

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan (SDM) merupakan salah satu aset terpenting dalam suatu perusahaan yang berdiri. Sumber daya manusia (SDM) tetap menjadi pilar utama yang menopang kesuksesan dan keberlangsungan bisnis. Sumber daya manusia tidak hanya sebagai pekerja yang melakukan tugas-tugas rutin, tetapi juga sebagai pelaku penggerak inovasi, perubahan dan pertumbuhan perusahaan. Keberhasilan sebuah perusahaan sangat bergantung pada kualitas dan keterampilan yang berada pada sumber daya manusia yang dimilikinya. Dengan adanya sumber daya manusia yang baik, maka dapat membantu perusahaan dalam pengoptimalan kinerja operasionalnya, meningkatkan dan mencapai tujuan pertumbuhan perusahaan, baik perusahaan penyedia layanan jasa dan perusahaan industri.

Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri, TPPI (Trans Pasific Petrochemical Indotama) memiliki produk industri dari pengilangan minyak bumi, industri bahan kimia dan barang dari bahan kimia dan perdangan besar khusus lainnya. Produk utama yang dihasilkan berupa produk aromatik, terutama *paraxylene*, *benzene*, *orthoxylene*, *heavy aromatic*, dan *toluene*. PT TPPI juga menjadi satu-satunya perusahaan petrokimia di Jawa Timur yang memproduksi *Petroleum/Mogas* (Pertamax, Peralite, Solar, dll) dan Kimia (Paraxylene, Benzene, Toluene, Xylene, dll). PT TPPI didirikan pada 9 Oktober tahun 1995. Yang dibuat dihadapan notaris Isyana

Wisnuwardhani Sadjarwo, SH serta berdasarkan Keputusan Menteri Kehakiman Republik Indonesia No.C2-15.020HT.01.01.TH.95 pada tanggal 21 November 1995. Menurut Winarto, (2021) Kinerja industri petrokimia terus tumbuh pada masa covid-19 hal ini berbanding terbalik dengan PT TPPI sendiri yang mengalami penurunan kinerja karyawan dalam kurun waktu 3 tahun terakhir. Pengaruh tersebut bisa terjadi dari berbagai faktor yang ada.

Salah satu faktor yang ada tersebut adalah kinerja organisasi, kinerja organisasi memiliki ukuran efektivitas dan efisiensi suatu perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan(Sari et al., 2024). Jika perusahaan melakukan kinerja organisasi yang baik maka perusahaan dengan sendirinya akan meningkat kinerja karyawan. Hal ini juga diperkuat menurut Agustini, (2020) Kinerja organisasi yang optimal menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan aspek yang esensial dalam manajemen sumber daya manusia. Kinerja karyawan mencerminkan sejauh mana individu atau tim telah mencapai tujuan yang ditetapkan dan standar kualitas yang diharapkan dalam lingkungan kerja. Pentingnya produktivitas karyawan tidak bisa diabaikan karena berdampak langsung pada keseluruhan kinerja perusahaan. Evaluasi kinerja juga menjadi kunci dalam memastikan bahwa setiap individu atau tim berkontribusi maksimal sesuai dengan visi dan misi organisasi. Di samping itu, pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, seperti motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja,

menjadi landasan bagi perusahaan untuk merancang strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan beberapa cara. Individu yang merasa termotivasi cenderung lebih bersemangat dan berenergi dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Motivasi juga dapat mempengaruhi tingkat kreativitas dan inovasi karyawan, yang dapat membawa keuntungan bagi perusahaan dalam menghadapi tantangan dan mengejar peluang di pasar. Selain itu, karyawan yang merasa termotivasi juga cenderung memiliki tingkat keterlibatan yang lebih tinggi dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja secara keseluruhan.

Di sisi lain, disiplin kerja merupakan faktor yang sama pentingnya dalam menentukan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi cenderung lebih teratur dalam menjalankan tugas-tugas mereka, menghargai waktu, dan mematuhi aturan dan prosedur perusahaan. Hal ini membantu dalam menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan profesional, di mana tugas-tugas dapat diselesaikan dengan tepat waktu dan dengan kualitas yang baik. Ketidakhadiran yang rendah dan tingkat keterlambatan yang minim juga dapat meningkatkan efisiensi operasional perusahaan(Luthfi et al., 2024).

Secara keseluruhan, motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor yang saling terkait dan saling memengaruhi dalam memengaruhi kinerja

karyawan. Memahami latar belakang dan hubungan antara kedua faktor ini adalah langkah penting bagi perusahaan dalam merancang strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan serta mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif.(Abdullah & Winarno, 2022) Kinerja karyawan mencerminkan sejauh mana mereka berkontribusi terhadap kesuksesan perusahaan melalui hasil produksi atau layanan yang mereka berikan. Kinerja ini memiliki dampak signifikan terhadap reputasi dan keberhasilan jangka panjang perusahaan, yang merupakan hasil dari upaya kolektif sumber daya manusia yang mematuhi standar kerja yang telah ditetapkan (Farisi dalam Safitri et al., 2023).

Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki lebih lanjut mengenai korelasi antara motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan di PT TPPI. Dengan melakukan analisis terhadap faktor-faktor tersebut, diharapkan perusahaan dapat mengidentifikasi strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan serta mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Penelitian ini diharapkan memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen perusahaan dalam mengembangkan kebijakan dan praktik manajemen yang lebih optimal. Berikut ini adalah tabel dari kinerja karyawan berupa *Key Performance Indikator* yang pada PT TPPI:

Tabel 1.1 Key Performance Indikator periode 2021-2023 pada PT TPPI

Key Performance Indikator (KPI)	Dalam satuan Unit					
	2021		2022		2023	
	dalam%		dalam%		dalam%	
	Target	Pencapaian	Target	Pencapaian	Target	Pencapaian
Company Performance Achievement Results	38	48	38	37,9	38	29,7
Management of Production / Service Processes	34	28,3	34	31,2	34	33,5
Business Development	24	20,2	24	28,6	24	19,8
Improvement in Employee Performance	4	4	4	4,4	4	4,4
TOTAL	100	104,5	100	101,6	100	87,3

Sumber: Diolah PT Trans Pasific Petrochemical Indotama

Standar Key Performance Indikator (KPI) pada perusahaan dapat dikategorikan sebagai berikut, perusahaan yang baik biasanya mencapai KPI di kisaran 90% - 100%, menunjukkan bahwa mereka secara konsisten memenuhi atau melampaui targetnya, mencerminkan kinerja yang efisien dan sukses. Perusahaan yang kurang baik memiliki KPI di kisaran 70% - 89%, yang menunjukkan kinerja yang memadai tetapi masih memerlukan perbaikan di beberapa area. Sementara itu, perusahaan yang menganggap jelek memiliki KPI di bawah 70%, yang menandakan seringnya kegagalan

dalam mencapai target, serta menunjukkan adanya masalah mendasar yang memerlukan perhatian segera.

Berdasarkan data diatas PT TPPI memiliki penurunan *Key Performance Indikator* (KPI) dimana pada tahun 2021-2023. Pada tahun 2021 total *Key Performance Indikator* berada pada 104,5% yang berarti TPPI memenuhi target tahunan serta melebihinya. Pada tahun 2022 *Key Performance Indikator* TPPI berada pada 101,6% yang artinya TPPI memenuhi target tahun serta melebihinya. Pada tahun 2023 total *Key Performance Indikator* mengalami penurunan pada 87,3% yang artinya kinerja karyawan TPPI pada tahun 2021-2023 cenderung mengalami penurunan.

Company Performance Achievement Result pada tabel *Key Performance Indikator* mengacu kepada kuantitas hasil serta pencapaian tujuan perusahaan yang telah dirancang dan kinerja karyawan yang telah dihasilkan pada kurun waktu satu tahun. *Management of Production / Service* dan *Improvement in Employee Performance Processes* mengacu kepada ketepatan waktu pengerjaan tugas serta tanggungjawab pekerjaan karyawan yang telah diberikan oleh atasan ataupun pimpinan. *Business Development* mengacu kepada kualitas hasil kerja dalam pekerjaan karyawan PT TPPI Jakarta.

Keterangan yang didapat dari wawancara secara online (via zoom) yang didapat dengan Kepala Sumber Daya Manusia PT TPPI diketahui bahwa ketidakcapaian *Key Performance Indikator* pada tahun 2023 belum

memenuhi target 100% tahunan. Selain itu, 4 bagian pada *Key Performance Indikator* perusahaan hanya 2 bagian saja yang memenuhi target tahunan pada tahun 2023. Dengan demikian dapat dilihat penurunan yang terjadi pada *Key Performance Indikator* yang bisa dijadikan acuan agar para karyawan bisa memperbaiki presentase dari *Key Performance Indikator* tahunan.

Perfoma karyawan pada PT TPPI dipengaruhi oleh motivasi kerja serta disiplin kerja. Hal ini dibuktikan dengan penurunan kinerja karyawan selaras dengan turunnya motivasi dan disiplin kerja yang ada pada perusahaan. Terdapat kaitan antara motivasi dan disiplin kerja, Apabila seorang karyawan berada di lingkungan dengan rekan-rekan kerja yang sangat termotivasi untuk menyelesaikan tugas mereka, hal ini dapat mendorong peningkatan produktivitas (Darmawan dalam Abdullah & Winarno, 2022). Kinerja karyawan pada perusahaan dapat meningkat apabila didukung dengan adanya pelatihan kerja dan disiplin kerja yang baik pada perusahaan (Siregar dalam Safitri et al., 2023).

Hal ini dapat dilihat pada tingginya tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan yang meningkat selama 3 tahun terakhir. Merujuk pada penelitian yang dilakukan (Khairunnisa, H., & Syamruddin, 2023) Mengenai “pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Stokeswood Retail” menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Stokeswood Retail. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa keberhasilan sebuah organisasi sangat bergantung pada sumber daya manusia, sehingga menjaga

motivasi karyawan menjadi sangat penting karena akan memengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan (Bohórquez dalam Sari et al., 2023).

Tabel 1.2 Tingkat Absensi & Keterlambatan Periode 2021-2023 pada PT TPPI

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja (Per tahun)	Keterlambatan (Per tahun)	Tidak Hadir			Total Ketidakhadiran
				A	I	S	
2021	79	254	378	23	74	15	112
2022	79	257	401	35	78	12	125
2023	79	260	474	40	99	20	159

Sumber: PT Trans Pasific Petrochemical Indotama

Berdasarkan data diatas bisa dilihat bahwa terjadi kenaikan jumlah keterlambatan dan ketidakhadiran pada periodee tahun 2021-2023. Jumlah ini mengalami kenaikan sebagaimana dijelaskan melalui wawancara bersama Kepala Sumber Daya Manusia, bahwa banyak karyawan yang terlambat dengan berbagai alasan yang diberikan mengakibatkan keefektivitas karyawan PT TPPI yang berkurang. Dijelaskan di penelitian yang lain dimana disiplin kerja yang kuat dapat tercermin dari atmosfer kerja yang mencakup tingginya rasa kepedulian di antara rekan kerja dalam mencapai tujuan perusahaan, tingkat keaktifan dan inisiatif yang tinggi dalam menjalankan tugas, serta kesadaran individu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

Kesadaran dan upaya maksimal setiap individu dalam menyelesaikan tugasnya dengan efisien sangatlah penting (Samsudin et al., 2024).

Membuat disiplin kerja dan motivasi dari atasan patut diperhatikan di setiap perusahaan. Secara keseluruhan, disiplin kerja adalah elemen kunci yang mendukung keberhasilan dan kelangsungan sebuah perusahaan. Dengan menegakkan disiplin kerja, perusahaan dapat mencapai tujuan mereka dengan lebih efektif dan efisien, serta memastikan pertumbuhan dan keberlanjutan jangka panjang.

Dari deskripsi yang telah disebutkan sebelumnya, ada beberapa masalah, seperti penurunan kinerja karyawan, peningkatan ketidakhadiran setiap tahun, dan tingginya persentase keterlambatan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa perusahaan menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja. Masalah ini membutuhkan perhatian serius dan upaya penyelesaian membuat saya tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT *Trans Pasific Petrochemical Indotama* Jakarta.”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT *Trans Pasific Petrochemical Indotama* Jakarta?
2. Apakah Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT *Trans Pasific Petrochemical Indotama* Jakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT *Trans Pasific Petrochemical Indotama* jakarta
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT *Trans Pasific Petrochemical Indotama* Jakarta

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti:

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan dan pengetahuan peneliti, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam penerapan praktik terbaik di dunia kerja.

2. Bagi Almamater:

Penelitian ini dapat menjadi sumber referensi yang berharga bagi mahasiswa dan mahasiswi yang akan meneliti PT TPPI Jakarta. Sebagai bahan bacaan dan acuan, penelitian ini dapat membantu dalam pembelajaran dan penelitian lanjutan di bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Perusahaan:

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan berharga bagi PT TPPI Jakarta dalam merancang strategi untuk meningkatkan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan