ada, sehingga ketika pekerjaan baru datang dan pekerjaan yang dihasilkan juga akan semakin menurun. Dan jika situasi ini terus dibiarkan terjadi, produktivitas perusahaan juga akan menurun dengan sendirinya.

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, adapun yang menjadi judul dalam penelitian ini adalah “PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DUTAMARGA LESTARINDO”.

1.2.Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini antara lain :

1. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.DutaMarga Lestarindo?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.DutaMarga Lestarindo?
3. Apakah disiplin dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.DutaMarga lestarindo?

1.3.Ruang Lingkup Penelitian

Adapun ruang lingkup dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Variabel Terikat : Kinerja Karyawan
2. Variabel Bebas : Disiplin dan Motviasi Kerja
3. Objek Pengamatan : Karyawan PT. DutaMarga Lestarindo
4. Periode Pengamatan : Pada Tahun 2017

1.4. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. DutaMarga Lestarindo
2. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja terhadap karyawan pada PT. DutaMarga Lestarindo
3. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. DutaMarga Lestarindo

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dalam penelitian ini:

1. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen PT. DutaMarga Lestarindo dalam membuat kebijakan sumber daya manusia terutama yang berkaitan dengan Disiplin, Motivasi kerja dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Teoritis

Untuk memperdalam pengetahuan penulis mengenai teori tentang disiplin dan motivasi kerja dan hasil penelitian diharapkan dapat menjadi referensi untuk peneliti lain.

1.6. Originalitas

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fitriani Christine (2015) yang melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec, Pagaran Tapa Darussalam Kab. Rokan Hulu”. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sebagai berikut :

1. Penelitian sebelumnya menggunakan 1 variabel bebas (independen) yaitu Disiplin, penelitian ini menambahkan 1 variabel lainnya yaitu Motivasi Kerja yang baik akan membangkitkan semangat kerja karyawan sehingga dapat mengerjakan tugas dengan baik. Alasan penulis menambahkan variabel bebas motivasi kerja adalah karena penulis menyadari motivasi kerja dapat memicu

karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga kinerja karyawan dapat dicapai secara maksimal.

2. Penelitian terdahulu melakukan penelitian pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec, Pagaran Tapa Darussalam Kab. Rokan Hulu, penelitian ini dilakukan di PT. Dutamarga Lestarindo. Penulis memilih objek penelitian di PT Dutamarga Lestarindo karena merupakan tempat dimana penulis bekerja
3. Tahun pengamatan sebelumnya pada tahun 2015, penelitian ini dilakukan pada tahun 2017.



UNIVERSITAS MIKROSKIL