

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi atau perusahaan, baik itu milik pemerintah maupun swasta dalam menjalankan usahanya pasti memiliki tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan akan menjalankan aktivitasnya melalui pelaksanaan pekerjaan-pekerjaan tertentu sesuai jenis usahanya dengan memanfaatkan sumber daya yang ada dan hal itu didukung oleh adanya kedisiplinan dan penilaian kinerja dari setiap karyawan perusahaan tersebut. Dengan adanya disiplin dan penilaian kinerja yang diberikan oleh setiap para karyawannya sehingga pemanfaatan sumber daya untuk mencapai tujuan harus dilaksanakan secara lebih efektif dan efisien. Dari sekian banyak sumber daya yang dapat dimanfaatkan untuk melaksanakan kegiatan perusahaan, salah satu yang terpenting adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peran yang sangat menentukan terhadap keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan dalam upaya pencapaian tujuannya. Manajemen sumber daya manusia memiliki kewajiban untuk membangun perilaku kondusif karyawan. Selain itu, manajemen SDM juga memiliki tugas untuk menciptakan kinerja terbaik bagi perusahaan dan karyawan. Menurut Setiyawan dan Waridin (2016:27) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan

mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Upaya peningkatan kinerja perusahaan tidak hanya mengandalkan pada mesin modern, modal dan bahan baku. Faktor lain yang perlu diperhatikan adalah faktor tenaga kerja, yang dalam hal ini adalah manusia. Upaya untuk meningkatkan hasil yang maksimal untuk perusahaan adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan peningkatan tersebut, maka diharapkan kinerja karyawan dapat tercapai dengan efisiensi dan efektif.

Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan organisasi/perusahaan. Apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda perusahaan akan berjalan kencang dan pada akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi organisasi/perusahaan. Sebaliknya, jika karyawan bekerja tidak produktif dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moral yang rendah maka dapat menurunkan performa organisasi/perusahaan. Kinerja karyawan ditentukan oleh seberapa baik pengetahuan yang dimiliki karyawan. Lebih lanjut untuk menghasilkan kinerja yang baik, maka organisasi/perusahaan membutuhkan sistem yang baik pula. Sistem ini bukan hanya peraturan atau standar yang ada melainkan juga melibatkan pihak-pihak yang terkait langsung yaitu sumber daya manusia.

Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk diketahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Sistem penilaian kinerja yang merupakan sistem yang mewadahi berbagai aturan

dan kebijakan yang mendorong munculnya Disiplin dan inovasi, penilaian kinerja juga dapat meningkatkan dan menimbulkan motivasi kerja yang berpengaruh pada prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sebaliknya bila informasi kegagalan yang diperolehnya, maka hal itu akan dapat mendorong karyawan tersebut untuk memperbaiki prestasi kerjanya. Tetapi kebanyakan pada saat sekarang ini tidak terdapat adanya disiplin pada setiap karyawan terutama pada perusahaan pemerintah, para karyawan lebih banyak meninggalkan pekerjaan yang seharusnya mereka kerjakan, oleh karena itu perlu adanya disiplin dengan adanya disiplin maka penilaian kinerja terhadap karyawan dapat dilakukan dengan lebih objektif.

Menurut Rivai (2014:39) bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Penilaian kinerja karyawan yang bagus tidak hanya dilihat dari hasil yang dikerjakannya, namun juga dilihat dari proses karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Setiap karyawan dalam menjalankan tugasnya diharapkan dapat menyelesaikan tugasnya dengan efektif tetapi pada kenyataannya masih ada beberapa karyawan yang tidak bisa menyelesaikan tugasnya dengan baik, karyawan tersebut tidak dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang telah diberikan oleh atasannya. Hal ini didukung oleh hasil wawancara dengan Manager PT. Trimurti Perkasa Cabang Deli Serdang yang menyatakan

bahwa masih ada beberapa bawahannya tidak dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

PT. Trimurti Perkasa Cabang Deli Serdang secara rutin di setiap tahunnya selalu melakukan penilaian kinerja yang dilakukan oleh kepala bidang di masing-masing divisi dengan menggunakan SMK (Sistem Manajemen Kinerja). PT. Trimurti Perkasa Cabang Deli Serdang menerapkan SDM berbasis kompetensi dengan beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kompetensi yang di butuhkan. Terdapat lima indikator yang harus dimiliki seluruh karyawan PT. Trimurti Perkasa Cabang Deli Serdang, diantaranya adalah integritas, semangat berprestasi, perhatian terhadap kejelasan tugas, kualitas, dan ketelitian kerja, berorientasi kepada kepuasan pelanggan, dan empati.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja itu sendiri adalah disiplin kerja yang merupakan sikap sadar atau kesediaan seorang karyawan untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan dengan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya.

Ketaatan dalam melaksanakan aturan-aturan yang ditentukan atau diharapkan oleh organisasi atau perusahaan dalam bekerja, dengan maksud agar karyawan melaksanakan tugasnya dengan tertib dan lancar, termasuk penahanan diri untuk tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari peraturan. Seseorang yang mempunyai kedisiplinan cenderung akan bekerja sesuai dengan peraturan dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Jadi disiplin adalah suatu ketaatan yang sungguh-sungguh yang didukung oleh kesadaran untuk

menjalankan tugas dan kewajibannya serta berperilaku yang seharusnya berlaku di dalam lingkungan tertentu.

Disiplin kerja seorang karyawan tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang mempunyai disiplin tinggi tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan.

Selain faktor disiplin kerja, maka kepuasan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja sangatlah penting bagi karyawan karena dapat menentukan hasil kinerja bagi karyawan tersebut, bisa menghasilkan kinerja yang baik ataupun buruk begitu juga motivasi karena dapat mendorong karyawan mendapatkan kinerja yang baik.

Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya timbul tingkah yang negatif dan pada gilirannya menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat dan termotivasi untuk mendapatkan hasil yang baik.

PT. Trimurti Perkasa Cabang Deli Serdang yang bergerak dalam bidang kegiatan jasa konstruksi bangunan, jalan dan jembatan memiliki beberapa hambatan yang menjadi masalah yaitu kurang disiplin dan kepuasan kerja yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun yang tidak sesuai dengan harapan perusahaan.

Kedisiplinan karyawan PT. Trimurti Perkasa Cabang Deli Serdang dinilai belum maksimal. Masih terdapat beberapa pegawai yang datang terlambat tidak

sesuai jam masuk kerja. Berdasarkan permasalahan yang terjadi pada kepuasan kerja yaitu kurangnya kepuasan kerja dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan karena karyawan merasa kurang puas dengan capaiannya seperti karyawan lembur tetapi bonus tidak tepat waktu, terkadang insentif terhambat dan bonus tidak sesuai sehingga karyawan menginginkan suatu sistem insentif atau bonus yang mereka persepsikan sebagai hal yang adil bagi usaha yang telah mereka lakukan. Akibat jika perusahaan tidak memberikan sistem insentif atau bonus yang adil pada karyawan maka kinerja karyawan akan menurun.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi didalam perusahaan ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan, yaitu dari segi pekerjaan yang mereka kerjakan masih rendah dan belum sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari setiap tugas yang diberikan kepada karyawan belum sesuai dengan target perusahaan. Permasalahan yang sering terjadi dari kualitas kinerja karyawan yang masih buruk dan kurang baik.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti terdorong untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian dengan judul : **“Pengaruh Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trimurti Perkasa Cabang Deli Serdang”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang telah dilakukan, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Adanya beberapa karyawan datang terlambat, tingkat ketidakhadiran yang tinggi.

2. Kurang mendapatkan *reward* (insentif) atau penghargaan khusus ketika berprestasi dan uang lembur/bonus tidak tepat waktu dan tidak sesuai.
3. Adanya karyawan yang tidak bisa menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tidak sesuai dengan target perusahaan.
4. Kualitas kinerja karyawan yang masih buruk dan kurang baik

1.3. Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1. Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan kemampuan analisis, biaya, waktu dan untuk memperjelas penelitian ini, maka penulis membatasi masalah ini tentang disiplin khususnya tentang kehadiran karyawan dan kepuasan kerja, serta kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

1.3.2. Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trimurti Perkasa Cabang Deli Serdang ?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trimurti Perkasa Cabang Deli Serdang ?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trimurti Perkasa Cabang Deli Serdang ?

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap

kinerja karyawan pada PT. Trimurti Perkasa Cabang Deli Serdang.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trimurti Perkasa Cabang Deli Serdang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trimurti Perkasa Cabang Deli Serdang.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi harapan dari hasil penelitian ini nantinya dapat bermanfaat antara lain:

1. Bagi penulis merupakan kesempatan untuk menerapkan teori-teori tentang sumber daya manusia khususnya mengenai disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja, kemudian membandingkan dengan prakteknya sehingga dapat menambah wawasan dan pengetahuan.
2. Bagi PT. Trimurti Perkasa Cabang Deli Serdang sebagai bahan masukan dalam tindakan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawannya.
3. Bagi akademik sebagai bahan studi kepustakaan dan memperkaya penelitian di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara, khususnya program studi Strata-1 Manajemen.
4. Bagi peneliti lain sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dan informasi bagi pihak yang berkepentingan untuk mengkaji masalah yang sama dimasa mendatang.