

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam perkembangan bisnis yang semakin maju saat ini, dunia bisnis dituntut untuk dapat meningkatkan efisiensi dalam operasinya. Keberhasilan perusahaan mencapai tujuan tersebut sangat tergantung pada perilaku dan sikap orang-orang dalam mensinergikan berbagai sumber daya, termasuk sumber daya manusia, Sumber Daya Alam, Ilmu Pengetahuan dan Teknologi. Faktor penting dalam keberhasilan kinerja organisasi adalah adanya karyawan yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan pada suatu hasil kerja yang memuaskan. Memperoleh kinerja karyawan yang maksimal adalah harapan semua perusahaan, salah satu hal yang bisa dilakukan perusahaan harus mengetahui faktor apa saja yang menyebabkan kinerja karyawannya meningkat dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Karyawan yang baik dalam suatu perusahaan adalah karyawan yang dapat melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dengan baik sehingga kinerja karyawan menjadi meningkat dan pada akhirnya perusahaan akan memperoleh laba yang diinginkan dan secara tidak langsung tujuan perusahaan tercapai.

Azar & Shafighi (2013: 2) menyatakan bahwa salah satu alasan kesuksesan karyawan dan organisasi adalah karena adanya faktor motivasi yang tinggi dan konsep motivasi yang digunakan untuk menjelaskan

kemampuan dan kesempatan bekerja. Motivasi adalah sebuah faktor yang lebih mengarah pada perilaku dalam organisasi. Menurut Manullang (2017: 235) motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan. Motivasi dapat memberikan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan semaksimal mungkin sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang baik. Di dalam diri seseorang selalu akan mempunyai motivasi yang digunakan untuk menggerakkan perilakunya di dalam memenuhi tujuan tertentu. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja. Dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Bangun (2012: 99) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standart kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan ternyata, tingkat kinerja karyawan pada PT. Nasangga Putra masih cukup rendah. Hal ini dapat dilihat dari data penyaluran PT. Nasangga Putra dalam satu tahun terakhir.

**Tabel 1.1** Hasil Penyaluran PT. Nasangga Putra Januari-Desember 2019

<b>A</b> Periode	<b>B</b> Total penyaluran (kg)	<b>C</b> Rata-rata (kg) =B/Jumlah Hari Kerja	<b>D</b> Total Do =B/1680
Januari	1,065,894	40,996	634
Februari	952,200	39,675	567
Maret	1,081,320	41,589	644
April	1,141,800	43,915	680
Mei	1,282,920	47,516	764
Juni	1,131,720	47,155	674
Juli	1,209,480	44,796	720
Agustus	1,258,320	46,604	749
September	1,201,200	48,048	715
Oktober	1,270,080	47,040	756
November	1,313,760	50,529	782
Desember	1,226,400	47,169	730
Total	14,135,094	545,033	8,414

Sumber : PT. Nasangga Putra

Tabel di atas menunjukkan bahwa selama satu tahun terakhir total penyaluran mengalami naik turun, dimana pada bulan Februari terdapat DO (Delivery Order) lebih sedikit yaitu 567 DO dan pada bulan November lebih banyak yaitu 782 DO. Dalam satu DO terdapat 1680 pcs/ hari. hal ini disebabkan oleh menurunnya kinerja karyawan. Indikasi permasalahan kinerja karyawan PT. Nasangga Putra disebabkan oleh dua faktor, yang pertama karena kualitas alat kerja yang belum memadai, dan yang kedua sikap karyawan yang cenderung kurang giat dalam melakukan pekerjaannya,

sehingga target waktu penyelesaian pekerjaan tidak tercapai. Hal tersebut disebabkan oleh kurangnya perhatian perusahaan terhadap bawahannya. Seperti kurangnya pengawasan kerja karyawan. Sehingga, banyaknya karyawan tidak serius bekerja dan tidak terdorong untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

PT. Nasangga Putra yang merupakan salah satu perusahaan distribusi tabung gas elpiji PERTAMINA yang di kemas dalam tabung 3 kg berwarna hijau muda beroperasi di Desa Simirik Balakka Nalomak, Kota Padang Sidempuan yang diambil alih oleh Hj. Elli Derlima Harahap. PT. Nasangga Putra menyediakan fasilitas-fasilitas yang dapat mendukung aktivitas pekerjaan karyawan baik kebutuhan fisik dan non fisik. Kebutuhan fisik seperti seragam kerja, helm, sepatu boot, sarung tangan dan jaminan keselamatan kerja. Kemudian kebutuhan non fisik seperti pelatihan kerja. Perusahaan juga memberikan bonus dan tunjangan Hari Raya dan Natal, gaji, upah lembur, dan penghargaan. Hal ini bertujuan untuk merangsang motivasi kerja karyawan dalam meningkatkan kualitas kerja masing-masing individu.

Motivasi kerja merupakan hal penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Karena orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Raditya Priyo dkk, 2014:1). Prakteknya, seorang

karyawan yang mempunyai motivasi tinggi akan cenderung bekerja secara maksimal, karena motivasi mampu untuk menggerakkan semangat kerja dari karyawan yang nantinya dapat meningkatkan produktivitas kerja dan membuat suatu pekerjaan menjadi lebih sempurna. Namun, yang dilakukan PT. Nasangga Putra sebagaimana yang tertera di atas untuk motivasi kerja karyawan belum cukup untuk menimbulkan semangat dan dorongan kerja pada diri karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari tabel dibawah :

**Tabel 1.2** Absensi karyawan SDM & Umum PT. Nasangga Putra Bulan Januari-Desember 2019

Bulan	Jumlah karyawan	Jumlah Hari Kerja karyawan	Jumlah Absensi	Tingkat Absen (%)
Januari	40	25	5	0,5
Februari	40	25	6	0,6
Maret	40	25	3	0,3
April	40	24	8	0,84
Mei	40	24	7	0,73
Juni	40	25	10	1
Juli	40	26	4	0,39
Agustus	40	25	9	0,9
September	40	26	4	0,39
Oktober	40	26	7	0,67
November	40	25	5	0,5
Desember	40	25	8	0,8
Jumlah				7,64
Rata-rata				0,64%

Sumber : PT. Nasangga Putra

JK = Jumlah Karyawan

JHK = Jumlah Hari Karyawan

Menurut Umur (2000:161) perhitungan tingkat absensi pegawai dapat diperoleh dengan rumus :

$$\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{Jumlah Absensi}}{JK \times JHK} \times 100\%$$

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa tingkat ketidakhadiran bervariasi selama bulan Januari-Desember 2019. Tingkat kehadiran tertinggi pada bulan Juni yaitu 1% sekitar 10 orang, tingkat kehadiran terendah pada bulan Maret yaitu 0,3% sekitar 3 orang. Sedangkan standar yang ditetapkan perusahaan perihal ketidakhadiran karyawan adalah 0,48% dari total kehadiran karyawan perbulan 40 karyawan (5 tidak hadir). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan PT. Nasangga Putra seperti yang dijelaskan di atas belum cukup untuk mendorong semangat kerja masing-masing karyawan.

Sama halnya dengan motivasi karyawan, disiplin kerja juga tidak kalah pentingnya bagi suatu perusahaan. Dalam suatu organisasi perusahaan, disiplin kerja sangat diperlukan sehingga tujuan suatu organisasi perusahaan tersebut dapat dicapai. Suatu organisasi terdiri dari sejumlah karyawan dengan keinginan dan kebutuhan yang berbeda-beda. Karena itu, diperlukan tindakan pendisiplinan yang tepat bagi setiap karyawan.

Disiplin menunjukkan sikap kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku didalam perusahaan. Tohardi (2002: 393) menjelaskan pengertian disiplin adalah tindakan yang dilakukan dengan menaati peraturan

yang ada di dalam dengan bentuk peraturan tertulis maupun tidak tertulis. Pendisiplinan karyawan dapat dilaksanakan dengan cara menetapkan peraturan yang harus dipatuhi karyawan. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik dip perusahaan. Tata tertib yang baik dip perusahaan, maka semangat kerja, efektivitas kerja karyawan akan meningkat sehingga akan mendukung pencapaian kinerja yang maksimal. Dapat dikatakan jika suatu perusahaan akan sulit mencapai tujuannya jika karyawan didalamnya tidak menerapkan disiplin yang baik, yaitu tidak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada.

Disiplin kerja yang tinggi dapat memenuhi persyaratan kebutuhan perusahaan sesuai dengan tujuan perusahaan yang diinginkan. Hal ini dapat berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan yang dapat menciptakan kinerja karyawan yang tinggi pada perusahaan.

Dalam penelitian Hasibuan (2004:213) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma social yang berlaku, sementara kesadaran dan kesediaan karyawan pada PT. Nasangga Putra untuk menaati semua peraturan dan norma-norma social masih rendah, seperti masih banyak karyawan tidak memakai seragam kerja pada jam kerja, tidak memakai pelindung kepala, tidak menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu, datang kerja tidak tepat waktu, dan tidak hadir tanpa kejelasan yang pasti. Berikut data frekuensi keterlambatan masuk kerja karyawan PT. Nasangga Putra.

**Tabel 1.3** Frekuensi keterlambatan Masuk Kerja Karyawan pada PT. Nasangga Putra Bulan Januari-Desember 2019

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan (JKa)	Jumlah keterlambatan (JKe)	Persentase JKe ( $\frac{\text{JKe}}{\text{JHK} \times \text{Jka}} \times 100$ )
Januari	25	40	6	0,6
Februari	25	40	5	0,5
Maret	25	40	8	0,8
April	24	40	6	0,84
Mei	24	40	9	0,94
Juni	25	40	6	0,6
Juli	26	40	5	0,48
Agustus	25	40	7	0,7
September	26	40	2	0,19
Oktober	26	40	3	0,29
November	25	40	5	0,5
Desember	25	40	6	0,6
Rata-Rata / Bulan				0,62%

Sumber : PT. Nasangga Putra

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa persentase jumlah karyawan yang telat dalam mengumpulkan data absensi cukup tinggi. Dimana pada tabel diatas menunjukkan rata-rata keterlambatan karyawan adalah 0,62%. Standar yang ditetapkan perusahaan perihal keterlambatan masuk karyawan adalah 0,39% dari total kehadiran karyawan perbulan dari 40 karyawan (4 keterlambatan), dari rata-rata perbulan persentase keterlambatan karyawan sudah di atas standar yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa



ada indikasi penurunan disiplin kerja karyawan pada PT. Nasangga Putra yang disebabkan oleh tidak adanya sanksi tegas dari instansi menyebabkan karyawan merasa hal yang wajar apabila masuk terlambat. Berikut ini adalah waktu yang di tetapkan PT. Nasangga Putra.

**Tabel 1.4** Jam Kerja Karyawan PT. Nasangga Putra per Minggu

Hari	Masuk kerja	Istirahat	Masuk setelah Istirahat	Pulang kerja
Senin	08.00 Wib	12.00 Wib	13.00 Wib	17.00 Wib
Selasa	08.00 Wib	12.00 Wib	13.00 Wib	17.00 Wib
Rabu	08.00 Wib	12.00 Wib	13.00 Wib	17.00 Wib
Kamis	08.00 Wib	12.00 Wib	13.00 Wib	17.00 Wib
Jumat	08.00 Wib	11.30 Wib	13.30 Wib	17.00 Wib
Sabtu	08.00 Wib	12.00 Wib	13.00 Wib	17.00 Wib

*Sumber : PT. Nasangga Putra*

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa karyawan PT. Nasangga Putra masuk kerja 6 hari dalam seminggu, mulai dari Senin sampai Sabtu.

Karyawan masuk mulai dari 08.00 dan istirahat 12.00 sampai 13.00 kecuali hari jumat yang jam istirahatnya lebih cepat dan lebih lama dikarenakan untuk para karyawan laki-laki menunaikan ibadah sholat jumat kemudian pulang jam 17.00 selama kerja. Pelaksanaan disiplin kerja dengan menaati ketentuan jam kerja diatas di maksudkan agar para karyawan dapat melaksanakan program kerja yang ditetapkan.

Dari uraian diatas, jelas terlihat bahwa pelaksanaan motivasi kerja dan disiplin kerja berhubungan erat dengan kinerja dan belum menjadi hal yang terbukti positif di PT. Nasangga Putra. Dengan permasalahan-permasalahan

yang telah diuraikan diatas secara jelas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nasangga Putra Desa Simirik Kec. Padangsidempuan Batunadua Kota Padangsidempuan**”

### **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas maka identifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Dunia bisnis dituntut untuk dapat meningkatkan efisiensi dalam operasinya.
- b. Pelaksanaan Motivasi yang diberikan PT. Nasangga Putra belum cukup memotivasi karyawan.
- c. Data penyaluran PT. Nasangga Putra mengalami pluktuasi.
- d. Penerapan program disiplin kerja yang diterapkan pada PT. Nasangga Putra masih kurang baik.
- e. Tingkat ketidakhadiran karyawan PT. Nasangga Putra tinggi.

### **1.3. Pembatasan Masalah**

Mengingat banyaknya permasalahan yang dapat mempengaruhi bidang penelitian ini, maka yang menjadi batasan dalam penelitian ini adalah motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Nasangga Putra.

#### 1.4. Perumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah diatas, maka yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Nasangga Putra?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Nasangga Putra?
3. Apakah motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Nasangga Putra?

#### 1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk memenuhi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Nasangga Putra.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Nasangga Putra.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Nasangga Putra

#### 1.6. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya maka manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti, penelitian ini bertujuan untuk menambah pengetahuan, wawasan dan pengalaman Peneliti dalam berfikir ilmiah serta dapat menganalisis suatu masalah dan mengambil keputusan.
2. Bagi Perusahaan, penelitian dapat dijadikan bahan masukan dan pertimbangan perusahaan dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan motivasi dan disiplin kerja dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti lain, sebagai referensi dan bahan pertimbangan untuk melakukan penelitian selanjutnya dalam rangka mengkaji masalah yang sama.

THE  
*Character Building*  
UNIVERSITY