

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Organisasi suatu system yang di dalamnya terdapat hubungan kerja sama antara sekelompok orang mencapai tujuan tertentu. untuk mencapai suatu tujuan dalam organisasi di pengaruhi dengan berbagai factor pendukung. salah satu factor pendukung keberhasilan suatu organisasi adalah dengan adanya pihak manajemen sumber daya manusia. manajemen sumber daya manusia yang baik ditujukan kepada peningkata kontribusi yang diberikan oleh para karyawan dalam organisasi ke arah tercapainya tujuan organisasi, sedangkan sumber daya manusia menjadi kekayaan yang paling penting yang dimiliki organisasi.

Tidak dipungkiri bahwa sumber daya manusia merupakan kekuatan dan faktor utama bagi lembaga organisasi atau perusahaan, dengan memiliki sumber daya manusia orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, pikiran, dan kreatifitas, maka kinerja di suatu perusahaan atau organisasi tersebut dapat di tingkatkan untuk mendapatkan hasil kerja baik dan sesuai dengan tujuan. maka setiap organisasi harus memiliki aturan dan ketentuan yang di tuangkan dalam bentuk kebijakan, kebijakan ini dibuat dengan maksud agar setiap komponen organisasi melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang telah di tetapkan.

Perusahaan adalah suatu badan usaha yang melakukan kegiatan ekonomi, bertujuan menghasilkan barang/jasa, terletak pada suatu bangunan fisik pada lokasi tertentu, dan mempunyai catatan administrasi tersendiri mengenai produksi

dan struktur biaya,serta ada seseorang atau lebih yang bertanggung jawab atas resiko bisnis/usaha.

Bagi organisasi yang yang mengembangkan pelayanan dan jasa ,seperti organisasi pemerintah ataupun perusahaan-perusahaan besar, pegawai/karyawan dituntut memiliki kualitas dan kapasitas kerja yang cermat.alasannya karna keberhasilan organisasi diukur dengan seberapa baik pelayanan yang di terima dan seberapa besar target yang di capai perusahaan maka dari itu seorang karyawan harus memiliki kedisiplinan dalam bekerja agar tercapai target perusahaan.

Setiap karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat berkontribusi untuk mencapai tujuan serta sasaran-sasaran yang telah di tetapkan oleh perusahaan . dengan adanya kesadaran setiap pemimpin perusahaan untuk memberikan dukungan kepada karyawan berupa keikutsertaan pemimpin dalam memberikan arahan mengenai pekerjaan yang akan dilakukan oleh karyawan , dengan demikian karyawan dapat lebih memahami tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan .selain itu suasana itu pemberian motivasi,penciptaan disiplin kerja yang sesuai kepada setiap karyawan ,akan meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja.

Menurut Robbins (2006) kinerja karyawan merupakan hasil atau atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja,target,sasaran dan kriteria. Jika tugas seorang pegawai tidak terlaksana

dengan baik tentu hal itu akan berdampak besar pada proses pelayanan dan pengembangan sumber daya manusia.

Fenomena kinerja karyawan terjadi pada saat ini yaitu kualitas kerja karyawan yang di anggap kurang dalam mencapai target perusahaan seperti lamanya waktu seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan ,yang seharusnya selesai dalam 1 hari bisa jadi 2 hari atau lebih.banyaknya karyawan yang menunda-nunda pekerjaan mereka lebih mementingkan kepentingan sendiri di bandingkan pekerjaan . Disamping itu dijumpai karyawan yang bekerja tidak efektif serta kurangnya kemandirian dan efektivitas sumber daya.

Tabel 1.1
Daftar Keterlambatan Karyawan PT.PLTA Kerinci Merangin Hidro (KMH)
Kabupaten Kerinci 2022

Periode	Jumlah karyawan (Orang)	Jumlah hari kerja (Hari)	Jumlah Keterlambatan (Orang)	%
Januari	112	23	76	17
Februari	112	22	82	18
Maret	112	21	82	18
April	112	22	87	19
Mai	112	22	90	21
Juni	112	21	93	22
Juli	112	22	96	25

Sumber: PT. PLTA Kerinci Merangin Hydro

Berdasarkan table terlihat persentsi tingkat keterlambatan pegawai dari bulan januari sampai juli 2022 mengalami peningkatan yang sifnifikat.hal ini dilihat dari tingkat keterlambatan bulan januari sebesar 17% sampai akhirnya pada bulan juli 2022 jumlah keterlambatan sebesar 25% yang meningkat secara berkala tiap bulannya.ini di akibatkan oleh kurangnya kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena tersebut dapat diketahui bahwa elemen yang berada dalam suatu sistem secara tidak langsung akan mempengaruhi keseluruhan sistem tersebut. Disaat kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan tidak memiliki kompetensi yang sesuai maka akan sangat merugikan perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Siagian (2002) menyatakan bahwa kinerja karyawan di pengaruhi beberapa faktor,yaitu : kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan komunikasi.

Dari beberapa factor tersebut penulis mengambil dua factor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu,disiplin kerja dan motivasi kerja.

Menurut Rivai (2011) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk merubah suatu perilakusebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan dan norma-norma social yang berlaku.

Dalam penerapannya,disiplin yang dilakukan karyawan memerlukan alat komunikasi yang jelas dan spesifik ,terutama untuk karyawan sulit menaati aturan.dukungan yang baik bagi karyawan berupa meningkatkan kedisiplinan dalam perusahaan,akan membantu perusahaan mewujudkan tujuannya dengan cepat.

Fenomena yang terjadi di PT PLTA Kerinci Merangin Hidro (KMH) Kabupaten Kerinci saat jam kerja berlangsung dalam aspek disiplin kerja yang telah diterapkan masih dapat dikatakan dibawah standar. Jam kerja yang harusnya

sudah ditentukan pada saat masuk masih ada karyawan yang telat datang dengan berbagai alasan ataupun tidak masuk karena alasan-alasan tertentu, selain itu sama halnya dengan jam istirahat, jam yang telah ditentukan untuk istirahat makan siang pun tidak selalu pegawai masuk kantor sesuai jam. selain itu karyawan dianggap kurang dalam hal menyetujui ketaatan standar kerja seperti dalam hal pakaian masih banyak karyawan yang menggunakan pakaian bebas.

Pekerja yang mempunyai tingkat disiplin tinggi tidak membuat hal-hal seperti itu. Disiplin dapat memotivasi karyawan karena motivasi merupakan keinginan/hasrat dari seseorang itu sendiri untuk melakukan sebuah tindakan. Jadi apabila perusahaan menginginkan kinerja yang optimal tentukanlah bentuk disiplin yang cocok untuk memotivasi mereka dalam bekerja sehingga produktivitas dapat meningkat.

Fenomena yang ada menunjukkan masih ada karyawan yang tidak datang dengan berbagai alasan, dan terlambat pada pagi hari, jam makan siang tingkat kehadiran dan keterlambatan dapat dilihat pada table 1.1

kondisi (energi) yang menggerakkan dalam diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi muncul dari dua dorongan, yaitu dorongan dari dalam diri sendiri (internal motivation) dan dorongan dari luar diri/pihak lain (external motivation).

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 suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat

dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang intinya berkisar sekitar materi dan non materi. yang penting harus diingat adalah bahwa motivasi karyawan akan saling berbeda, sesuai dengan tingkat pendidikan dan kondisi ekonominya. Orang yang semakin terdidik dan semakin independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya pun berbeda, tidak semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi tradisional, seperti otoritas formal dan insentif, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor kebutuhan lain..

Berdasarkan wawancara beberapa karyawan PT PLTA Kerinci Merangin Hidro Kabupaten Kerinci ditemukan beberapa Fenomena motivasi kerja. Berdasarkan motivasi awal yang penulis lakukan diketahui bahwa motivasi kerja karyawan dalam melakukan tugas relative masih rendah. Hal ini terlihat dari persentasi tingkat keterlambatan perbulannya sebagaimana terlihat pada table 1.1 di atas, yang mana masih banyak karyawan yang datang terlambat. Permasalahan ini ditunjukkan oleh indikasi bahwa sebagian karyawan kurang memiliki kebutuhan untuk meraih prestasi dalam bekerja, dimana kebanyakan karyawan datang ke kantor hanyalah untuk melaksanakan rutinitas sehari-hari tanpa mengutamakan pencapaian prestasi untuk orientasi masa depan. Dan mengartikan motivasi kerja adalah memberi pemberian daya pendorong yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Penelitian terdahulu Jasman Saripuddin Hasibuan, Beby Silvy (2019) berjudul pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan

menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya - Binjai. Secara parsial diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai. Secara simultan diketahui disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai.

Berdasar hal tersebut, peneliti mengidentifikasi belum dilakukannya studi empiris tentang disiplin dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.PLTA Kerinci Merangin Hidro Kabupaten Kerinci secara parsial dan simultan?’, mengacu dengan rumusan masalah tersebut peneliti tertarik untuk mengkaji dan mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplinan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLTA Kerinci Merangin Hidro Kabupaten Kerinci”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi yang telah di uraikan, maka saya mengambil suatu rumusan masalah yakni ;

- 1) Apakah disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLTA Kerinci merangin hidro (KMH) kabupaten kerinci secara parsial dan simultan ?

- 2) Berapa besar pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLTA Kerinci Merangin Hidro (KMH) kabupaten kerinci secara persial dan simultan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan yang hendak di capai dalam menyusun proposal yakni;

- 1) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT PLTA Kerinci Merangin Hidro (KMH) kabupaten kerinci secara persial dan simultan.
- 2) Untuk mengetahui berapa besar pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT PLTA Kerinci Merangin Hidro(KMH) kabupaten kerinci secara persial dan simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

- 1) Manfaat akademis

Dengan adanya penelitian ini dapat memberikan suatu pengetahuan bahwa adanya kedisiplinan dan motivasi kerja.keryawan dapat menciptakan suatu kinerja karyawan yang baik di dunia perkantoran/perusahaan yang lainnya.

- 2) Manfaat praktis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan ,masukan dan referensi bagi pihak instansi dalam meningkatkan disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan pada PT PLTA Kerinci Merangin Hidro (KMH) Kabupaten kerinci

- 3) Bagi pengembangan ilmu pengetahuan

Penelitian ini dapat sebagai sumber informasi ataupun perbandingan bagi penelitian lain yang mengkaji bidang yang sama, sehingga dapat menghasilkan ilmu pengetahuan yang baru.

