

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan global saat ini mengakibatkan dunia kerja sangat membutuhkan sumber daya manusia yang biasa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Berbagai organisasi berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi. Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para pegawai pada sebuah organisasi, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kinerja yang diinginkan organisasi tersebut.

Sumber daya manusia adalah penggerak utama berjalannya kegiatan sebuah organisasi, keberadaan sumber daya manusia menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting untuk keberhasilan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu departemen yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan dari suatu perusahaan. Departemen sumber daya manusia mempunyai andil dalam mengembangkan potensi karyawan untuk kepentingan perusahaan. Beberapa potensi karyawan seperti kedisiplinan, motivasi, totalitas, kecerdasan dan sebagainya dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam

menjalankan perannya di perusahaan. Di sinilah departemen sumber daya manusia harus dapat mengelola potensi – potensi karyawan agar dapat mendorong kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi sangat diperlukan agar tujuan yang diinginkan oleh organisasi dapat direalisasikan dengan baik. Kinerja suatu organisasi akan meningkat apabila terdapat kerjasama dan hubungan yang baik antara pimpinan dan pegawainnya. Dengan meningkatkan kinerja pegawai akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Pasar semen domestik dinilai mengalami pergeseran permintaan dari semen bag ke curah, atau pasar retail ke industri seiring dengan semakin meningkatnya penggunaan produk turunan semen di Indonesia. Pembangunan infrastruktur dasar secara masif di berbagai daerah menjadi alasan pemasaran semen tumbuh. Untuk mendukung *demand* dan *supply* semen di pasar Indonesia serta memaksimalkan sinergi, perusahaan diharuskan meningkatkan *Supply Chain Management* termasuk kegiatan dalam *outbound logistic* untuk memberikan hasil distribusi yang optimal.

PT Semen Indonesia merupakan *Holding Company* industri semen terbesar di Indonesia memiliki upaya dalam penguatan fungsi *holding* yang bertujuan untuk meningkatkan daya saing melalui pengelolaan pada aspek rantai pasok. Proses mengelola rantai pasok tidak cukup dengan hanya

befokus pada pencapaian biaya paling efisien melainkan juga diikuti efektivitas dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan pelanggan. Selain itu, mengelola aliran informasi sepanjang rantai pasok juga perlu diperhatikan guna memastikan ketepatan perencanaan yang akan dieksekusi. Menurut Pujawan dan Mahendrawathi (2017), *Supply Chain* adalah kerjasama atau kolaborasi antar pihak perusahaan dalam menciptakan dan mengirimkan produk untuk memuaskan konsumen akhir. Penerapan integrasi pada rantai pasok dilakukan melalui kerja distribusi dan transportasi yang melibatkan unit pemasok, penyedia jasa logistik, fasilitas pendukung, distributor sampai toko atau retail. Jalur pendistribusian semen oleh PT Semen Indonesia mencakup hampir seluruh wilayah nasional dan sudah mulai melakukan pasokan ke pasar ekspor. Luasnya pendistribusian membuat strategi jaringan distribusi dan aspek logistik menjadi penting untuk dipertimbangkan karena dapat menentukan tingkat responsif terhadap pasar.

Proses distribusi pada PT Semen Indonesia dilakukan melalui transportasi jalur darat dan laut. Distribusi jalur darat akan menggunakan moda transportasi truk atau kereta api untuk dapat langsung memenuhi permintaan semen ke pasar retail atau proyek, sedangkan pada jalur laut menggunakan moda transportasi kapal membutuhkan fasilitas tambahan yaitu melalui *Packing Plant* dan *Grinding Plant* sebelum akhirnya dikirimkan ke pelanggan menggunakan moda transportasi darat.

Dalam mekanisme memenuhi pasokan semen ke berbagai wilayah, proses distribusi membutuhkan fasilitas *packing plant* (PP) sebagai tempat

penyimpanan sementara. Sistem distribusi melalui fasilitas ini dilakukan agar dapat memenuhi pasokan ke pasar dengan harga yang kompetitif serta menjaga tingkat persediaan mengingat persaingan pangsa pasar semakin ketat disebabkan oleh perkembangan kompetitor industri semen. Salah satu strategi yang dilakukan oleh perusahaan dalam mengatasi kondisi tersebut dengan meningkatkan utilisasi terhadap kapasitas *release packing plant*, salah satunya adalah *Packing Plant Celukan Bawang* yang menangani permintaan kebutuhan semen di seluruh wilayah Pulau Bali.

Tabel 1.1

Data Target dan Realisasi

PP Celukan Bawang PT Semen Tonasa

(dalam ton)

Tahun	Target	Realisasi	Presentase
2019	460.62	335.631	73%
2020	425.268	282.037	68%
2021	410.964	276.704	67%

(Sumber: Data hasil Pra-Survey dan diolah oleh peneliti)

Pada Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan PP Celukan Bawang PT Semen Tonasa mengalami penurunan dari Tahun 2019 yang mulanya sebesar 73 persen menjadi 68 persen pada tahun 2020. Pada tahun berikutnya yaitu Tahun 2021 kembali mengalami penurunan menjadi 67 persen. Dari sini dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan masih belum

optimal dan mengalami fluktuasi setiap tahunnya. Maka dari itu perlu diperhatikan faktor faktor pendukung untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja di antaranya yang akan di bahas dalam penelitian ini yaitu Motivasi dan Disiplin Kerja. Diantara berbagai faktor lainnya, faktor Motivasi sangat mempengaruhi Kinerja Karyawan. Menurut Rivai (2013) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan, karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seseorang tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya bekerja tidak terpenuhi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin. Disiplin memiliki pengaruh besar terhadap usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Manajemen perusahaan yang baik biasanya selalu memiliki

tingkat kedisiplinan yang tinggi. Kedisiplinan dapat dilihat dari bagaimana karyawan mengerjakan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Hal ini sesuai dengan pendapat Latainer bahwa disiplin merupakan kekuatan yang ada di dalam diri karyawan yang menyebabkan karyawan secara sukarela mematuhi peraturan dan keputusan yang ada di perusahaan (Sutrisno, 2011). Kedisiplinan di perusahaan tentu akan membuat lingkungan kerja yang sehat dan seimbang karena setiap karyawan menjalankan peran, fungsi dan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan yang berlaku. Karyawan yang disiplin juga akan bekerja secara efektif dan efisien sehingga terhindar dari pemborosan waktu dan energi. Untuk itu, suatu perusahaan yang memiliki kedisiplinan tinggi tentu akan lebih mudah untuk mencapai tujuannya karena sistem atau aturan yang berlaku dapat dijalankan dengan baik oleh para karyawan.

Tabel 1.2

Data Rekapitulasi Absensi Karyawan

PP Celukan Bawang PT Semen Tonasa

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Sakit	Ijin	Tanpa Keterangan	Total	
2019	73	312	33	48	17	98	31%
2020	73	312	45	54	22	121	39%
2021	55	312	51	60	27	138	44%

(Sumber: Data hasil Pra-Survey dan diolah oleh peneliti)

Menurut Tabel 1.2 dapat diketahui tingkat kedisiplinan karyawan yang dapat dilihat dari persentase rekapitulasi absensi karyawan. Total persentase terendah yaitu pada tahun 2019 mencapai 31 persen. Sedangkan, pada tahun 2020 sebesar 39 persen, dan pada tahun 2021 sebesar 44 persen.

Disiplin perlu dilakukan suatu perusahaan agar para karyawan mentaati peraturan atau kebijakan yang dibuat perusahaan. Karyawan juga mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, dapat bertindak sesuai dengan norma-norma yang berlaku, dan karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan serta mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana yang lebih kondusif, sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Dari faktor-faktor yang telah dibahas sebelumnya, ditemukan bahwa terdapat beberapa masalah antara lain, adanya fluktuasi kinerja pegawai, kinerja pegawai yang tidak pernah mencapai nilai sangat optimal atau luar biasa, kurangnya apresiasi dan kesempatan untuk mengembangkan potensi pada pegawai dan masih tingginya persentase keterlambatan pada pegawai. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah untuk meningkatkan kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja yang perlu mendapatkan perhatian serius sehingga perlu dilakukan

penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Packing Plant Celukan Bawang PT Semen Tonasa”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Packing Plant Celukan Bawang PT Semen Tonasa?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Packing Plant Celukan Bawang PT Semen Tonasa?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Packing Plant Celukan Bawang PT Semen Tonasa.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Packing Plant Celukan Bawang PT Semen Tonasa.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan bagi Packing Plant Celukan Bawang PT Semen Tonasa dalam upaya meningkatkan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

2. Bagi Akademik

Sebagai tambahan referensi penelitian di bidang ilmu-ilmu ekonomi pada umumnya dan ilmu manajemen pada khususnya.

3. Bagi Peneliti

Dapat menjadi bahan pembelajaran dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan manajemen, khususnya dalam manajemen sumber daya manusia. Dan memperluas ilmu pengetahuan peneliti tentang motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam suatu organisasi.