

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang judul

Suatu organisasi peranan sumber daya manusia merupakan sumber utama yang paling penting untuk menjalankan aktivitas perusahaan atau instansi karena manusialah yang melancarkan, menjalankan, menentukan dan melaksanakan kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan atau instansi. Karyawan memegang peran penting dalam menjalankan kegiatan perusahaan atau instansi. Apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi maka laju roda akan berjalan kencang dan pada akhirnya dapat menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan atau instansi. Kinerja karyawan ditentukan oleh seberapa baik pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan. Lebih lanjut untuk menghasilkan kinerja yang baik, maka perusahaan membutuhkan sistem yang baik pula. Sistem ini bukan hanya peraturan atau standar yang ada melainkan juga melibatkan pihak-pihak yang terlibat langsung yaitu sumber daya manusia. Guna meningkatkan produktivitas dan motivasi kerja karyawan yang tinggi memerlukan kedisiplinan kerja yang baik. Maksud dari kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua aturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku (Malayu, 2019:193).

Kedisiplinan harus ditegakan dalam suatu organisasi perusahaan tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Penegakan disiplin karyawan biasanya dilakukan oleh penyelia sedangkan kesadaran adalah sikap orang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas,

bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya (Rivai dan sagala, 2020:825).

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan instansi bersifat terus menerus dan adanya tujuan (Wibowo, 2018:379), Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Motivasi merupakan kekuatan potensial yang ada didalam diri seorang manusia yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuaran luar yang intinya berkisar materi dan non materi. Yang penting harus diingat adalah motivasu karyawan akan saling berbeda tanpa motivasi seseorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi kerja tidak terpenuhi sekalipun seseorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasilnya tidak akan memuaskan. Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan (Mangkprawira dan Hubeis, 2018:153). Karyawan harus disiplin mengenai waktu saat bekerja perusahaan juga harus dapat membuat karyawan menjadi patuh dan taat pada peraturan yang ada didalam kantor agar karyawan dapat menjadi segan dan menghormati tentang kedisiplinan waktu yang telah disepakati oleh perusahaan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam sebuah organisasi tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik sult perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

PT Bukit Asam Palembang merupakan salah satu PT yang memproduksi, menjual dan mendistribusikan produk Batubara diseluruh indonesia. Jumlah

karyawan pada PT Bukit Asam Palembang tersebut sebanyak 30 orang Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Perusahaan penulis mendapatkan beberapa informasi mengenai karyawan PT Bukit Asam Palembang diantara beberapa masalah yaitu masih terdapat karyawan yang tidak disiplin dengan datang tidak tepat waktu, absensi yang masih menggunakan sistem absen manual membuat beberapa karyawan masih menitip absen kepada rekan kerjanya. Masalah yang terdapat pada karyawan tersebut bisa berdampak membuat terhambatnya pekerjaan dikantor yang tidak selesai dengan tepat waktu.

Guna menciptakan kinerja pegawai yang efektif dan tidak mudah, tidak hanya menciptakan disiplin kerja yang tinggi tapi juga melibatkan faktor motivasi juga mempengaruhi. Oleh karena itu, perusahaan dapat mendorong karyawan agar memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan PT Bukit Asam Palembang mendorong karyawan agar memiliki motivasi dan menjalankan kegiatannya dengan memberikan tunjangan kerja guna meningkatkan motivasi kerja karyawan yang telah ditetapkan dan dipertimbangkan dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk membahas mengenai penilaian disiplin dan motivasi kerja perusahaan. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"PENGARUH KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT BUKIT ASAM PALEMBANG"**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas penulis mengidentifikasi masalah yang terdapat pada PT Bukit Asam Palembang adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT Bukit Asam?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Bukit Asam?
3. Bagaimana pengaruh kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Bukit Asam?

1.3 Ruang Lingkup Pembahasan

Untuk mempermudah penulisan dalam laporan akhir ini agar dapat terarah dengan baik dan tidak menyimpang dari pokok permasalahan yang ada, maka penulis membatasi pembahasan dalam lingkup:

1. Fokus utama penelitian mengetahui pengaruh kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Bukit Asam.
2. Sub fokus penelitian mengetahui besaran hubungan antara kedisiplinan, motivasi dan kinerja karyawan PT Bukit Asam.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penulisan

1.4.1 Tujuan Penulisan

1. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT Bukit Asam.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Bukit Asam.
3. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Bukit Asam

1.4.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Mampu menerapkan ilmu yang telah diperoleh penulis dan dapat menambah pengetahuan serta wawasan bagi penulis mengenai kenyataan yang berkaitan dengan bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia

2. Bagi perusahaan

Sebagai bahan informasi masukan dan saran bagi perusahaan guna mengetahui bagaimana meningkatkan kedisiplinan dan motivasi kerja guna meningkatkan kinerja karyawan lebih baik lagi demi kelancaran kegiatan-kegiatan pekerjaan.

3. Bagi pembaca

Sebagai ilmu pengetahuan dan menambah wawasan umum dalam bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan kedisiplinan dan motivasi kerja serta kinerja karyawan.

1.5 Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bukit Asam Palembang. Jalan K.H. Ahmad Dahlan No. 80 Talang Semut Palembang Kemudian menjadi objek penelitian ini adalah karyawan yang ada dilingkungan PT. Bukit Asam Palembang yang menjadi populasi dari penelitian ini. Adapun yang menjadi objek penelitian yaitu kedisiplinan (Variabel X_1) dan motivasi kerja (variabel X_2) dan kinerja karyawan (variabel Y) pada PT. Bukit Asam Palembang

5.5.2 Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penulis laporan akhir ini terbagi menjadi dua yaitu primer dan data sekunder. Adapun jenis dan sumber data menurut cara memperolehnya adalah sebagai berikut:

1. Data Primer (*Primary Data*)

Data Primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus dan panel atau juga data hasil wawancara penelitian dengan narasumber (Sujarweni, 2019:73-74).

2. Data Sekunder (*Secondary Data*)

Data Sekunder adalah data yang didapatkan dari catatan, buku, majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah dan lain sebagainya (Sujarweni, 2018:73-74). Data sekunder yang dimaksud disini merupakan data yang didapatkan oleh penulis mengenai profil perusahaan, sejarah singkat perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi PT. Bukit Asam Palembang dan data literatur dari studi kepustakaan seperti laporan akhir atau jenis buku lainnya yang berhubungan dengan penulisan laporan akhir.

1.6 Teknik pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penulisan laporan akhir ini menggunakan beberapa metode pengumpulan data, yaitu:

1. Riset Lapangan (*Field Research*)

Riset Lapangan adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan kunjungan langsung ke tempat yang akan diteliti. Dalam hal ini tempat yang dituju yaitu pada PT. Bukit Asam Palembang. Adapun cara-cara yang akan penulis gunakan adalah:

a. Wawancara

Wawancara adalah salah satu instrumen yang digunakan untuk menggali data secara lisan (Sujarweni, 2018:74). Wawancara dilakukan dengan menanyakan kepada karyawan dan staff di PT. Bukit Asam Palembang.

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara kemudian dijawab (Sugiyono, 2018:162) Kuesioner diberikan kepada karyawan dan staff di PT. Bukit Asam Palembang.

2. Riset Kepustakaan (*Library Research*)

Riset Kepustakaan adalah suatu cara yang bertujuan untuk mengumpulkan data dan informasi dengan bantuan bermacam-macam materi yang terdapat di ruangan perpustakaan seperti buku-buku, dokumen, catatan sejarah perusahaan dan lain-lainnya. Penulis melakukan dengan membaca literatur-literatur yang berhubungan dengan masalah yang diangkat.

1.7 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri dari 30 karyawan atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik atau kualitas tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sujarweni, 2017:64)

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data sebenarnya dalam satu penelitian yang diambil dengan menggunakan

cara-cara tertentu (Yusi, 2018:60). Sampel yang digunakan oleh penulis adalah Sampel Jenuh, Sempel Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Isitlah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2017:68). Sampel yang digunakan yaitu bersumber dari jumlah seluruh karyawan PT. Bukit Asam Palembang yang berjumlah 30 orang.

1.8 Teknik Analisis Data

Analisis data yang dilakukan dalam penulisan laporan akhir ini menggunakan bantuan program SPSS (Statistical Package For Social Selences) adalah sebuah paket program komputer untuk melakukan perhitungan statistik bagi ilmu-ilmu sosial. Proses ini akan menunjukkan tingkat validitas, reliabilitas, dan tingkat signifikan yang dihasilkan pada indikator. Data kuantitatif dapat melalui perhitungan dari jawaban responden dalam kuesioner berdasarkan skala linkert.

Tabel 1.2
Skala Linkert

Pertanyaan		Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Yusi (2016:9)

Uji Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bukit Asam Palembang Persamaan regresi untuk 2 (dua) variabel independen sebagai berikut (Sugiyono, 2013:277) adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1X_1 = Koefisien regresi

X_1 = Kedisiplinan

X_2 Motivasi

e Standar Kesalahan