

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Objek Penelitian

1.1.1 Profile Perusahaan



Gambar 1.1

Logo PT Pindad (Persero)

Sumber: Data Internal PT Pindad (Persero) (2022)

PT. Pindad (Persero) merupakan perusahaan manufaktur dan industri yang bergerak dalam bidang pembuatan produk komersial dan militer di Indonesia. PT. Pindad (Persero) adalah perusahaan milik negara (BUMN) yang disahkan pada 29 April 1983 dan masuk ke dalam klaster industri pertahanan. PT. Pindad (Persero) memproduksi beberapa jenis barang untuk pertahanan negara. PT. Pindad (Persero) memiliki kurang lebih 3000 karyawan yang terbagi di Bandung dan Malang. PT. Pindad (Persero) sendiri memiliki beberapa anak perusahaan seperti PT. Pindad Enjiniring Indonesia (PT PEI), PT. Pindad Medika Utama (PT PMU), PT. Pindad Internasional Logistics (PT PIL), PT. Pindad Global Sources and Trading (PT PGST), PT. Pindad MAN Diesel & Turbo dan PT. Inti Pindad Mitra Sejati (PT IPMS). Pindad akan terus mengembangkan produk-produk dari varian produk, dan kualitas, baik produk industri ataupun alutsista, sebagai perwujudan nyata bakti kepada negara (Komunikasi Pribadi, 18 Mei 2022).

1.1.2 Visi dan Misi

PT. Pindad (Persero) mempunyai visi dan misi sebagai berikut:

Visi

Menjadi Top 100 perusahaan pertahanan global pada tahun 2024, dengan menawarkan solusi produk berkualitas tinggi, melalui inovasi dan kemitraan strategis.

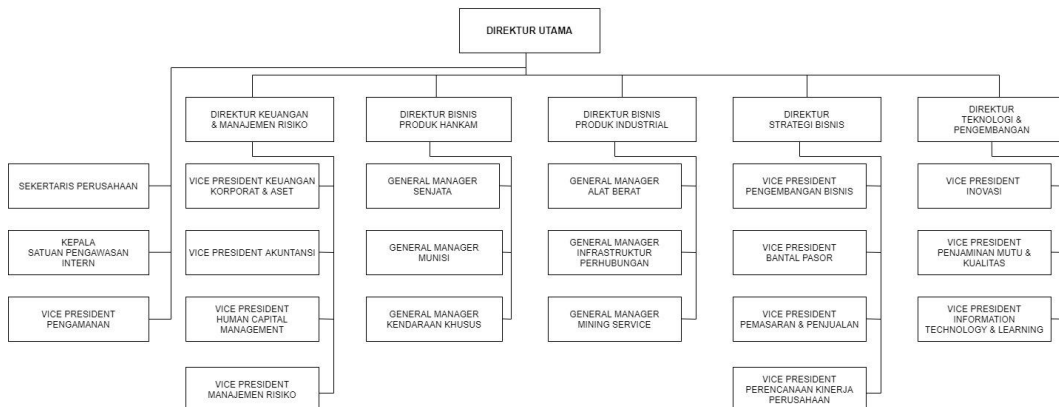
Misi

Melaksanakan usaha terpadu di bidang peralatan pertahanan & keamanan serta peralatan industrial untuk mendukung pembangunan nasional dan secara khusus untuk mendukung pertahanan & keamanan negara.

1.1.3 Struktur Organisasi

Berikut struktur organisasi PT. Pindad (Persero) dan struktur organisasi divisi infrastruktur perhubungan yang menjadi fokus penelitian ini:

STRUKTUR ORGANISASI PT PINDAD (PERSERO)

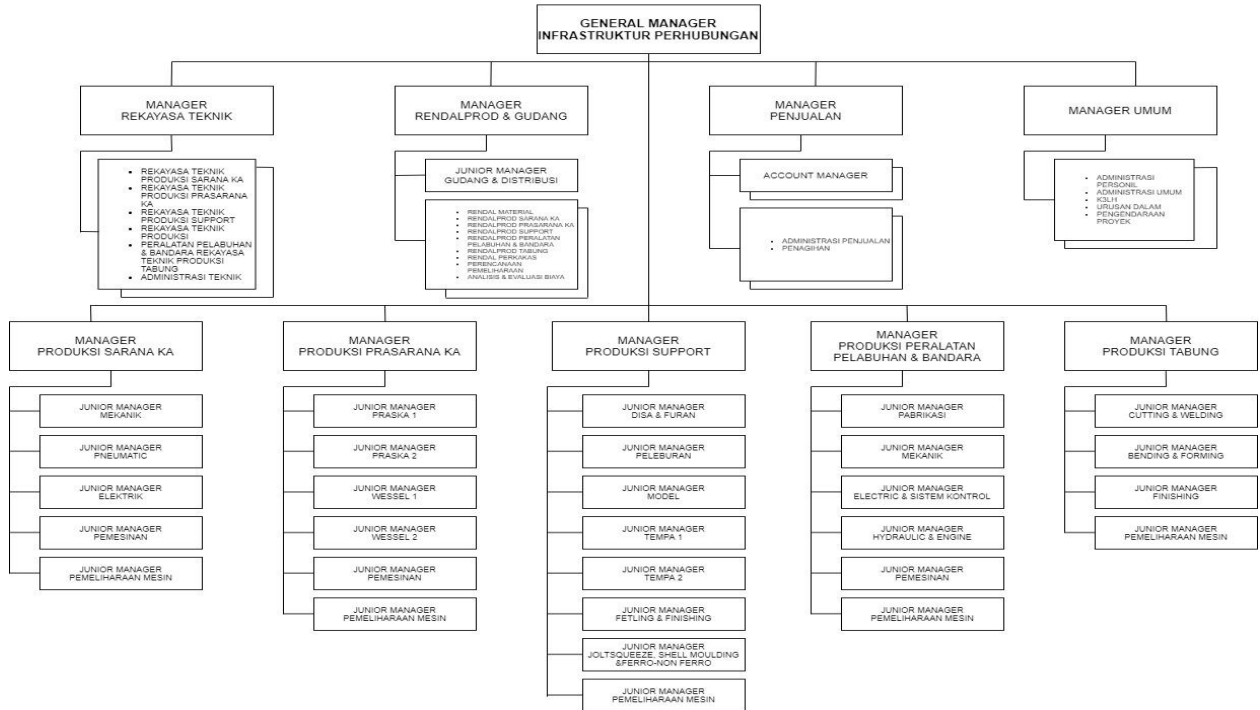


Gambar 1.2

Struktur Organisasi PT Pindad (Persero)

Sumber: Data Internal PT Pindad (Persero) (2022)

STRUKTUR ORGANISASI DIVISI INFRASTRUKTUR PERHUBUNGAN



Gambar 1.3

Struktur Organisasi PT Pindad Divisi Infrastruktur Perhubungan

Sumber: Data Internal PT Pindad (Persero) (2022)

1.2 Latar Belakang Penelitian

Mempertahankan kegiatan organisasi agar berjalan dengan lancar dan dapat bersaing di industri merupakan tantangan yang perlu diperhatikan dan dipertahankan agar tidak terjadi kemunduran dalam organisasi. Dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia (SDM) memiliki kontribusi yang tinggi baik secara individu maupun kelompok maka dari itu perlunya SDM di sebuah organisasi, hal tersebut dikarenakan, dengan adanya SDM sebagai aset penting organisasi yang dapat mencapai tujuan organisasi (Miskiani dan Bagia, 2020). Karena sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa) dimana semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan (Liyas, 2018). Maka dibutuhkannya SDM yang

berkualitas. Untuk meningkatkan kualitas SDM diperlukan pendidikan yang baik, serta analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan para karyawan (Wiastuti, Bodroastuti dan Murtiana, 2020).

PT. Pindad (Persero) merupakan salah satu industri yang bergerak dibidang industri manufaktur, jasa dan perdagangan produk keamanan serta produk industrial yang berusaha mempertahankan kegiatan organisasi dan kualitas SDMnya untuk bersaing di industri. Produk yang dihasilkanpun cukup banyak diantaranya senjata, munisi, kendaraan khusus, alat berat, peralatan industri dan jasa, infrastruktur perhubungan, layanan pertambangan dan *cyber security*. Namun melihat penurunan kinerja yang terjadi selama tiga tahun terakhir ini pada Tabel 1.1 dan Tabel 1.2 memberikan kekhawatiran sendiri bagi PT. Pindad (Persero) untuk keberlangsungan kegiatan organisasinya terutama pada divisi infrastruktur perhubungan. Kinerja karyawan merupakan salah satu elemen penting sebuah organisasi, karena organisasi dapat berjalan dengan baik jika memiliki karyawan dengan kerja yang optimal. Untuk menciptakan kinerja yang optimal maka organisasi membutuhkan SDM yang memadai dan profesional agar menghasilkan produk yang berkualitas (Miskiani dan Bagia, 2020).

PT. Pindad divisi infrastruktur perhubungan adalah bagian dari bisnis PT. Pindad (Persero) yang memiliki tujuan memenuhi permintaan pasar lokal dan ekspor dalam bidang jasa pengecoran logam dan jasa tempa. PT. Pindad divisi infrastruktur perhubungan memproduksi produk prasaranan kereta api Indonesia dan mendukung kegiatan perkapalan dengan menghasilkan produk untuk peralatan kapal laut (Data Internal PT Pindad Persero) (2023). Dengan banyaknya produk yang dihasilkan PT. Pindad divisi infrastruktur perhubungan maka PT. Pindad divisi infrastruktur perhubungan memerlukan karyawan dengan kinerja yang optimal. Namun pada Tabel 1.1 dan Tabel 1.2 kinerja karyawan mengalami penurunan.

Menurunnya kinerja karyawan selama tiga tahun belakangan ini menjadi perhatian PT. Pindad (Persero) agar tidak memberikan dampak yang merugikan lebih besar lagi. Dikatakan oleh Sulila (2019) jika karyawan tidak mendapat

perhatian yang cukup maka berdampak pada penurunan target organisasi secara keseluruhan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan bersama Bapak Ngatman, S.E., selaku Junior Manager Umum PT. Pindad (Persero) pada 18 Mei 2022 pukul 14.00 WIB, terkait penurunan kinerja karyawan PT. Pindad divisi infrastruktur perhubungan selama tiga tahun belakangan ini diperoleh informasi bahwa penurunan kinerja diasumsikan dipengaruhi oleh kurangnya disiplin karyawan dalam bekerja dan motivasi yang dimiliki karyawan dengan merujuk data yang ada di PT. Pindad (Persero) yang ikut menurun (Komunikasi Pribadi, 18 Mei 2022).

Tabel 1.1 yang menggambarkan penilaian kinerja karyawan dibagi menjadi delapan poin tingkatan dengan empat kategori penilaian yang tergambar pada Tabel 1.2. Dan diketahui hasil penilaian kinerja karyawan yang juga ikut meningkat pada karyawan dengan kategori biasa dari Tahun 2019 dengan 54 karyawan menjadi 95 karyawan pada Tahun 2021 dan karyawan dengan kategori kompeten tidak mengalami peningkatan dari Tahun 2019 dengan 38 karyawan menjadi 34 karyawan pada Tahun 2021. Adapun Tabel 1.1 yang menggambarkan kinerja karyawan PT. Pindad divisi infrastruktur perhubungan menurun dalam tiga tahun belakangan ini dikarenakan target kerja yang tidak tercapai. Selama tiga tahun tersebut hanya pada Triwulan ke empat pada tahun 2019 dan pada Triwulan ke dua pada tahun 2020 target kerja tercapai. Melihat hal permasalahan tersebut dapat diketahui juga dengan hasil penilaian kinerja karyawan. Penilaian kinerja karyawan PT. Pindad divisi infrastruktur perhubungan dikalkulasikan berdasarkan penilaian dari atasan dan rekan kerja yang dilakukan setahun sekali.

Tabel 1.1
Data Jumlah Produksi PT Pindad Divisi Infrastruktur Perhubungan Tahun
2019-2021

| No. | Triwulan | Target (%) | Realisasi Jumlah <i>Reject</i> atau <i>Rework</i> (Produk) | Total Jumlah Komponen yang Diproduksi (Produk) | Prsentase Produk <i>Reject</i> atau <i>Rework</i> (%) | Keterangan |
|-------------------|----------|------------|--|--|---|----------------|
| Tahun 2019 | | | | | | |
| 1. | I | 1,2% | 4.125 | 178.123 | 2,32% | Tidak Tercapai |
| 2. | II | 1,2% | 4.231 | 135.672 | 3,12% | Tidak Tercapai |
| 3. | III | 1,2% | 5.230 | 167.623 | 3,12% | Tidak Tercapai |
| 4. | IV | 1,2% | 1.233 | 144.532 | 0,85% | Tercapai |
| Tahun 2020 | | | | | | |
| 5. | I | 1,2% | 2.525 | 156.842 | 1,61% | Tidak Tercapai |
| 6. | II | 1,2% | 1.200 | 146.998 | 0,82% | Tercapai |
| 7. | III | 1,2% | 3.986 | 165.412 | 2,41% | Tidak Tercapai |
| 8. | IV | 1,2% | 2.390 | 132.653 | 1,80% | Tidak Tercapai |
| Tahun 2021 | | | | | | |
| 9. | I | 1,2% | 5.276 | 143.512 | 3,68% | Tidak Tercapai |
| 10. | II | 1,2% | 4.231 | 125.478 | 3,37% | Tidak Tercapai |
| 11. | III | 1,2% | 5.210 | 132.135 | 3,94% | Tidak Tercapai |
| 12. | IV | 1,2% | 2.198 | 135.421 | 1,62% | Tidak Tercapai |

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2022)

Kinerja merupakan kebutuhan khusus yang pada akhirnya dapat langsung tercermin dalam keluaran yang dihasilkan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas (Fadli dan Hasibuan, 2020). Dan terlihat pada Tabel 1.1 dan Tabel 1.2 bahwa PT. Pindad Divisi Infrastruktur Perhubungan mengalami penurunan kinerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik apabila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik sesuai dengan tujuan organisasi, dapat dikatakan kinerja merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Liyas, 2018). Dan keberhasilan organisasi dalam mengelola SDM dapat diukur melalui kinerja karyawannya (Miskiani dan Bagia, 2020). Kinerja karyawan secara individu dapat dilihat melalui Tabel 1.2 dimana penilaian didapatkan berdasarkan penilaian dari atasan dan rekan kerja. Penilaian diberikan berdasarkan bagaimana kinerja karyawan tersebut selama satu tahun dan penilaian tersebut berpengaruh terhadap pendapatan gaji yang diterima oleh

karyawan. Dengan melihatnya penurunan kinerja karyawan secara individu pada Tabel 1.2 diketahui bahwa untuk mencapai keberhasilan perusahaan dapat dilakukan dengan meningkatkan kinerja karyawan (Arif, Syaifani, Siswadi dan Jufrizen, 2019). Kinerja karyawan yang baik dapat tercapai jika organisasi dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 1.2
Data Penilaian Kinerja Karyawan PT Pindad Divisi Infrastruktur
Perhubungan
Tahun 2019-2021

| Tahun | Point Penilaian Kinerja Karyawan | | | | | | | | | | | |
|-------|----------------------------------|----|-----------|-------|----|-----------|------|----|-----------|----------|----|-----------|
| | 0 | 1 | Jumlah | 2 | 3 | Jumlah | 4 | 5 | Jumlah | 6 | 7 | Jumlah |
| | Biasa | | | Cukup | | | Baik | | | Kompeten | | |
| 2019 | 46 | 8 | 54 | 74 | 20 | 94 | 17 | 44 | 61 | 23 | 15 | 38 |
| 2020 | 60 | 6 | 66 | 67 | 28 | 95 | 9 | 43 | 52 | 20 | 14 | 34 |
| 2021 | 71 | 24 | 95 | 67 | 26 | 93 | 18 | 38 | 56 | 22 | 12 | 34 |

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2022)

Kedisiplinan kerja karyawan merupakan salah satu cara untuk mencapai tujuan organisasi (Susanto, 2019). Kedisiplinan kerja merupakan hasil sebuah interaksi dari norma-norma yang harus ditaati (Hadistira dan Ayuningtias, 2019). Kedisiplinan kerja seorang karyawan menjadi peranan penting juga untuk menunjukkan integritas seorang karyawan tetap terjaga dengan baik dalam suatu organisasi, tingkat ketidak disiplin seorang karyawan dalam bekerja akan mempengaruhi aktivitas dan produktivitas perusahaan di masa yang akan datang (Arif et al., 2019). Kedisiplinan kerja karyawan merupakan hal terpenting dalam sebuah organisasi karena kinerja organisasi tergantung pada kedisiplinan kerja karyawan (Ichsan, Surianta dan Nasution, 2020). Kedisiplinan kerja dapat memberikan dampak yang begitu besar pada organisasi seperti mengelola pengetahuan, perilaku dan sikap dari karyawan agar dapat meningkatkan kemauan dan kesadaran agar mematuhi peraturan yang ada dalam organisasi dan norma-norma dan meningkatkan kinerja (Rachmawati dan Mauludin, 2018).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Iskamto, Yapentra, Anshori dan Jupri (2020), Rialmi (2020), Arif et al., (2019), Gunawan, Rahayu dan Juwarni (2018) dan Rachmawati dan Mauludin (2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kedisiplinan kerja dan kinerja karyawan. Dimana kedisiplinan kerja berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan (Liyas, 2018). Dengan besarnya dampak yang diberikan oleh disiplin kerja karyawan pada organisasi, maka organisasi harus mampu memberikan arahan pada setiap karyawan agar karyawan dapat meningkatkan kinerja yang baik untuk organisasi itu sendiri (Rachmawati & Mauludin, 2018). Disiplin yang baik yakni menunjukkan bagaimana seseorang bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Susanto, 2019).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan bersama Bapak Ngatman, S.E., selaku Junior Manager Umum PT. Pindad (Persero) pada 18 Mei 2022 pukul 14.00 WIB, terkait permasalahan kedisiplinan kerja karyawan, didapatkan informasi PT. Pindad divisi infrastruktur perhubungan selalu berusaha meningkatkan kedisiplinan kepada seluruh karyawan yang ada dalam organisasi. Kedisiplinan yang dimaksud adalah kedisiplinan kehadiran karyawan. Menurut Novianti dan Lestari (2018) menyatakan bahwa selain ketepatan waktu, kehadiran dapat digunakan untuk tolak ukur kedisiplinan karyawan. Namun dapat dilihat pada Tabel 1.3 tergambar bahwa terdapat permasalahan kehadiran karyawan, dimana kehadiran karyawan mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Pranita dan Dewi (2018) menyatakan bahwa tingkat absensi yang wajar berada di bawah 3% dan di atas 3% sampai 10% dianggap tinggi. Pada data kehadiran karyawan PT. Pindad divisi infrastruktur perhubungan menunjukkan rata-rata tingkat absensi pada Tahun 2019 sebesar 3,05%, Tahun 2020 sebesar 3,10% dan Tahun 2021 sebesar 3,13% hal ini di pengaruhi oleh kurangnya kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan kehadiran perusahaan, dipengaruhi juga oleh tidak adanya sanksi yang diberikan apabila karyawan melanggar peraturan perusahaan yaitu tidak hadir bekerja tanpa keterangan.

Tabel 1.3
Data Kehadiran Karyawan PT Pindad Divisi Infrastruktur Perhubungan
Tahun 2019-2021

| Bulan | Jumlah Karyawan (Orang) | Jumlah Hari Kerja (Hari) | Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari) | Jumlah Hari Kerja Tidak Hadir (Hari) | Jumlah Hari Kerja Senyatanya (Hari) | Presentase Absensi (%) |
|-----------------------------|-------------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|------------------------|
| | 1 | 2 | 3=1x2 | 4 | 5=3-4 | 6=[(4/3)x100%] |
| Tahun 2019 | | | | | | |
| Jan | 254 | 21 | 5.334 | 145 | 5.189 | 2,72% |
| Feb | 247 | 19 | 4.693 | 167 | 4.526 | 3,56% |
| Mar | 253 | 21 | 5.313 | 143 | 5.170 | 2,69% |
| Apr | 255 | 20 | 5.100 | 148 | 4.952 | 2,90% |
| Mei | 246 | 21 | 5.166 | 186 | 4.980 | 3,60% |
| Jun | 255 | 18 | 4.590 | 132 | 4.458 | 2,88% |
| Jul | 252 | 23 | 5.796 | 182 | 5.614 | 3,14% |
| Ags | 252 | 22 | 5.544 | 186 | 5.358 | 3,35% |
| Sep | 252 | 22 | 5.544 | 182 | 5.362 | 3,28% |
| Okt | 252 | 23 | 5.796 | 143 | 5.653 | 2,47% |
| Nov | 255 | 21 | 5.355 | 192 | 5.163 | 3,59% |
| Des | 247 | 21 | 5.187 | 128 | 5.059 | 2,47% |
| Jumlah Tahun 2019 | | | 63.418 | 1.934 | 61.484 | |
| Rata-Rata Tahun 2019 | | | 5.285 | 161,17 | 5123,67 | 3,05% |
| Tahun 2020 | | | | | | |
| Jan | 248 | 22 | 5.456 | 160 | 5.296 | 2,93% |
| Feb | 248 | 20 | 4.960 | 123 | 4.837 | 2,48% |
| Mar | 246 | 21 | 5.166 | 101 | 5.065 | 1,96% |
| Apr | 252 | 21 | 5.292 | 100 | 5.192 | 1,89% |
| Mei | 254 | 17 | 4.318 | 254 | 4.064 | 5,88% |
| Jun | 255 | 21 | 5.355 | 160 | 5.195 | 2,99% |
| Jul | 252 | 22 | 5.544 | 150 | 5.394 | 2,71% |
| Ags | 252 | 18 | 4.536 | 107 | 4.429 | 2,36% |
| Sep | 252 | 22 | 5.544 | 300 | 5.244 | 5,41% |
| Okt | 252 | 19 | 4.788 | 200 | 4.588 | 4,18% |
| Nov | 252 | 22 | 5.544 | 134 | 5.410 | 2,42% |
| Des | 247 | 19 | 4.693 | 106 | 4.587 | 2,26% |
| Jumlah Tahun 2020 | | | 61.196 | 1.895 | 59.301 | |
| Rata-Rata Tahun 2020 | | | 5.100 | 157,92 | 4941,75 | 3,10% |
| Tahun 2021 | | | | | | |
| Jan | 247 | 20 | 4.940 | 154 | 4.786 | 3,12% |
| Feb | 245 | 14 | 3.430 | 212 | 3.218 | 6,18% |
| Mar | 247 | 22 | 5.434 | 195 | 5.239 | 3,59% |
| Apr | 246 | 20 | 4.920 | 168 | 4.752 | 3,41% |

| Bulan | Jumlah Karyawan (Orang) | Jumlah Hari Kerja (Hari) | Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari) | Jumlah Hari Kerja Tidak Hadir (Hari) | Jumlah Hari Kerja Senyatanya (Hari) | Presentase Absensi (%) |
|-----------------------------|-------------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|------------------------|
| | 1 | 2 | 3=1x2 | 4 | 5=3-4 | 6=[(4/3)x100%] |
| Mei | 247 | 17 | 4.199 | 118 | 4.081 | 2,81% |
| Jun | 251 | 21 | 5.271 | 164 | 5.107 | 3,11% |
| Jul | 278 | 22 | 6.116 | 158 | 5.958 | 2,58% |
| Ags | 278 | 20 | 5.560 | 183 | 5.377 | 3,29% |
| Sep | 278 | 22 | 6.116 | 162 | 5.954 | 2,65% |
| Okt | 278 | 20 | 5.560 | 159 | 5.401 | 2,86% |
| Nov | 278 | 22 | 6.116 | 167 | 5.949 | 2,73% |
| Des | 278 | 23 | 6.394 | 168 | 6.226 | 2,63% |
| Jumlah Tahun 2021 | | | 64.056 | 2.008 | 62.048 | |
| Rata-Rata Tahun 2021 | | | 5.338 | 167,33 | 5153,06 | 3,13% |

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2022)

Disiplin kerja dan motivasi kerja ialah faktor yang dapat mempengaruhi setiap karyawan yang berada dalam organisasi agar bekerja lebih optimal Rachmadan dan Dudija (2020). Jika karyawan memiliki motivasi kerja tinggi pada saat bekerja maka karyawan tersebut memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi, karena ketika motivasi tinggi maka karyawan terdorong melaksanakan tugas dengan baik dan kinerja karyawan yang dihasilkan juga akan maksimal (Miskiani dan Bagia, 2020). Memahami cara untuk memotivasi karyawan dengan tepat organisasi dapat menciptakan karyawan yang lebih bersemangat dan inovatif. Karena motivasi menjadi pembaharuan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya (Fadli dan Hasanudin, 2020).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Fadli dan Hasanudin (2020), Juliyantri dan Onsardi (2020), Asmawiyah, Muktahtar dan Nurjaya (2020), Dwiyantri, Heryanda dan Susila (2019) dan Ardhani dan Ratnasari (2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Karena motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya (Liyas, 2018). Memberikan motivasi diperlukan dalam setiap organisasi (Miskiani dan Bagia, 2020). Dalam praktiknya, karyawan dengan

motivasi kerja yang tinggi juga cenderung memiliki kinerja yang baik dan tinggi (Fadli dan Hasanudin, 2020).

Tabel 1.4
Data Keterlambatan Karyawan PT Pindad Divisi Infrastruktur
Perhubungan
Tahun 2019-2021

| Bln | Tahun 2019 | | | Tahun 2020 | | | Tahun 2021 | | |
|-----|------------------|--------------|---------------|------------------|--------------|---------------|------------------|--------------|---------------|
| | Jumlah Karyawan | Terlambat | | Jumlah Karyawan | Terlambat | | Jumlah Karyawan | Terlambat | |
| | | Jumlah | % | | Jumlah | % | | Jumlah | % |
| Jan | 254 | 29 | 11,42% | 248 | 30 | 12,10% | 247 | 46 | 18,62% |
| Feb | 247 | 15 | 6,07% | 248 | 19 | 7,66% | 245 | 45 | 18,37% |
| Mar | 253 | 13 | 5,14% | 246 | 18 | 7,32% | 247 | 63 | 25,51% |
| Apr | 255 | 25 | 9,80% | 252 | 29 | 11,51% | 246 | 70 | 28,46% |
| Mei | 246 | 34 | 13,82% | 254 | 38 | 14,96% | 247 | 65 | 26,32% |
| Jun | 255 | 21 | 8,24% | 255 | 23 | 9,02% | 251 | 33 | 13,15% |
| Jul | 252 | 26 | 10,32% | 252 | 30 | 11,90% | 278 | 25 | 8,99% |
| Ags | 252 | 55 | 21,83% | 252 | 58 | 23,02% | 278 | 43 | 15,47% |
| Sep | 252 | 59 | 23,41% | 252 | 67 | 26,59% | 278 | 33 | 11,87% |
| Okt | 252 | 46 | 18,25% | 252 | 58 | 23,02% | 278 | 23 | 8,27% |
| Nov | 255 | 40 | 15,69% | 252 | 43 | 17,06% | 278 | 21 | 7,55% |
| Des | 247 | 37 | 14,98% | 247 | 44 | 17,81% | 278 | 32 | 11,51% |
| | Jumlah | 400 | | Jumlah | 457 | | Jumlah | 499 | |
| | Rata-Rata | 33,33 | 13,25% | Rata-Rata | 38,08 | 15,18% | Rata-Rata | 41,58 | 15,84% |

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 1.4 tergambarakan bawah keterlambatan karyawan PT. Pindad divisi infratsruktur perhubungan cukup tinggi dimana rata-rata keterlambatan pada Tahun 2019 sebesar 13,25% selanjutnya Tahun 2020 sebesar 15,8% dan Tahun 2021 sebesar 15,84%. Terjadinya kenaikan angka keterlambatan secara dari tahun ke tahun. Dan menurut Adiyasa dan Windayanti (2019) kurangnya motivasi pada karyawan akan menyebabkan karyawan akan datang terlambat atau tidak tepat waktu. Wawancara yang dilakukan bersama Bapak Ngatman, S.E., selaku Junior Manager Umum PT. Pindad (Persero) pada 18 Mei 2022 pukul 13.00 WIB, terkait permasalahan motivasi kerja karyawan PT. Pindad divisi infrastruktur, didapatkan informasi bahwa masih banyaknya karyawan yang mendahulukan kepentingan pribadi dari pada bersama atau

organisasi dalam menjalankan kewajibannya dan kurangnya inisiatif dalam memperbaiki kesalahan. Sehingga motivasi kerja karyawan perlu ditingkatkan untuk menjadi pendorong bagi karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan dengan hasil yang lebih baik (Susila, 2019).

Masih banyaknya karyawan yang tidak hadir bekerja tanpa keterangan dan tingkat keterlambatan yang cukup tinggi menjelaskan bahwa karyawan belum memiliki kedisiplinan kerja dan motivasi kerja yang tinggi sehingga menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Pada penelitian terdahulu mengenai kinerja karyawan yang telah dilakukan sebelumnya oleh para peneliti dengan berbagai faktor yang menyebabkan penurunan kinerja. Para peneliti terdahulu menggunakan variabel kedisiplinan kerja dan motivasi kerja sebagai variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dan berdasarkan deskripsi dan fenomena diatas, maka peneliti tertarik untuk memenuhi kebutuhan organisasi dalam menyelesaikan permasalahan dengan membahas judul penelitian **“PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PINDAD DIVISI INFRASTRUKTUR PERHUBUNGAN”**.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan Berdasarkan latar belakang di atas, maka pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan PT. Pindad divisi infrastruktur perhubungan?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pindad divisi infrastruktur perhubungan?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pindad divisi infrastruktur perhubungan?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pindad divisi infrastruktur perhubungan?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan PT. Pindad divisi infrastruktur perhubungan.
2. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pindad divisi infrastruktur perhubungan.
3. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pindad divisi infrastruktur perhubungan.
4. Mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pindad divisi infrastruktur perhubungan.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Akademis

Manfaat dari segi akademis adalah hasil dari penelitian ini dapat bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan, serta memberikan sumbangan pemikiran dan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

1.5.2 Manfaat Praktis

Manfaat dari segi praktis adalah hasil dari penelitian ini dapat bermanfaat untuk memberikan referensi penyelesaian masalah bagi PT. Pindad dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang lebih baik lagi. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi PT. Pindad untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

1.6 Sistematika Tugas Akhir

Berisi tentang sistematika dan penjelasan ringkas laporan penelitian yang terdiri dari Bab I sampai Bab V dalam laporan penelitian.

a. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan penjelasan secara umum, ringkas dan padat yang menggambarkan dengan tepat isi penelitian. Isi bab ini meliputi: Gambaran Umum Objek penelitian, Latar Belakang Penelitian, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penelitian Tugas Akhir.

b. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi teori dari umum sampai ke khusus, disertai penelitian terdahulu dan dilanjutkan dengan kerangka pemikiran penelitian yang diakhiri dengan hipotesis jika diperlukan.

c. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menegaskan pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis temuan yang dapat menjawab masalah penelitian. Bab ini meliputi uraian tentang: Jenis Penelitian, Operasionalisasi Variabel, Populasi dan Sampel (untuk kuantitatif)/Situasi Sosial (untuk kualitatif), Pengumpulan Data, Uji Validitas dan Reliabilitas, serta Teknik Analisis Data.

d. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dan pembahasan diuraikan secara sistematis sesuai dengan perumusan masalah serta tujuan penelitian dan disajikan dalam sub judul tersendiri. Bab ini berisi dua bagian: bagian pertama menyajikan hasil penelitian dan bagian kedua menyajikan pembahasan atau analisis dari hasil penelitian. Setiap aspek pembahasan hendaknya dimulai dari hasil analisis data, kemudian diinterpretasikan

dan selanjutnya diikuti oleh penarikan kesimpulan. Dalam pembahasan sebaiknya dibandingkan dengan penelitian-penelitian sebelumnya atau landasan teoritis yang relevan.

e. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan merupakan jawaban dari pertanyaan penelitian, kemudian menjadi saran yang berkaitan dengan manfaat penelitian.