

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Faktor sumber daya manusia merupakan elemen terpenting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, mengingat iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda dari tahun ke tahunnya. Tingkat kompetisi yang tinggi ini tentunya memacu perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Lingkungan persaingan yang tinggi memaksa perusahaan untuk memberikan perhatian lebih kepada sumber daya manusia yang dimiliki, terutama dalam pemanfaatannya. Sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Karena sumber daya manusia adalah yang menjadi penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan..

Kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia yang berada dalam suatu perusahaan menjadi suatu hal yang harus diperhatikan. Karena sumber daya manusia adalah yang akan mempertaruhkan citra perusahaan dimata masyarakat. Juga, sumber daya manusia adalah yang menjadikan perusahaan untuk mampu bersaing dalam meraih pangsa pasar yang telah dibidik. Semua itu dapat dilakukan apabila sumber daya manusia menghasilkan kinerja yang baik dengan mengoptimalkan seluruh kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya.

Pemanfaatan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dalam perusahaan menjadi salah satu cara untuk mencapai tujuan perusahaan.

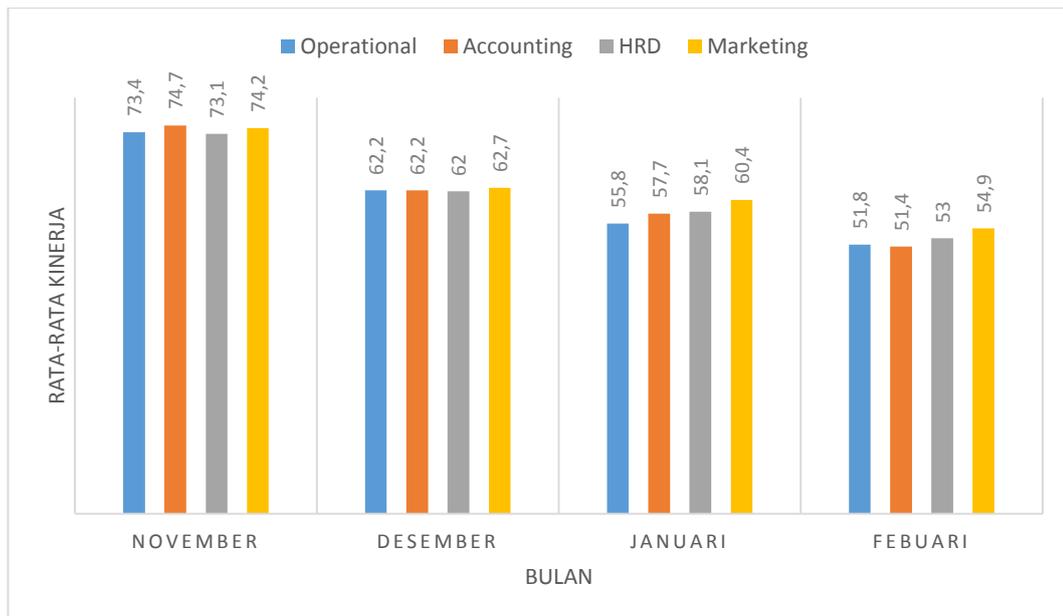
Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat dilihat dari kinerja karyawan pada perusahaan yang bersangkutan.

Untuk itu, agar karyawan menghasilkan kinerja yang optimal, maka perusahaan perlu memperhatikan hal-hal yang membuat karyawan tetap optimal kinerjanya. Bagi karyawan yang kinerjanya sudah baik, agar mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya. Sedangkan bagi karyawan yang kinerjanya buruk untuk terus belajar dan meningkatkan kinerjanya tersebut.

Kinerja pada karyawan merupakan suatu ukuran keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Penilaian kinerja ini merupakan sistem yang digunakan untuk menilai apakah seorang karyawan telah melaksanakan tugas atau pekerjaannya masing-masing dengan cepat, tepat dan berkualitas secara keseluruhan.

Seperti yang pernah disinggung sebelumnya, bahwa kinerja pada karyawan akan berdampak pada kemajuan perusahaan. Tinggi rendahnya kinerja pada karyawan akan menentukan tinggi rendahnya kinerja perusahaan yang akan menjadi indikator keberhasilan perusahaan. Setiap perusahaan pasti menginginkan kinerja karyawannya tinggi, tetapi untuk mencapai tingginya kinerja tersebut bukan sesuatu yang mudah. Bahkan kinerja pada karyawan sering menjadi masalah bagi perusahaan. Masalah kinerja ini pulalah yang dialami oleh PT. Sun Dewata Express yang merupakan perusahaan jasa yang bergerak dalam bidang pengiriman barang. Perusahaan menghendaki kinerja pada karyawannya tinggi, tetapi berdasarkan hasil survey bulan November

2014 sampai dengan bulan Febuari 2015 diketahui bahwa telah terjadi penurunan terhadap kinerja pada karyawannya. Fakta ini dapat dilihat pada Gambar 1.1



Gambar I.1
Grafik Rata-Rata Kinerja Karyawan PT. Sun Dewata Express
Per November 2014 – Febuari 2015
 Sumber: PT. Sun Dewata Express

Dari gambar 1.1 diperoleh bahwa telah terjadi penurunan kinerja pada karyawan dari bulan November 2014 sampai dengan Febuari 2015. Misalnya, kinerja pada karyawan bagian marketing, pada bulan November 2014 besarnya rata-rata kinerja bagian ini adalah 74,2, kemudian terjadi penurunan pada bulan Desember 2014 menjadi 62,7 dan pada bulan Januari 2015 terjadi penurunan lagi menjadi 60,4. Bahkan, penurunan kinerja ini masih berlangsung pada bulan Febuari 2015, dimana besarnya rata-rata bagian marketing adalah 54,9. Sehingga pada bagian marketing telah mengalami penurunan kinerja selama 4

bulan berturut-turut. Demikian juga penurunan kinerja ini terjadi pada bagian operational, accounting dan sumber daya manusia.

Upaya peningkatan kinerja pada karyawan tentu akan memberikan dampak positif bagi pencapaian tujuan perusahaan. Namun, meningkatkan kinerja pada karyawan bukanlah merupakan suatu hal yang mudah. Masalah inilah yang sering dihadapi oleh setiap perusahaan. Oleh karena itu, manajemen harus mempelajari bagaimana sikap dan perilaku karyawan pada perusahaan tersebut.

Untuk menciptakan kinerja yang baik pada karyawan, ada beberapa faktor yang mempengaruhinya. Menurut A. Dale Timple dalam Anwar Prabu Mangkunegara, faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal.¹ Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang seperti motivasi dan disiplin. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Sementara itu, menurut Henry Simamora dalam Anwar Prabu Mangkunegara, menyebutkan bahwa kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu: pertama, faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi. Kedua, faktor psikologis yang terdiri dari: persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi. Ketiga, faktor organisasi yang terdiri dari: sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*.²

Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang banyak akan lebih mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik. Tentunya akan efektif dan

¹ Anwar Prabu Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja SDM*. (Bandung: PT. Refika Aditama, 2006), p. 15

² Ibid, p. 14

efisien dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang banyak akan mengetahui bagaimana caranya mengoptimalkan kemampuan dan keterampilannya untuk menyelesaikan tugasnya. Selain itu, karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang banyak juga akan berkontribusi banyak terutama dalam kerja tim. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang banyak akan dianggap lebih memiliki keunggulan daripada karyawan yang pengalamannya masih sedikit. Pengalaman kerja yang sedikit akan membatasi karyawan untuk mengoptimalkan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk dapat menyelesaikan masalah dalam pekerjaan atau dalam menyelesaikan tugasnya. Hal ini tentunya akan mempengaruhi bagaimana kinerja karyawan nantinya.

Selanjutnya, hal yang juga mempengaruhi kinerja pada karyawan adalah pelatihan. Pelatihan merupakan satu hal yang terbilang cukup penting dalam suatu perusahaan. Setiap karyawan memang sudah memiliki kemampuan dan keterampilan masing-masing. Namun, tidak ada salahnya jika perusahaan berusaha untuk mengembangkan potensi yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri. Perusahaan yang memberikan pelatihan kepada karyawannya, akan terlihat hasilnya pada kinerja karyawannya.

Pelatihan diberikan kepada seluruh karyawan sesuai dengan bidangnya, sehingga karyawan mampu menyelesaikan tugasnya dengan hasil yang memuaskan, sesuai dengan harapan perusahaan tentunya. Dengan adanya pelatihan pada karyawan ini, diharapkan nantinya akan meningkatkan kinerja para karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Motivasi juga merupakan salah satu hal yang mempengaruhi kinerja pada karyawan di suatu perusahaan. Sangatlah penting bagi setiap individu untuk memahami motivasi, karena motivasi berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang dan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Namun motivasi disini bukanlah suatu masalah yang mudah, baik untuk memahami maupun menerapkannya. Tidak sedikit dari karyawan yang merasa jenuh dengan rutinitas pekerjaannya sehingga karyawan merasa malas untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi perlu diberikan kepada karyawan yang terlihat malas bekerja agar karyawan tersebut dapat menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Hal inilah yang menjadi masalah serius dalam perusahaan, peran seorang pemimpin untuk memotivasi karyawannya sangat dibutuhkan. Pekerjaan akan dapat terselesaikan dengan baik jika peranan seorang pemimpin mampu mengkoordinir dan mengatur pekerjaan karyawannya dengan baik dan cara-cara yang bijaksana. Seorang pemimpin harus selalu memberikan arahan dan motivasi kepada para karyawannya dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai kinerja yang optimal.

Motivasi dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat kerja yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaannya. Sementara tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik atau bahkan melampaui standar yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan. Tetapi dorongan ini terkadang tidak dimiliki oleh semua karyawan sekalipun menjadi kekuatan dalam menciptakan kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD PT. Sun Dewata Express, peneliti mendapatkan informasi bahwa kurangnya motivasi pada karyawan dapat terlihat dari bagaimana karyawan melakukan pekerjaannya. Misalnya, ada karyawan yang menganggap bahwa ketika ia telah menyelesaikan pekerjaannya maka kewajibannya telah selesai, sehingga karyawan tersebut hanya menunggu jam pulang kerja tanpa mengisi waktu luangnya dengan mengerjakan pekerjaan lainnya. Ada pula karyawan yang jika mengerjakan pekerjaannya, ia selalu mengandalkan bantuan dari rekan kerjanya karena ia merasa malas jika mengerjakannya sendirian. Selain itu ada juga karyawan yang hanya sekedar mengerjakan pekerjaannya untuk mendapatkan gaji saja, tidak berorientasi pada hasil pekerjaannya atau pada keberhasilan perusahaan untuk mencapai target. Sehingga pekerjaan yang dihasilkan tidak optimal dan tidak mencapai target perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah disiplin kerja. Seorang dapat dikatakan disiplin bila orang tersebut taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Sehingga karyawan yang disiplin adalah karyawan yang melakukan aktivitas di perusahaan dalam rangka menghormati perjanjian kerja yang telah disepakati bersama antara karyawan dengan perusahaan. Penerapan kedisiplinan dalam suatu perusahaan bertujuan agar semua

karyawan bersedia mematuhi tata tertib yang telah diberlakukan oleh perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan. Apabila seluruh karyawan di perusahaan telah mematuhi seluruh aturan yang berlaku di perusahaan, maka akan tercipta suatu budaya kerja yang baik, sehingga dapat mewujudkan kinerja yang diharapkan oleh perusahaan.

Disiplin yang merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pun menjadi masalah yang cukup serius pada PT. Sun Dewata Express. Masalah ini dapat dilihat dari absensi, selama empat bulan terakhir. Terhitung sejak bulan November 2014 sampai bulan Februari 2015, setiap harinya ada karyawan yang tidak hadir, baik itu karena alasan sakit, izin, maupun tanpa keterangan. Berikut ini merupakan rekapitulasi absensi karyawan PT. Sun Dewata Express pada Tabel 1.1.

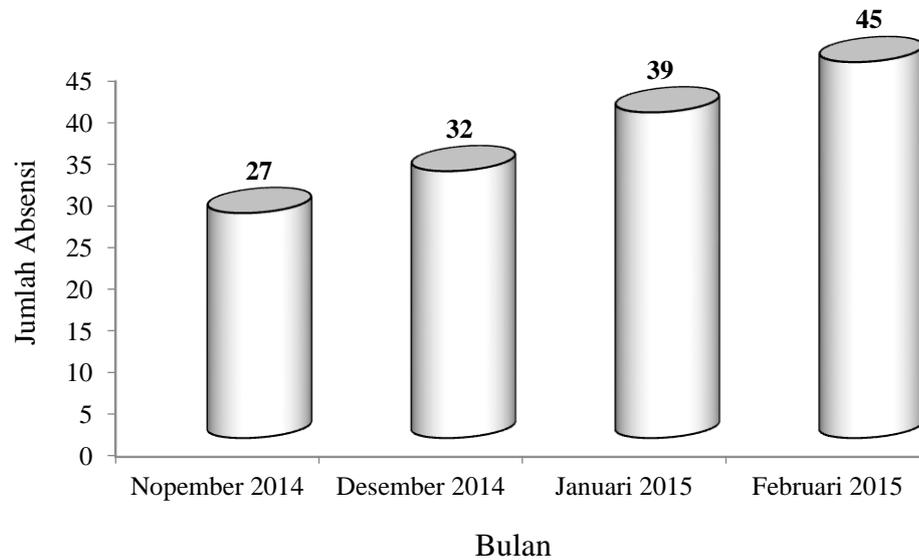
Tabel I.1
Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. Sun Dewata Express
(4 Bulan Terakhir)

No.	Bulan	Jumlah Absen	% (*)
1.	November	27	26%
2.	Desember	32	30%
3.	Januari	39	37%
4.	Februari	45	43%

*) Presentase dibandingkan dengan total karyawan (105)

*data diolah oleh peneliti

Informasi lebih jelas dari masalah disiplin yang telah terjadi pada PT. Sun Dewata Express selama 4 bulan terakhir dapat dilihat melalui gambar 1.2.



Gambar I.2
Grafik Absensi Karyawan PT. Sun Dewata Express
Per November 2014 – Febuari 2015
 Sumber: PT. Sun Dewata Express (diolah peneliti)

Selain itu, berdasarkan hasil wawancara dengan HRDR, masalah disiplin kerja yang ada pada karyawan PT. Sun Dewata Express adalah pada saat cuti. Biasanya karyawan yang mengajukan cuti, ketika waktu cuti sudah selesai, mereka tidak masuk kerja. Misalnya, karyawan mengajukan cuti selama 3 hari. Seharusnya setelah menjalani 3 hari cuti, karyawan tersebut masuk kerja, namun kenyataanya karyawan tidak masuk kerja di hari tersebut. Karyawan baru akan masuk kerja pada 2 atau 3 hari setelah masa cutinya habis. Selain itu, karyawan juga sering datang terlambat.

Masalah disiplin lainnya adalah karyawan tidak menghitung jumlah barang pada saat pengambilan barang di bandara, sehingga jumlahnya salah. Ada juga karyawan yang menghilangkan barang, salah dalam melakukan pengiriman, seperti misalnya ada keluhan dari konsumen bahwa barang yang

seharusnya sampai langsung ke tangannya tetapi diberikan atau dititipkan kepada tetangganya.

Berdasarkan permasalahan di atas, peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Sun Dewata Express di Jakarta.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang berkaitan dengan kinerja pada karyawan adalah sebagai berikut:

1. Pengalaman kerja karyawan yang masih sedikit
2. Kurangnya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan
3. Rendahnya motivasi karyawan
4. Rendahnya disiplin kerja pada karyawan

C. Pembatasan Masalah

Memperhatikan banyaknya faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja juga berdasarkan indentifikasi masalah di atas, peneliti membatasi masalah pada: “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. Sun Dewata Express”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT. Sun Dewata Express?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT. Sun Dewata Express?
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT. Sun Dewata Express?

E. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

Memberikan informasi yang dapat digunakan untuk mengembangkan penelitian mengenai pendidikan administrasi perkantoran, terutama terkait hal-hal seperti motivasi, disiplin kerja dan kinerja pada karyawan.

2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan untuk mengadakan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan terutama untuk meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan guna meningkatkan kinerja pada karyawan.