BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya yang paling penting bagi suatu organisasi adalah orang yang memberikan kerja, bakat, kreativitas, dan semangat kepada organisasi. Oleh karena itu kesulitan sumberdaya manusia merupakan sumber masalah dalam organisasi. Konsekuensi dari hai ini adalah tersedianya sumber daya manusia yang mempunyai kapasitas sebagai perencana dan pelaksana program kegiatan. Kapasitas ini ditentukan oleh kapabilitas, kompetensi dan produktivitas kerja (Rivai, 2004:37).

Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dari setiap organisasi atau perusahaan yang dimana sangat berpengaruh terhadap hasil kerja dari setiap organisasi atau perusahaan tersebut. Apabila sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan tersebut baik, maka organisasi atau perusahaan tersebut akan berjalan dengan efektif (Noer, 2020:323).

Sumber daya manusia dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian secara mikro dan makro. Pengertian sumber daya manusia secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, pekerja, tenaga kerja, dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian sumber daya manusia secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja (Yusuf, 2016: 44).

Kinerja pada umumnya di artikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaannya. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugastugas yang di bebankan kepadanya

untuk mencapai target kerja. Motivasi kerja sebagai roda penggerak sangat mempengaruhi pencapaian kerja. Tanpa motivasi pegawai tidak akan berhasil untuk menyelesaikan pekerjaan secara maksimal karna tidak ada kemauan yang berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri yang ada hanya rutinitas belakang. Pemberian motivasi akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai, pegawai yang tingkat motivasi yang rendah akan sangat berbeda dengan pegawai yang termotivasi sangat tinggi. Pemberian motivasi tidak hanya berbentuk materi ada berupa pujian (Ma'ruf, 2020:100).

PT ABP (PT Aneka Bumi Pratama) merupakan salah satu perusahaan yang terbesar diindonesia yang bergerak dibidang pengelolaan *crumb rubbert* atau pengelolaan bahan baku karet menjadi bahan setengah jadi yang berdiri di Palembangan Tahun 1984 kemudian cabang jambi didirikan pada tahun 2005 yang beroperasi pada tahun 2006 Usaha ini didirikan bertujuan untuk mengurangi pengangguran di indonesia. Berdasarkan hasil observasi awal penelitian pada PT. Aneka Bumi Pratama diperoleh data jumlah seluruh pegawai sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Jumlah Pegawai PT. Aneka Bumi Pratama
Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Pegawai (orang)	Perkembangan
2018	144	-
2019	146	1,38
2020	142	(2,73)
2021	143	0,70
2022	141	(1,39)

Sumber: PT. Aneka Bumi Pratama Tahun 2023

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa jumlah pegawai pada PT. Aneka Bumi Pratama mengalami fluktuasi dengan trend menurun, hal tersebut dikarenakan pegawai yang sudah memasuki usia pensiun memilih untuk tidak bekerja lagi, mutasi, dan pengajuan pindah tempat bekerja. Penurunan jumlah

pegawai juga dapat disebabkan oleh tingkat disiplin kerja pegawai yang rendah, seperti pekerjaan yang diberikan kurang sesuai dengan keinginan pegawai, target kerja yang terlalu tinggi, selain itu juga persoalan yang menjadi faktor kepuasan pegawai adalah faktor gaji.

Dalam menjalankan hidup, seseorang memerlukan banyak motivasi agar dapat menjalankan segala sesuatu yang dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Hal ini pula yang dibutuhkan orang dalam dunia kerja. Seseorang hanya dapat bekerja dengan baik apabila ia mendapatkan motivasi kerja yang baik pula. Motivasi kerja tidak hanya bersumber dari dalam diri orang itu saja, melainkan memerlukan perpaduan baik dari diri sendiri, atasan, maupun lingkungan kerja itu sendiri (Yenni, 2019:28).

Motivasi kerja bisa naik turun bahkan tak jarang hilang sama sekali. Kehilangan motivasi kerja bisa disebabkan karena kita kekurangan alasan mengapa harus bekerja misalnya karena kita tidak ada lagi motivasi untuk hidup. Hidup tentu mempunyai arti yang luas bukan sekedar bernafas saja. Hidup menjadi lebih hidup ketika hidup seleranya, cia-citanya, semangatnya, tenaganya, visinya, bisnisnya, amalnya, kontribusinya pada sesama dan banyak lagi. Kehilangan motivasi kerja dalam arti luas berarti seperti kehilangan motivasi hidup dalam arti luas pula. Jika kehilangan motivasi kerja dalam waktu yang lama maka resikonya dalam jangka panjang adalah mati. Kalau sekali waktu kehilangan motivasi hidup dalam waktu pendek misalnya sejam dua jam atau sehari dua hari itu normal saja. Namun kehilangan motivasi kerja tersebut tetaplah penyakit yang perlu disembuhkan (Yenni, 2019:35).

Motivasi kerja juga dapat dipengaruhi oleh kondisi gaji yang diberikan perusahaan. Data perkembangan gaji pegawai pada PT. Aneka Bumi Pratama dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2
Perkembangan Gaji Pegawai PT. Aneka Bumi Pratama
Tahun 2018-2022

No	Tahun	Gaji	
		Pegawai Kantor	Pegawai Luar Kantor (Satpam)
1	2018	Rp. 4.400.000	Rp. 3.550.000
2	2019	Rp. 4.500.000	Rp. 3.750.000
3	2020	Rp. 4.300.000	Rp. 3.550.000
4	2021	Rp. 4.500.000	Rp. 3.700.000
5	2022	Rp. 4.550.000	Rp. 3.800.000

Sumber: PT. Aneka Bumi Pratama, 2022

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa perkembangan gaji di PT. Aneka Bumi Pratama fluktuatif. Pada tahun 2018 hingga tahun 2019 mengalami kenaikan, namun pada tahun 2020 mengalami penurunan dikarenakan sistem kerja yang menyesuaikan kondisi pandemi dan kebakaran yang terjadi pada Gudang PT. Aneka Bumi Pratama tahun 2019 mengalami kerugian yang cukup besar. Pada tahun 2022 kembali mengalami peningkatan namun tidak berbeda cukup jauh dari tahun 2021.

Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu (Mangkunegara, 2013 : 67).

Selanjutnya menurut Moekijat (2012 : 34) ada hubungan yang sangat erat antara motivasi kerja yang tinggi dengan disiplin. Apabila pegawai-pegawai merasa

bahagia dalam pekerjaannya, maka mereka pada umumnya mempunyai disiplin. Sebaliknya apabila moril kerja atau semangat kerja mereka rendah, maka mereka dapat menyesuaikan diri dengan kebiasaan-kebiasaan yang tidak baik. Bahkan mungkin juga mereka tidak bersikap sopan terhadap pimpinan. Pada umumnya mereka itu menyetujui saja perintah-perintah, tetapi dengan perasaan yang kurang senang.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetatpkan oleh organisasi. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan/ instansi dimana dengan tata tertib yang baik, maka semangat kerja, moril kerja, efisiensi dan efektivitas kerja pegawai akan meningkat. Keberhasilan suatu kantor juga dapat dilihat dari kemampuannya dalam meningkatkan kinerja kantor yang mana hal itu dapat dicapai tergantung pada kinerja pegawai (Abdulah & Budiman, 2019 : 55). Melihat pentingnya motivasi dan disiplin kerja bagi peningkatan kinerja para karyawan, maka dalam hal ini PT. Aneka Bumi Pratama juga perlu memperhatikan hal tersebut agar dapat meningkatkan kinerja para pegawainya.

Hal ini perlu menjadi perhatian serius dari pihak pimpinan, karena masih ada permasalahan dalam hal kinerja pegawai, yaitu masih banyaknya pegawai yang datang tidak tepat waktu, dan lain sebagainya. Berdasarkan hasil observasi awal penelitian diperoleh data ketidakhadiran sebagai berikut:

Tabel 1.3
Data Tingkat Kehadiran Pegawai PT. Aneka Bumi Pratama
Tahun 2018 - 2022

Tahun	Jumlah Pegawai (orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Total Kehadiran Setahun (kali)	Jumlah Kehadiran (kali)	Jumlah Absensi					Persentase Ketidak hadiran (%)
					S	I	A	T	CP	
2018	144	244	35136	32842	59	87	29	1731	388	93,47
2019	146	249	36354	34137	53	81	23	1669	391	93,90
2020	142	254	36068	33836	55	85	26	1674	392	93,81
2021	143	258	36894	34680	49	79	21	1659	406	94,00
2022	141	250	35250	33045	51	71	19	1653	411	93,74

Sumber: PT. Aneka Bumi Pratama, Tahun 2023

Keterangan: S = Sakit A = Alpha CP = Cepat Pulang
I = Izin T = Terlambat

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa jumlah kehadiran pegawai di PT. Aneka Bumi Pratama dari tahun 2018 hingga tahun 2022 rata-rata 93,74%. Jumlah kehadiran pegawai yang hadir dari tahun 2018 hingga tahun 2022 mengalami fluktuatif atau tidak stabil setiap tahunnya. Hal tersebut dikarenakan pegawai yang absen terlambat, tidak hadir tanpa keterangan, tidak hadir karena izin, tidak hadir karena sakit, dan lain sebagainya.

Penerapan indikator kinerja merupakan ukuran kuantitas yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu kegiatan yang telah ditetapkan organisasi. Untuk penetapan indikator kinerja tersebut haruslah didasarkan pada perkiraan yang realistis dan rasional dengan memperhatikan tujuan dan sasaran serta data pendukung yang ada dalam organisasi (Moeheriono, 2012:34).

Konsistensi kinerja pegawai yang baik berbanding lurus dengan hasil baik dalam perkembangan perusahaan. Sebaliknya kinerja pegawai yang buruk akan berdampak pula pada perusahaan. Kinerja pegawai pada PT. Aneka Bumi Pratama salah satunya dapat dilihat dari perkembangan hasil produksi dari perusahaan tersebut yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.4
Data Perkembangan Hasil Produksi PT. Aneka Bumi Pratama
Tahun 2018 - 2022

No	Tahun	Hasil Produksi (Slab dan Lateks Pekat) Ton / tahun			Perkembangan (%)
		Target	Realisasi	Pencapaian Target (%)	
1	2018	70.000	69.728	99,61	-
2	2019	85.000	64.455	75,83	(7,56)
3	2020	85.000	71.318	83,90	10,64
4	2021	90.000	70.756	78,62	(0,78)
5	2022	100.000	72.105	72,11	1,96
Rata-Rata			69.672	82,01	1,06

Sumber: PT. Aneka Bumi Pratama, Tahun 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa rata-rata hasil produksi bahan setengah jadi berupa slab dan lateks pekat sebesar 69.672 ton/tahun dengan rata-rata pencapaian target sebesar 82,01%, sedemikian sehingga masih ada 17,99% target yang masih belum tercapai. Pada tahun 2019 mengalami penurunan produksi dikarenakan adanya kebakaran Gudang pada PT. Aneka Bumi Pratama, pada tahun 2020 mulai kembali ber produksi aktif dan meningkatnya produksi, pada tahun 2021 mengalami penurunan produksi 0,78%, pada tahun 2022 mengalami peningkatan produksi 1,96%.

Kurangnya motivasi para pegawai disebabkan karena para pegawai kurang mendapatkan dorongan dan arahan dalam melakukan pekerjaan karena dipicu hubungan antar sesama pegawai yang saling bersikap individu. Sebagai pemimpin pun atau atasan kurang memberikan dorongan untuk menumbuhkan semangat dan motivasi untuk para pegawai. Sehingga para pegawai malas-malasan dalam bekerja dan sering menumpuk pekerjaan. Hal inilah yang menurunkan kinerja pegawai, karena pegawai tidak bekerja secara maksimal. Oleh karena itu pentingnya sebuah motivasi dari dalam diri untuk menjalankan segala aktifitas yang menjadi tugas dan tanggung jawab sehari-hari. Meskipun kemampuan seseorang dalam menjalankan

tugas cukup baik namun tidak didukung dengan motivasi kerja yang baik, maka pelaksanaan tugas tersebut tidak akan dapat diselesaikan dengan baik, dengan adanya motivasi yang tinggi dari pemimpin atau bawahan pasti akan membawa dampak kinerja yang tinggi pula.

Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melewati standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang pegawai memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Dengan melihat kedua faktor tersebut yaitu motivasi dan disiplin kerja merupakan aspek penting dalam membangkitkan kinerja pegawai. Akan menciptakan suatu iklim kerja yang kondusif sehingga dapat bersinergi dengan meningkatkan semangat atau kegairahan kerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, khususnya pada PT. Aneka Bumi Pratama. Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk meneliti masalah disiplin kerja dan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini dituangkan dalam bentuk tulisan dengan judul **"Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Aneka Bumi Pratama Kabupaten Batanghari Jambi".**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang maka diperoleh identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Jumlah pegawai pada PT. Aneka Bumi Pratama mengalami fluktuasi dengan trend menurun.
2. Perkembangan gaji di PT. Aneka Bumi Pratama fluktuatif. Pada tahun 2018 hingga tahun 2019 mengalami kenaikan, namun pada tahun 2020 mengalami penurunan dikarenakan sistem kerja yang menyesuaikan kondisi pandemi. Pada tahun 2022 kembali mengalami peningkatan namun tidak berbeda cukup jauh dari tahun 2021.
3. Jumlah kehadiran pegawai di PT. Aneka Bumi Pratama dari tahun 2018 hingga tahun 2022 rata-rata 93,78%. Jumlah kehadiran pegawai yang hadir dari tahun 2018 hingga tahun 2022 mengalami fluktuatif atau tidak stabil setiap tahunnya.
4. Jumlah rata-rata hasil produksi pada PT. Aneka Bumi Pratama dari tahun 2018-2022 sebesar 69.672 ton/tahun dengan rata-rata pencapaian target sebesar 82,01%, hal ini menunjukkan bahwa target belum sepenuhnya tercapai.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitin ini sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai PT. Aneka Bumi Pratama?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. Aneka Bumi Pratama?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. Aneka Bumi Pratama?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai di PT. Aneka Bumi Pratama.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Aneka Bumi Pratama.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Aneka Bumi Pratama

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Akademis
    a. Dapat memberikan pengetahuan mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja pada pegawai sehingga dapat berguna dimasa yang akan datang.
    b. Memperluas wawasan dan pengetahuan mengenai disiplin kerja dan motivasi kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja pada suatu organisasi atau perusahaan.
2. Manfaat Praktis
    a. Dapat mengetahui mengenai pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja yang dilaksanakan terhadap kinerja pegawai.
    b. Referensi bagi peneliti selanjutnya sehingga dapat dijadikan perbandingan dalam melakukan pengembangan penelitian yang sama dimasa yang akan datang.