BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, sehingga berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia.

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut.[1] Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.[2]

Karyawan merupakan salah satunya aset yang tidak dapat digandakan dan ditiru oleh manusia lain karena pada hakikatnya tiap-tiap orang adalah

UIN IMAM BONJOL
PADANG

[1] Veithzal Rivai Zainal, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik,* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2005), h. 1

[2] Wibowo, *Manajemen Kinerja,* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2016), Cet. 11, Ed. 5, h. 7

makhluk unik yang diciptakan oleh Maha Pencipta dengan karakteristik yang berbeda-beda. Karyawan sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan dan sebagai unsur terpenting penyelenggaraan perusahaan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.[3]

Penelitian ini mengambil objek pada sebuah perusahaan yang bergerak dibidang industri perkebunan karet. Karet adalah salah satu tanaman (komoditas) perkebunan andalan sebagai sumber devisa negara dan pajak dalam menunjang pembangunan nasional. Selain itu, karet juga merupakan komoditas perkebunan andalan yang dapat memberikan penghasilan bagi masyarakat pada setiap rantai agribisnisnya. Sebagai komoditi yang penting dalam aspek kehidupan sosial dan ekonomi masyarakat, karet telah banyak dikebunkan oleh rakyat maupun oleh PTP/PNP dan perusahaan besar swasta sejak tahun 1902.[4] Menurut data Kementrian Perindustrian Republik Indonesia tahun 2017 terdapat beberapa perusahaan pengolahan karet remah (*Crumb Rubber*) di Sumatera Barat yaitu PT. Lembah Karet, PT. Famili

UIN IMAM BONJOL PADANG

[3] Feru Liawandy, dkk, "*Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Nafal Tiara Abadi Pekanbaru",* Jom FEKON Vol. 1 No. 2 Oktober 2014, h. 1-2.

[4] Bambang Cahyono, *Cara Sukses Berkebun Karet*, (Jakarta: Pustaka Mina, 2010), Cet. 1, h. 5

Raya, PT. Kilang Lima Gunung, PT. Abai Siat Raya, PT. Teluk Luas, PT. Batang Hari Barisan dan PTP. Nusantara VI Kebun 50 Kota.

PT. Lembah Karet merupakan salah satu perusahaan pengolah karet yang harus bisa memenangkan persaingan dunia industri dan dapat mempertahankan keberlanjutan usaha khususnya persaingan industri di wilayah Sumatera Barat.

PT. Lembah Karet adalah perseroan terbatas yang beralamat di Jl. By Pass Km. 22 Padang. PT. Lembah Karet ini menggeluti bidang usaha produsen eksportir SIR dengan negara tujuan ekspor adalah Amerika, Kanada dan China. Dengan jenis produksi adalah *crumb rubber* dengan kapasitas 32000 ton produksi pertahun. Tingginya permintaan akan produksi karet selain dipengaruhi oleh bahan baku, juga dipengaruhi oleh sumber daya manusia (SDM) yang mengolahnya. Tenaga kerja yang mengolah karet menjadi c*rumb rubber* harus memiliki kinerja yang tinggi agar dapat memenuhi permintaan karet.

UIN IMAM BONJOL
PADANG

Karyawan yang bekerja pada PT. Lembah Karet Padang berjumlah 390 orang karyawan. PT. Lembah Karet memiliki jumlah karyawan yang banyak sehingga mengharuskan perusahaan menjalankan pengelolaan karyawan dengan baik agar tercapainya tingkat kinerja karyawan yang akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Dalam penelitian Ferry Setiawan dan Kartika Dewi (2014) diketahui bahwa karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi ditandai dengan beberapa hal, antara lain: karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat,

karyawan bersedia mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan, karyawan sanggup bekerja dalam waktu yang sudah ditentukan, karyawan dapat bekerjasama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang ditentukan oleh perusahaan.[5] Namun pada kenyataannya, PT. Lembah Karet dihadapkan pada permasalahan kinerja karyawan yang masih rendah.

Salah satu faktor yang dianggap berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Lembah Karet adalah disiplin kerja. Berikut akan ditampilkan data absensi karyawan PT. Lembah Karet Padang bulan Januari-April 2017.

Tabel 1.1

Absensi Karyawan PT. Lembah Karet Padang

Bulan Januari-April 2017

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Ketidakhadiran	Persentase Ketidakhadiran
Januari	390	31	216	1,7%
Februari	390	28	177	1,6%
Maret	390	31	314	2,5%
April	390	30	325	2,8%

UIN IMAM BONJOL PADANG

(Sumber: Wakil Manajemen PT. Lembah Karet, 2018)

Dari tabel 1.1, dapat diketahui bahwa dalam kurun waktu empat bulan terjadi perubahan persentase ketidakhadiran karyawan yang cenderung naik-turun.

Hasil pengamatan peneliti di lapangan, masalah disiplin kerja pada PT. Lembah Karet perlu diperhatikan, bentuk-bentuk penurunan disiplin kerja ditinjau dari indikator sikap, dimana karyawan kurang memiliki kesadaran

[5] Ferry Setiawan dan Kartika Dewi, "*Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah"*, Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Vol 3 No. 5, 2014, h. 1477.

dalam melaksanakan tugas yang ditunjukkan dengan adanya karyawan yang bersedia untuk bekerja keras, sementara karyawan lainnya hanya bekerja sekedarnya saja. Persoalan selanjutnya seringnya karyawan yang izin untuk istirahat lebih cepat dari yang lain, ini mengakibatkan kurang etis dalam bekerja bagi para karyawan.

Kemudian dari indikator norma, masih terdapat beberapa karyawan yang tidak mematuhi peraturan seperti dilarang menggunakan *handphone* pada saat bekerja, pakaian yang digunakan tidak boleh memakai saku dan tidak dibenarkan memakai aksesoris pada saat bekerja. Selain itu juga ditemui karyawan yang datang terlambat dengan berbagai alasan.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan PT. Lembah Karet Padang adalah motivasi kerja. Berdasarkan pengamatan secara umum, rendahnya motivasi kerja dapat dilihat dari rutinitas pekerjaan yang dihadapi oleh para karyawan dari waktu ke waktu. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan, pimpinan menuntut agar karyawan harus mampu menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan semaksimal mungkin. Tetapi pada kenyataannya berdasarkan wawancara awal dengan salah seorang pekerja, bahwa tidak ada dari pihak perusahaan memberikan motivasi kepada karyawannya, sehingga para karyawan tersebut bekerja sesuka hatinya saja.

UIN IMAM BONJOL
PADANG

Dilihat dari indikator aktualisasi diri, bahwa terdapat karyawan yang masih kurang peduli dengan kemajuan kemampuan sendiri. Dari segi kebutuhan sosial, terdapat beberapa karyawan yang kurang menikmati bekerja dengan rekan kerjanya. Hal ini dapat berdampak pada kerja tim,

apabila pada satu tim tidak saling bekerja sama maka akan terjadi kesalahpahaman atau salah komunikasi, seperti terdapat karyawan yang duduk-duduk pada saat jam kerja.

Selanjutnya dari segi kebutuhan rasa aman, yaitu merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan.[6] Kegiatan produksi yang berjalan di perusahaan tersebut tentunya tidak terlepas dari potensi bahaya yang ada disekitar area kerja, sehingga dapat mengancam keselamatan kerja para pekerja.

Berdasarkan data kecelakaan yang terjadi di PT. Lembah Karet bervariasi. Pada tahun 2016 terjadi 9 kasus kecelakaan kerja, sedangkan pada tahun 2017 terjadi peningkatan kecelakaan kerja sebanyak 21 kasus. Besarnya potensi dan faktor bahaya yang ada di tempat kerja, membuat PT. Lembah Karet menjadikan pemberian pengaman pada mesin penggilingan dan alat pelindung diri (APD) sebagai upaya untuk pengendalian bahaya yang sangat diperlukan dalam memberikan perlindungan terhadap tenaga kerjanya. Diharapkan dengan adanya APD tersebut dapat mengurangi kecelakaan kerja pada PT. Lembah Karet.[7]

UIN IMAM BONJOL
PADANG

Tingkat disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik apabila kedisiplinan dan motivasi kerja karyawan tidak dikelola dengan sebaik-baiknya. Berdasarkan permasalahan diatas, maka peneliti tertarik

---

[6] Malayu Hasibuan, *Manajemen (Dasar, Pengertian dan Masalah)*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), Cet. Ke-12, edisi revisi, h. 225.

[7] Rinaldi Hadi, *Wakil Manajemen PT. Lembah Karet*, Data Perusahaan, 5 Juli 2018, pkl. 10:15 WIB.

untuk meneliti lebih lanjut pengaruh antara variabel kinerja karyawan, disiplin kerja dan motivasi kerja pada karyawan PT. Lembah Karet. Mengacu pada uraian tersebut, maka penulis mengangkat judul penelitian mengenai **"Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Lembah Karet Padang".**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lembah Karet Padang?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lembah Karet Padang?
3. Bagaimana pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lembah Karet Padang?

UIN IMAM BONJOL
PADANG

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, objek penelitian dalam proposal ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Lembah Karet Padang. Maka variabel yang akan diteliti hanya terbatas pada disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lembah Karet Padang.

D. Tujuan Penelitian

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Secara spesifik, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lembah Karet Padang.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lembah Karet Padang
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lembah Karet Padang

E. Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan mempunyai manfaat, yaitu:

1. Bagi peneliti

   Sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi (SE) di Program Studi Ekonomi Syari'ah Konsentrasi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Imam Bonjol Padang. Selain itu sebagai bahan pembelajaran dan penelitian untuk membandingkan teori yang dipelajari di akademisi dengan keadaan lapangan yang sebenarnya dan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan disiplin, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

UIN IMAM BONJOL
PADANG

2. Bagi akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan serta sebagai masukan atau referensi bagi pengembangan ilmu khususnya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

3. Bagi PT. Lembah Karet Padang

Merumuskan hasil analisis dan mengemukakan beberapa saran sebagai alternatif pemecahan masalah karyawan perusahaan. Perusahaan juga mendapatkan data yang baru terkait dengan kinerja karyawan sehingga dapat mengoptimalkan kinerja karyawan ke arah yang lebih baik lagi. Menjalin hubungan baik dengan kampus sehingga dapat menjadi pemasok tenaga kerja yang berkompeten di bidang manajemen.

UIN IMAM BONJOL PADANG

F. Sistematika Penulisan

Agar lebih terarahnya skripsi ini dan tersusun secara sistematis maka diurutkan berdasarkan bab-bab dan beberapa sub bab. Skripsi ini terdiri dari lima bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan, dalam bab ini penulis menjelaskan tentang latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II : Landasan teori, dalam bab ini penulis menjelaskan teori-teori melalui tinjauan pustaka dan mengemukakan kerangka

konseptual tentang disiplin dan motivasi kerja dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

BAB III : Metodologi penelitian, dalam bab ini penulis menjelaskan metode yang dipakai dalam melakukan penelitian terkait dengan tema yang telah ditentukan.

BAB IV : Hasil penelitian, pada bab ini akan disajikan dan dianalisa terhadap data-data yang ada serta konsep-konsep yang ditemukan dari analisis data tersebut.

BAB V : Penutup, dalam bab ini penulis mengambil kesimpulan sebagai penutup skripsi sehingga pembaca dapat melihat inti dari isi skripsi ini. Dalam bab ini juga diberikan saran penting berdasarkan pada penelitian yang dilakukan untuk pihak terkait.

UIN IMAM BONJOL
PADANG