

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Potensi sumber daya manusia dalam perusahaan pada dasarnya merupakan salah satu modal dan memegang peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, akan tetapi manusia merupakan faktor yang penting. Manusia bisa dikatakan sebagai elemen faktor sumber daya utama yang mampu mengatur, menganalisis, dan mengendalikan masalah yang ada di dalam perusahaan.

Manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusialah segala inovasi akan dapat direalisasikan dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan. PT. Tambun Jaya Abadi pertama kali didirikan pada tahun 2013 sebagai nama CV Tambun Jaya Abadi, lalu pada tahun 2016 didirikanlah perusahaan yang bernama PT. Tambun Jaya Abadi. PT. Tambun Jaya Abadi adalah perusahaan yang bergerak dalam penyediaan jasa (ekspedisi) transportasi darat, laut, dan udara, pamarasan property, dan rental alat peralatan konstruksi.

PT. Tambun Jaya Abadi berusaha untuk menciptakan sistem kerja yang efektif dengan mengedepankan aspek kemanusiaan dan keselamatan dalam bekerja, serta menerapkan system teknologi terkini kedalam perencanaan dan penerapan demi menjadikan perusahaan jasa yang terpercaya dan mengedepankan profesionalisme dan service terbaik kepada seluruh pelanggan. Hal ini dibuktikan dengan banyak permintaan mitra yang ingin bekerjasama dengan PT. Tambun Jaya Abadi, seperti PT. Adhimix Precast Indonesia, PT. Obayashi Jasa Konstruksi (KSO), PT Brother Energy Indonesia, PT. Bertindo Catur Kencana, PT. Besmindu, PT. Benterler Distribution Indonesia, PT. Cigading Habeam Centre, PT. Adhi Karya, PT. Bumi Karsa, PT. Girder Indonesia, PT. Bukaka dan beberapa perusahaan lainnya.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau apa yang tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara

keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama, kinerja karyawan akan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi (Mathis & Jackson, 2006:65).

Apabila kinerja karyawan menurun maka akan berimbas pada perusahaan seperti misalnya banyak complain dari pelanggan, pekerjaan tidak selesai pada waktu yang ditargetkan atau bahkan laba perusahaan yang menurun yang akan berakibat sulit tercapainya tujuan yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan. Berdasarkan hasil observasi yang mulai dilakukan pada bulan September di PT. Tambun Jaya Abadi diperoleh data kinerja karyawan dari bulan Januari – Juli yang menunjukkan hasil kinerja karyawan yang cenderung tidak stabil atau naik turun.

Tabel 1. 1

Gap Kinerja Karyawan PT. Tambun Jaya Abadi

Bulan Januari – Juli 2020

BULAN	TARGET EKSPEDISI (RITASE)	REALISASI EKSPEDISI (RITASE)	GAP
JANUARI	1.110	1.010	90
FEBRUARI	1.150	621	529
MARET	1.000	1.050	50
APRIL	1.200	1.050	150
MEI	1.200	1.000	200
JUNI	1.200	1.050	150
JULI	1.200	1.090	110

Sumber : PT. Tambun Jaya Abadi, 2020.

Pada Tabel 1.1 dapat dilihat berdasarkan tabel di atas bahwa kinerja karyawan PT. Tambun Jaya Abadi cenderung tidak stabil atau naik turun, hal tersebut dapat dilihat dari jumlah target yang seharusnya tercapai, dan yang terealisasi. Seharusnya, dapat menyelesaikan order ekspedisi sesuai target dan sampai pada pelanggan tepat

waktu. Akan tetapi, realitanya target ekspedisi tidak terpenuhi dan tidak terselesaikan secara tepat waktu, dan tidak sampai ditangan pelanggan secara tepat waktu hal tersebut tentu saja berpengaruh pada tercapainya tujuan perusahaan. Dalam kurun waktu 6 bulan kinerja karyawan paling baik ditunjukkan dibulan Maret karena hampir mencapai target yang diinginkan.

Kemudian mengalami penurunan drastis dibulan Februari hanya 50% yang dapat dicapai dari target yang ditentukan. Berdasarkan data yang diperoleh dan berdasarkan hasil wawancara dengan direktur dan sejumlah karyawan PT. Tambun Jaya Abadi diperoleh informasi bahwa kinerja karyawan cenderung tidak stabil dari waktu ke waktu terkadang mengalami kenaikan dan terkadang mengalami penurunan diduga salah satu faktor penyebabnya adalah persoalan *quality of work life* yang memang disadari oleh perusahaan bahwa belum terlaksana dengan baik, dan juga masalah kedisiplinan karyawan.

Tabel 1. 2

Data Hasil Wawancara *Quality of work life* PT. Tambun Jaya Abadi

NO	ITEM PERTANYAAN WAWANCARA	PERSENTASE (%) HASIL WAWANCARA		GAP
		SETUJU	TIDAK SETUJU	
1	<u>PARTISIPASI KERJA</u> Apakah karyawan dilibatkan dilibatkan dalam pengambilan keputusan perusahaan dan diberi kebebasan untuk mengembangkan ide?	48%	52%	4%
2	<u>PENGEMBANGAN KARIR</u> Apakah karyawan diberikan pelatihan untuk meningkatkan skill dan pengembangan karir?	39%	61%	22%

NO	ITEM PERTANYAAN WAWANCARA	PERSENTASE (%) HASIL WAWANCARA		GAP
		SETUJU	TIDAK SETUJU	
3	<u>PENYELESAIAN KONFLIK</u> Apakah karyawan selalu diberikan afirmasi yang positif oleh atasan ?	45%	55%	10%
4	<u>KOMUNIKASI</u> Apakah komunikasi terjalin dengan baik, baik dengan atasan maupun sesama karyawan?	58%	42%	4%
5	<u>KESEHATAN KERJA</u> Apakah perusahaan menyediakan fasilitas kesehatan yang baik untuk karyawan ?	47%	53%	6%
6	<u>KESEHATAN LINGKUNGAN & KESELAMATAN KERJA</u> Apakah perusahaan dan karyawan sudah memperhatikan dan menerapkan K3 (Keamanan, Keselamatan, dan Kesehatan) kerja?	30%	70%	40%
7	Apakah lingkungan kerja sudah dilengkapi dengan fasilitas seperti toilet, mushola yang layak dan memadai ?	32%	68%	36%
8	<u>KEAMANAN KERJA</u> Apakah terdapat penjagaan keamanan yang baik dilingkungan kerja?	75%	25%	50%

NO	ITEM PERTANYAAN WAWANCARA	PERSENTASE (%) HASIL WAWANCARA		GAP
		SETUJU	TIDAK SETUJU	
9	<u>KOMPENSASI YANG LAYAK</u> Apakah perusahaan sudah memberikan kompensasi yang sesuai antara upah didapatkan dengan beban kerja yang dilakukan ?	15%	85%	70%
10	<u>KEBANGGAAN</u> Apakah merasa bangga bekerja di perusahaan ini ?	40%	60%	20%

Sumber : Hasil wawancara karyawan PT.Tambun Jaya Abadi, 2020.

Berdasarkan hasil perolehan data diatas menurut karyawan PT. Tambun Jaya Abadi bahwasannya masih banyak karyawan yang merasakan kompensasi atau upah yang didapatkan belum seimbang dengan beban kerja yang dilakukan dengan hasil jawaban pertanyaan wawancara dengan jawaban setuju sebesar 15% dan yang jawaban tidak setuju sebesar 85% dan gap 70%, dan belum terlaksana dengan baik program K3 (keamanan, keselamatan dan kesehatan kerja) dengan hasil jawaban pertanyaan wawancara dengan jawaban setuju sebesar 30% dan yang jawaban tidak setuju sebesar 70% dan gap 40%, dan belum terlaksananya pelatihan kerja yang berjalan dengan baik untuk meningkatkan skill karyawannya dan pengembangan karirnya dengan hasil jawaban pertanyaan wawancara dengan jawaban setuju sebesar 39% dan yang jawaban tidak setuju sebesar 61% dan 22%, serta fasilitas didalam lingkungan kerja yang dinilai kurang layak dan memadai seperti air pam yang sering mati, tidak disediakanya mushola atau tempat ibadah di dalam lingkungan kerja sehingga ketika waktu ibadah karyawan harus keluar dan mencari tempat ibadah terdekat hal ini dibuktikan dengan hasil jawaban pertanyaan wawancara dengan jawaban setuju sebesar 32% dan jawaban tidak setuju sebesar 68% dan gap 36%.

(Arifin, 2012:68) mengemukakan bahwa *quality of work life* mampu menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam perusahaan dan berdasarkan hasil penelitian (Sardzoska, 2010) menunjukkan bahwa *quality of work life* mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal itu juga dapat dinilai bahwa karyawan menunjukkan rasa puasnya terhadap perlakuan perusahaan terhadap kinerjanya, kepuasan dapat dipandang sebagai pernyataan positif hasil dari penilaian para karyawan terhadap apa yang telah dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya.

Berdasarkan data yang diperoleh dari PT. Tambun Jaya Abadi mengenai tingkat kedisiplinan, yang masih belum optimal.

Tabel 1. 3

Data Kedisiplinan Karyawan Januari-Juli 2020

Data Karyawan Terlambat Masuk Kerja			
Bulan	Jumlah Waktu Keterlambatan	Jumlah Waktu Toleransi Keterlambatan	Gap
Januari	175 menit	30 menit	145
Februari	212 menit	30 menit	182
Maret	151 menit	30 menit	121
April	121 menit	30 menit	91
Mei	320 menit	30 menit	290
Juni	175 menit	30 menit	145
Juli	115 menit	30 menit	85

Sumber:PT. Tambun Jaya Abadi, 2020.

Jam kerja dimulai pukul 08.00 dan toleransi keterlambatan 30 menit

Dari data persentase di atas diketahui bahwa karyawan terlambat masuk kerja terjadi paling tinggi dibulan Mei. Berdasarkan hasil wawancara karyawan di PT. Tambun Jaya Abadi sering datang terlambat dikarenakan belum adanya kesadaran diri mengenai pentingnya disiplin kerja serta kurang patuhnya karyawan terhadap peraturan dan tata tertib yang berlaku perusahaan, hal ini juga dikarenakan belum terlaksananya sistem perusahaan yang mengatur tentang kedisiplinan kerja dengan baik. Padahal

untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan faktor kedisiplinan bekerja, kedisiplinan diyakini juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Disiplin disini dapat diartikan sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu.

(Hasibuan, 2016:193) kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi tingkat prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Setiap disiplin kerja yang baik dapat mendukung terciptanya suasana kerja yang kondusif yang tentunya mendukung untuk tercapainya tujuan perusahaan. Apabila seorang karyawan mempunyai rasa disiplin yang tinggi, yang tercipta dari dirinya sendiri maka telah melatih dan mendidik dirinya untuk menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Bedasarkan uraian latar belakang di atas, PT. Tambun Jaya Abadi perlu meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan *quality of work life* dan disiplin kerja. Maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh *Quality of Work Life* Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tambun Jaya Abadi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah yang diambil antara lain:

1. Apakah *quality of work life* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tambun Jaya Abadi?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tambun Jaya Abadi?

3. Apakah *quality of work life* dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tambun Jaya Abadi?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Bedasarkan latar belakang penelitian, tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan PT. Tambun Jaya Abadi.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Tambun Jaya Abadi.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh *quality of work life* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tambun Jaya Abadi.

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Bagi Perusahaan
Sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kualitas karyawan melalui kinerja karyawan.
- 2) Bagi Karyawan
Sebagai bahan untuk pengembangan sumber daya manusia pada umumnya dan menciptakan, memperkuat, atau mengembangkan suatu *quality of work life* dan disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- 3) Bagi Peneliti Lain
Sebagai referensi bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai permasalahan ini.

1.4 Ruang Lingkup dan Pembatasan Masalah

Ruang lingkup dan pembatasan masalah digunakan untuk mengindari adanya penyimpangan ataupun pelebaran pokok masalah dan supaya penelitian lebih terarah dan fokus serta memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian tercapai. Adapun ruang lingkup dan pembatasan yang akan dibahas adalah sebagai berikut :

- 1) Objek penelitian ini adalah PT. Tambun Jaya Abadi.

- 2) Sampel dan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tambun Jaya Abadi.
- 3) Variabel penelitian adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Tambun Jaya Abadi dengan batasan hanya pengaruh *quality of work life* dan disiplin kerja.

1.5 Sistematika Pelaporan

Penulisan skripsi ini terbagi menjadi lima bab, dengan tujuan untuk memberikan gambaran secara garis besar mengenai isi skripsi secara keseluruhan, dan isi masing-masing bab dapat diuraikan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup atau pembatasan masalah, rumusan masalah dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini diuraikan secara teoritis mengenai pengertian teori-teori yang mendasar dan berkaitan dengan pembahasan dalam penelitian ini, yang digunakan sebagai pedoman dalam menganalisis masalah. Teori-teori yang digunakan mengenai pengertian dan konsep variabel kinerja karyawan, pengertian dan konsep *quality of work life*, pengertian disiplin kerja, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian, dan penelitian terdahulu.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi populasi dan sampel penelitian, teknik pengambilan sampel, model penelitian, jenis dan sumber data, definisi dan pengukuran variabel, metode analisis data, dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan deskripsi data dari hasil penelitian yang terdiri dari hasil penelitian, deskripsi data responden, deskripsi data variabel kinerja karyawan, deskripsi data variabel *quality of work life*, deskripsi data variabel disiplin kerja, dan deskripsi hasil analisis statistik serta pembahasan.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan penutup dari penulisan skripsi. Penyusun mencoba menarik simpulan dari permasalahan dan pembahasan yang kemudian disajikan pula saran-saran yang berhubungan dengan penelitian yang kiranya dapat bermanfaat bagi perusahaan sebagai masukan.