

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Sejarah Singkat dan Profil Perusahaan

Data Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan pada tahun 2021 mencatat volume sampah di Indonesia yang terdiri dari 154 Kabupaten atau kota se-Indonesia mencapai 18,2 juta ton setiap tahun. Sampah yang terkelola dengan baik hanya sebanyak 13,2 juta ton setiap tahun atau 72,95%. Ini terjadi karena masih terbatasnya daya tampung tempat pembuangan sampah baik Tempat Pemrosesan Akhir (TPA) maupun Tempat Penampungan Sementara (TPS), hingga minimnya standar dalam pengelolaan sampah yang sudah diterapkan karena banyaknya sampah di Indonesia PT Kharisma Karya Pertiwi memiliki sebuah ide untuk membuat suatu produk yaitu atap yang ramah lingkungan, harapan dari perusahaan ini adalah untuk mengurangi sampah di Indonesia yang setiap harinya terus bertambah banyak, dengan cara Daur ulang sampah merupakan suatu tindakan yang dilakukan guna mengurangi pencemaran lingkungan. Daur ulang sampah juga dapat mengatasi krisis pada lingkungan yang semakin memburuk dari hari ke hari. Daur ulang sampah tidak hanya efektif dalam mengurangi volum sampah yang ada pada lingkungan, Namun daur ulang sampah juga dapat menghemat sumber daya alam yang ada.

PT. Kharisma Karya Pertiwi yang berlokasi di Cileungsi adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi limbah Pertiwi, produk yang dijual di perusahaan ini yaitu atap yang ramah lingkungan. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2019 oleh Willy Richie Effendy. Perusahaan ini dikelola oleh Willy Richie Effendy dan keluarganya, PT. Kharisma Karya Pertiwi berinovasi untuk menciptakan atap yang ramah lingkungan dengan bahan baku yang terbuat dari botol bekas yang di-recycle. Produk yang dijual oleh perusahaan ini adalah seperti seng gelombang dan spandek yang berbahan baku Pertiwi daur ulang. PT. Kharisma Karya Pertiwi di Cileungsi berkomitmen untuk menghasilkan produk berkualitas tinggi dan memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan. PT Kharisma Karya Pertiwi beralamat jalan Raya Cileungsi Jonggol Kampung Tengah No. 44 Km, 9 RT, 007 RW.004, Desa Cipeucang, Kecamatan Cileungsi, Kota Bogor, Jawa Barat, Kode Pos 16914.

1.1.2 Visi dan Misi Organisasi

P.T Kharisma Karya Pertiwi memiliki Visi dan Misi sebagai berikut:

a. Visi

Menjadikan perusahaan limbah terintegrasi yang berwawasan lingkungan dan professional, dan ingin menjadi yang terdepan dalam hal mutu kualitas produk, kualitas pekerja serta pelayanan terbaik untuk para customer dan supplier.

b. Misi

- 1) Meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja disertai kualitas produk yang maksimal.
- 2) Membina hubungan dan memberikan layanan yang terbaik dengan customer dan supplier agar dapat terwujud kerjasama yang berkelanjutan
- 3) Menciptakan keharmonisan dan kebersamaan dalam bekerja
- 4) Memperbaiki kualitas diri pekerja agar menjadi lebih terhormat dan sejahtera
- 5) Efisiensi dan penghematan di segala bidang yang ada dan menghindari terjadinya kebocoran yang dapat merugikan perusahaan dan karyawan
- 6) Menjaga serta memelihara keselamatan dan Kesehatan kerja serta kebersihan lingkungan kerja

1.1.3 Logo Perusahaan

Logo merupakan salah satu identitas milik perusahaan yang terdiri dari gambar yang di dalamnya memiliki sebuah makna. Berikut ini adalah logo dari PT Kharisma Karya Pertiwi (persero) yang dijadikan sebagai identitas:



PT. Kharisma Karya Pertiwi

Gambar 1. 1 Logo PT. Kharisma Karya Pertiwi

Sumber: Data Perusahaan

Logo perusahaan PT Kharisma Karya Pertiwi (persero) memiliki makna seperti berikut ini : PT. Kharisma Karya Pertiwi adalah Perusahaan yang fokus akan pembuatan atap dari bahan baku Pertiwi yang ramah lingkungan dengan harga yang terjangkau murah di Pasaran.

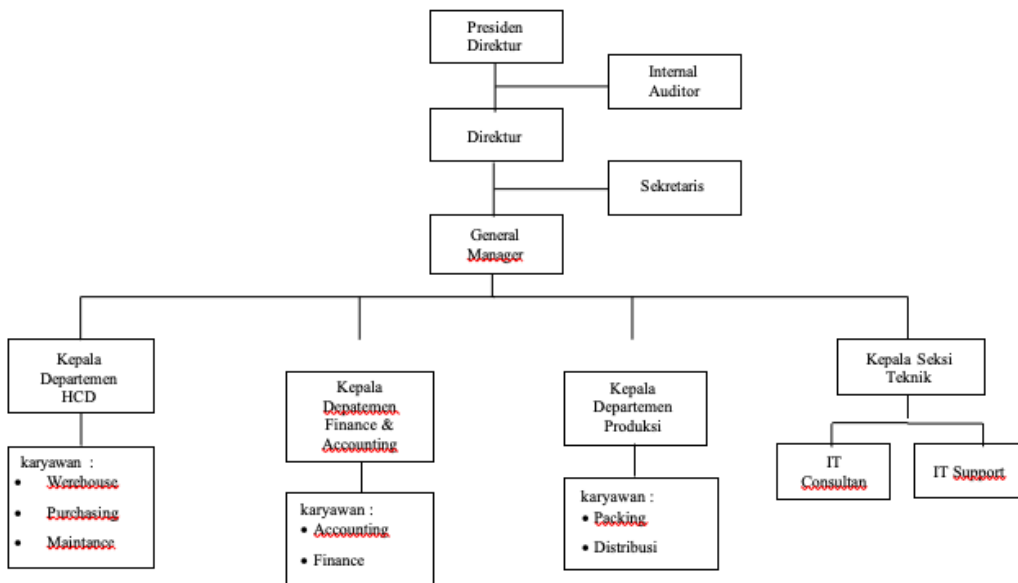
1.1.4 Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang ditetapkan oleh PT. Kharisma Karya Pertiwi (persero) adalah sebagai berikut:

- Mendukung segala kreatifitas para pekerja jika mereka memiliki ide atau masukan untuk membangun perusahaan secara bersama-sama
- Membangun komunikasi antar pekerja dengan pengusaha agar tidak terjadi gap dan menghindari segala perselisihan yang dapat terjadi di masa yang akan datang
- Menganggap bahwa karyawan merupakan Aset perusahaan yang vital sehingga perusahaan selalu mendukung karier setiap karyawan kedepannya.

1.1.5 Struktur Organisasi

Berikut adalah struktur organisasi PT. Kharisma Karya Pertiwi di Cileungsi:



Gambar 1. 2 Struktur Organisasi

Sumber: Data Perusahaan

1.1.6 Tugas Pokok

Berdasarkan struktur organisasi yang telah dipaparkan sebelumnya, di bawah ini terdapat job description singkat, diantaranya sebagai berikut:

a. **Persiden Direktur**

Tugas dari presiden direktur adalah bertanggung jawab untuk memberikan arah perkembangan tujuan jangka pendek dan jangka Panjang, anggaran dan rencana operasional perusahaan dan mengawasi interpretasi yang konsisten dan penerapannya, serta pencapaiannya. Tugas pokok dari presiden direktur antara lain:

- 1) Mengawasi keseluruhan kinerja perusahaan dan melihat potensi pasar baru.
- 2) Membuat keputusan alokasi modal dan mengawasi keseluruhan kinerja operasional perusahaan.
- 3) Berkomunikasi atas nama perusahaan, dengan para pemegang saham, pihak pemerintah, dan public.
- 4) Membangun tim kepemimpinan senior dan memimpin jajaran direksi.
- 5) Membuat metrik untuk mengukur performa pekerja.
- 6) Menentukan arah perusahaan dengan membuat tujuan jangka panjang.

b. Direktur Utama

Tugas dari direktur utama adalah bertanggung jawab atas seluruh kegiatan yang berada di perusahaan PT Kharisma Karya Pertiwi (Persero) agar perusahaan dapat berkembang dan mengalami kemajuan. Peran utama direktur adalah sebagai koordinator, komunikator, pengambil keputusan, membuat kebijakan tentang perusahaan, pemimpin, pengelola dan eksekutor mencapai visi dan misi perusahaan.

Tugas pokok direktur utama antara lain:

- 1) Membuat strategi-strategi yang strategis untuk mencapai visi dan misi perusahaan.
- 2) Mengkoordinasi dan mengawasi semua kegiatan di perusahaan
- 3) Mengevaluasi seluruh kegiatan bisnis dalam perusahaan.
- 4) Menetapkan besarnya dividen pada perusahaan.
- 5) Bertindak sebagai perwakilan perusahaan dalam hubungannya dengan dunia luar perusahaan.
- 6) Bertanggung jawab atas keuntungan dan kerugian yang dialami perusahaan

c. Internal Auditor

Tugas internal auditor pada perusahaan PT Kharisma Karya Pertiwi (Persero) adalah sebagai berikut:

- 1) Melakukan pemeriksaan atas efisiensi dan aktivitas bidang keuangan, operasional, SDM, pemasaran, dan teknologi informasi.
- 2) Menyusun dan melaksanakan rencana internal audit tahunan.
- 3) Menguji dan mengevaluasi pelaksanaan pengendalian internal dan sistem manajemen resiko yang sesuai dengan kebijakan perusahaan.
- 4) Memberikan rekomendasi perbaikan dan jasa konsultasi.
- 5) Menjaga kerahasiaan informasi atau data perusahaan terkait

d. General Manager

- 1) Membimbing manajer tingkat bawah dan kepala departemen dengan cara

memberi arahan dan dukungan.

- 2) Mengawasi operasi bisnis sehari-hari dan memastikan produktivitas serta delegasi tugas agar berlangsung dengan baik.
- 3) Menjaga hubungan baik dengan karyawan, pemegang saham, pihak pemerintah, dan public.
- 4) Mengelola operasional dan menetapkan standar.
- 5) Memimpin tim manajemen.

e. Sekretaris

- 1) Membantu pimpinan atau atasan dalam melaksanakan tugas perkantoran.
- 2) Membuat pengaturan jadwal, pencatatan administrasi, Menyusun daftar nama dan kontak yang berguna dan penting bagi perusahaan.
- 3) Menerima dan melayani tamu-tamu pimpinan yang datang ke kantor.
- 4) Mengatur dan melaporkan pengeluaran-pengeluaran pimpinan.
- 5) Menyimpan arsip atau surat.

f. Kepala Departemen Human Capital Development

- 1) Merencanakan, mengkoordinir & melaksanakan, mengevaluasi serta melakukan perbaikan terhadap kegiatan dalam bidang yang menjadi tanggung jawabnya.
- 2) Melakukan proses rekrutmen karyawan.
- 3) Memberikan job desc dalam struktur organisasi.
- 4) Menghitung penyusutan perlengkapan dan peralatan kerja karyawan.
- 5) Memvalidasi data meliputi klaim jaminan sosial, permohonan cuti karyawan, dan form gaji pegawai.

g. Karyawan

- 1) Warehouse
 - a) Mengelola stok barang, mulai dari menerima, mencatat, dan mengirimkannya.
 - b) Membuat laporan secara berkala tentang kondisi barang di Gudang untuk memudahkan manajemen dalam mengambil keputusan.
- 2) Purchasing
 - a) Memastikan dan mengelola pembelian barang atau jasa yang dibutuhkan oleh perusahaan dengan cara melakukan negosiasi harga, fitur, serta biaya dan waktu pengiriman dari supplier.
 - b) Memilih vendor, Bagian Pembelian bertanggung jawab untuk memilih vendor dan menegosiasikan kontrak dengan mereka

- 3) Maintenance
 - a) Melakukan inspeksi dan pemeliharaan terhadap peralatan atau fasilitas secara berkala.
 - b) Mengganti suku cadang yang rusak atau berfungsi dengan baik.

h. Kepala Departemen Finance & Accounting

Kepala Departemen Finance dan Accounting atau keuangan dan akuntansi bertanggung jawab atas pengelolaan keuangan dan akuntansi pada perusahaan.

i. Karyawan

- 1) Accounting
 - a) Menjaga hubungan baik dengan pihak-pihak terkait, seperti bank, auditor, dan pihak kantor pajak.
 - b) Mengawasi proses pengelolaan piutang dan utang perusahaan.
- 2) Finance
 - a) Mengurus laporan keuangan dan melakukan analisis laporan keuangan untuk memprediksi keuangan perusahaan di periode berikutnya.
 - b) Eksekusi pembayaran pajak, gaji hingga tagihan.

j. Kepala Departemen Produksi

Bertanggungjawab atas pengelolaan dan pengawasan seluruh aktivitas produksi di perusahaan

k. Karyawan

- 1) Packing barang
 - a) Mempersiapkan dan mengemas barang yang akan dikirim atau dijual agar aman dan terlindungi selama proses pengiriman atau penyimpanan.
 - b) Mengecek kualitas barang sebelum dikemas, dan menempelkan label informasi yang diperlukan pada kemasan.
- 2) Distribusi
 - a) Mengatur dan mengelola proses pengiriman barang dari pihak produsen atau distributor ke pihak konsumen atau pelanggan.
 - b) Memastikan bahwa proses pengiriman berjalan lancar dan sesuai dengan standar kualitas dan keamanan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

l. Kepala Seksi Teknik

Mengelola dan mengawasi seluruh aktivitas teknis di perusahaan

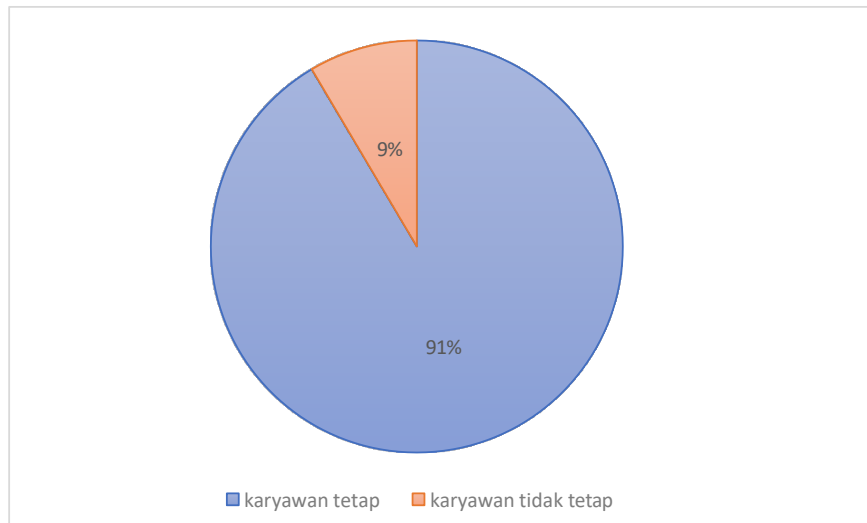
- 1) IT Consultant
 - a) Menganalisis sistem dan infrastruktur teknologi informasi yang ada di perusahaan memberikan rekomendasi untuk perbaikan atau pengembangan.

- b) Merancang dan mengimplementasikan solusi teknologi informasi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- 2) IT Support
- a) Bertanggung jawab untuk instalasi, evaluasi, dan peningkatan terhadap sistem teknologi informasi yang digunakan oleh perusahaan.
 - b) Memperbaiki masalah teknis yang terjadi pada perangkat keras dan lunak.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Dewasa ini setiap perusahaan atau organisasi saling berkompetisi untuk menaikkan kinerja yang terbaik di mata masyarakat. Sumber daya manusia memiliki peran penting di dalam sebuah perusahaan maupun organisasi. Menurut Handoko (1995 : 4), manajemen sumber daya manusia atau MSDM adalah “Penarikan, seleksi pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi dengan efektif”. SDM merupakan salah satu faktor yang penting dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan hal ini di dikarenakan sumber daya manusia merupakan penggerak aktivitas operasional dalam tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi.

Salah satu cara untuk menentukan tolak ukur kinerja karyawan yang baik adalah dengan mengetahui terlaksana atau tidaknya pencapaian pada perusahaan tersebut. Pencapaian perusahaan sangat didukung oleh sistem kinerja karyawan dari SDM yang sudah ada. Sumber daya manusia dapat dikelola dengan baik atau buruk tergantung dari sistem kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Oleh karena itu, karyawan adalah salah satu aset yang penting dan harus diperhatikan oleh sebuah perusahaan dalam upaya menghadapi persaingan pada kompetisi bisnis yang ketat. Berikut gambar mengenai komposisi karyawan PT Kharisma Karya Pertiwi di Cileungsi:



Gambar 1. 3 Status Kepegawaian PT Kharisma Karya Pertiwi

Sumber: Data Internal Perusahaan (2023)

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa status karyawan di PT Kharisma Kharya Pertiwi di Cileungsi. Memiliki karyawan sebanyak 94, terdiri dari 86 karyawan tetap atau sebesar 91%. Dan karyawan tidak tetap sebanyak 8 orang atau sebesar 9%.

Jumlah karyawan yang dimiliki oleh PT Kharisma Kharya Pertiwi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Indikator kerja adalah indikator masukan (input) atau dapat diartikan dengan sesuatu yang dibutuhkan agar selama proses pelaksanaan kegiatan dapat terealisasi dengan baik, untuk mendapatkan pengeluaran (output) seperti jumlah dana yang dibutuhkan, jumlah pegawai yang diangkat, jumlah infrastruktur yang ada, serta jumlah waktu yang digunakan (Mahsun,2006:77).

Kinerja memiliki peranan penting karena kinerja merupakan salah satu bentuk hasil akhir dari proses pegawai untuk menyelesaikan tugasnya. Pegawai yang mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik dan benar maka akan memiliki kinerja yang tinggi. Sebaliknya, pegawai yang mengerjakan tugasnya secara tidak benar atau asal- asalan maka akan memiliki kinerja yang kurang baik. Kinerja karyawan berperan penting dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Tak terkecuali dengan organisasi pada PT Kharisma Karya Pertiwi yang terus meningkat meningkat perkembangannya.

Permasalahan yang sering dijumpai dalam sebuah organisasi atau perusahaan adalah permasalahan sumber daya manusia yaitu kinerja organisasi yang telah baik dapat dirusak oleh berbagai sikap dan perilaku manusia yang ada di dalamnya dengan demikian perlu adanya pengawasan yang maksimal sehingga memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kinerja Menurut Mangkunegara (2013: 67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan. Dalam AGORA

(2017), kinerja karyawan adalah saat karyawan melaksanakan tugas yang dikerjakannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

TABEL 1. 1
KRITERIA PENILAIAN KINERJA KARYAWAN

Kriteria	Range Penilaian	Kinerja
P1	5	Sangat baik
P2	4	Baik
P3	3	Cukup baik
P4	2	Kurang baik
P5	1	Sangat Kurang baik

Sumber: Data Internal Perusahaan (2022)

Mutu kinerja karyawan yang baik dapat diukur dari efektifitas, kuantitas, dan ketepatan waktu karyawan. Oleh karena itu, kinerja karyawan yang baik dapat menjadi indikator dalam keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Pentingnya motivasi kerja dan disiplin kerja yang ditunjukkan oleh karyawan di sebuah perusahaan atau organisasi, seperti yang dijelaskan diatas.

TABEL 1. 2
REKAPITULASI KINERJA INDIVIDU

Kriteria	2020		2021		2022	
	Jumlah Karyawan	Kategori	Jumlah Karyawan	Kategori	Jumlah Karyawan	Kategori
P1	32	SB	36	SB	38	SB
P2	24	B	38	B	42	B
P3	14	CB	10	CB	10	CB
P4	0	KB	2	KB	4	KB
P5	0	SKB	0	SKB	0	SKB
Total	70		86		94	

Sumber: Data Internal Perusahaan (2022)

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa kinerja karyawan PT Kharisma Karya Pertiwi di Cileungsi memiliki penurunan dan peningkatan yang signifikan. Dimana pada tahun 2020 pada kriteria P4 tidak terdapat kinerja karyawan yang kurang baik dibandingkan dengan 2021 pada kriteria P4 terdapat 2 orang karyawan

yang kurang baik dan tahun 2022 pada kriteria P4 menaik menjadi 4 karyawan yang memiliki hasil kinerja yang kurang baik, Dan untuk kriteria P3 mengalami penurunan yang signifikan dimana pada tahun 2020 terdapat 14 orang karyawan, lalu pada tahun 2021 dan 2022 pada kriteria P3 terdapat kesamaan jumlah karyawan yakni 10 orang karyawan yang memiliki penilaian kinerja yang cukup baik. Hal tersebut bisa dikatakan bahwa pada kriteria P3 dalam tiga periode tersebut mengalami peningkatan kinerja. Dan untuk kriteria P2 dalam 3 periode tersebut juga mengalami peningkatan dalam kinerja individu, dimana pada tahun 2020 terdapat 24 orang yang mendapatkan penilaian kinerja yang baik, lalu pada tahun 2021 terdapat 38 orang yang memiliki penilaian kerja yang baik, dan pada tahun 2022 sebanyak 42 orang yang memiliki penilaian kinerja yang baik. Selanjutnya pada kriteria P1 juga mengalami peningkatan yang signifikan selama tiga periode dalam kinerja individu, dimana pada tahun 2020 terdapat 36 karyawan yang memiliki penilaian kinerja yang sangat baik, lalu pada tahun 2021 kriteria P1 menjadi 36 orang yang mendapatkan penilaian kinerja yang sangat baik, dan pada tahun 2022 kriteria penilaian pada P1 semakin meningkat yakni menjadi 38 orang yang memiliki penilaian kinerja yang sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih tidak stabil dalam mencapai target kinerja karyawannya. Yang dimana perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawannya agar tidak ada lagi yang mendapatkan penilaian yang kurang baik dan bisa mencapai persentase yang lebih tinggi dari keseluruhan karyawan.

Motivasi kerja, menurut Siagian (2002:89), adalah faktor pendorong yang mendorong individu untuk memberikan kontribusi optimal demi kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam konteks ini, mencapai tujuan organisasi dianggap sebagai pencapaian tujuan individu yang tergabung dalam organisasi tersebut. Salah satu faktor seseorang memiliki motivasi kerja adalah untuk naik jabatan dan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Tanpa adanya motivasi dari para pegawai untuk bekerja sama bagi kepentingan organisasi maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan terealisasikan. Menurut (Winata, 2020:24) motivasi adalah kumpulan sikap dan nilai yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan tujuan tersebut. Dengan memiliki motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan kerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat untuk bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya. Selain itu motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat mendorong keinginan seseorang untuk bekerja dengan penuh semangat. Dengan adanya motivasi kerja dapat menciptakan

suasana kerja yang positif dan penuh semangat dalam bekerja sehingga memudahkan untuk mencapai tujuan dan memunculkan sikap untuk bersikap disiplin untuk memenuhi aturan kerja yang ada.

Gaji dan tunjangan yang didapatkan oleh seorang karyawan tentu menjadi tujuan akhir dalam mereka. Menurut Soemarso (2009:307) “Gaji adalah imbalan kepada pegawai yang diberikan atas tugas-tugas administrasi dan pimpinan yang jumlahnya biasanya tetap secara bulanan”. Karyawan harus digaji sesuai dengan jobsdec yang diberikan sejak awal. Banyak karyawan yang melakukan demo akibat perusahaan telat memberikan hak untuk mereka yaitu berupa gaji. Karyawan adalah titik tumpu dalam menjalankan operasi bisnis. Berikut pada tabel di bawah ini dijelaskan tentang struktur prnggajian di PT Kharisma Karya Pertiwi.

TABEL 1. 3

STRUKTUR PENGAJIAN

No	Komponen Gaji	Tingkat Jabatan				
		Manager	Asisten Manager	Supervisor	Asisten Supervisor	Karyawan
1	Tunjangan Jabatan	Rp 500.000	Rp 300.000	Rp 250.000	Rp 200.000	-----
2	Tunjangan Transportasi	Rp 500.000	Rp 350.000	Rp 350.000	Rp 300.000	Rp 260.000
3	Tunjangan Makan	Rp 500.000	Rp 350.000	Rp 350.000	Rp 300.000	Rp 200.000
4	Gaji Pokok	*-----				

Sumber: Data Internal Perusahaan (2022)

Keterangan:

- * = Sesuai dengan posisi dan masa kerja
- = Tidak memiliki tunjangan jabatan

Di PT Kharisma Karya Pertiwi untuk sistem penggajian dibagi menjadi 1 jenis. Yaitu (pay for position) system penggajian yang berhubungan dengan posisi jabatan. Seperti yang dijelaskan oleh tabel diatas, setiap tingkat jabatan memiliki komponen penggajian yang berbeda-beda. Seperti, Manager memiliki tunjangan jabatan,transportasi, makan sebesar Rp 500.000, Asisten manager memiliki tunjangan jabatan sebesar Rp 300.000, tunjangan transportasi & tunjangan makan sebesar Rp 350.000, Supervisor memiliki tunjangan jabatan sebesar Rp 250.000, tunjangan

transportasi & tunjangan makan sebesar Rp 350.000, Asisten Supervisor memiliki tunjangan jabatan sebesar RP 200.000, tunjangan transportasi & tunjangan makan sebesar Rp 200.000, selanjutnya karyawan memiliki tunjangan transportasi sebesar Rp 260.000 dan tunjangan makan sebesar Rp 200.000.

Kedisiplinan adalah salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Maka dari itu pentingnya kedisiplinan dalam bekerja yaitu ada beberapa alasan positif dari sikap dan berperilaku disiplin dalam bekerja antara lain, mampu meminimalisir masalah dalam bekerja seperti halnya keterlambatan dalam bekerja dan persentase absensi yang tinggi yang akan memberi dampak negatif terhadap suatu perusahaan.

Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan kedisiplinan kerja yang baik, efisiensi kerja karyawan serta dapat memberikan motivasi yang tinggi terhadap karyawan. Menurut Naim (2012:142) mengatakan bahwa, disiplin adalah kepatuhan untuk melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan seseorang untuk tunduk kepada keputusan, perintah, dan peraturan yang berlaku di suatu tempat. Dengan kata lain, disiplin adalah sikap seseorang dalam mentaati aturan dan ketentuan yang ada dan telah ditetapkan tanpa meminta imbalan.

TABEL 1. 4

KETERLAMBATAN KARYAWAN PERIODE 2022

No.	Bulan	Persentase Tepat Waktu	Persentase Keterlambatan
1.	Mei	95%	5%
2.	Juni	94%	6%
3.	Juli	93%	7%
4.	Agustus	91%	9%
5.	September	92%	8%
6.	Oktober	94%	6%

Sumber: Data Internal Perusahaan (2023)

Persentase yang ditunjukkan pada tabel diatas menunjukkan hasil persentase yang tidak stabil setiap bulannya. Hal ini tentu dapat berpengaruh pada kinerja karyawan karna dimana kehadiran karyawan dengan tepat waktu dapat menjadi tolak ukur kinerja pada karyawan. Setiap karyawan dituntut untuk memberikan hasil yang terbaik dalam pekerjaan yang diberikannya. Oleh karena itu dibutuhkan waktu yang harus optimal serta mendorong mereka untuk tepat waktu demi menghasilkan kerjaan yang maksimal.

Dalam melakukan sebuah pekerjaan, karyawan harus mempunyai sifat disiplin dalam bekerja agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan mudah dan sesuai dengan tepat waktu yang telah di tentukan Bersama.

Pentingnya motivasi kerja dan disiplin kerja yang ditunjukkan oleh karyawan diatas, ternyata masih menjadi permasalahan yang dihadapi oleh beberapa intansi atau perusahaan di negara-negara berkembang salah satunya seperti Indonesia, termasuk PT Kharisma Karya Pertiwi yang merupakan salah satu perusahaan asal Indonesia yang bergerak di bidang industri limbah. Pada saat ini banyak karyawan yang mengeluh mengenai pekerjaannya, mengerjakan tugasnya secara asal-asalan, dan datang bekerja tidak tepat waktu. Motivasi yang kurang dimiliki oleh para karyawan PT Kharisma Karya Pertiwi adalah karena pekerjaannya yang sulit karena tidak sesuai dengan bidangnya dan banyak nama-nama lain dari Pertiwi yang mereka kurang pahami. Untuk pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan produksi sangat beresiko dengan upah yang didapatkan. Gaji lembur yang di dapatkan oleh karyawan di PT Kharisma Karya Pertiwi tidak sepadan dengan hasil yang dilakukan oleh mereka, hal ini membuat mereka kurang termotivasi dalam pekerjaannya.

Disiplin kerja yang dimiliki PT Kharisma Karya Pertiwi diduga juga memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan. Ada beberapa karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan, seperti datang ke tempat kerja tidak tepat waktu, tidak menggunakan seragam yang telah ditentukan oleh perusahaan, Kembali kerja dengan tidak tepat waktu dikarenakan melewati jam istirahat, dan mengerjakan tugas tidak sesuai deadline yang telah ditentukan.

Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh kinerja karyawan atau dengan kata lain, kinerja merupakan hasil kerja yang kongkret yang dapat diamati dan diukur. Menurut Tu'u (2004:31) mengatakan ketertiban adalah kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib karena suatu dorongan yang datang dari luar dirinya biasanya dari orang lain atau peraturan atau tata tertib karena adanya suatu dorongan yang datang dari luar dirinya biasanya dari orang lain atau peraturan dalam suatu lingkungan. Sedangkan, disiplin sebagai kepatuhan dan ketaatan yang muncul karena adanya kesadaran dan dorongan dari dalam diri orang tersebut. Bisa diartikan bahwa disiplin akan tumbuh jika seseorang mempunyai kesadaran dari dalam dirinya sendiri, meskipun disiplin tidak akan muncul dengan sendirinya.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan pada PT Kharisma Karya Pertiwi terhadap manajer bagian sumber daya manusia (HRD) dan karyawan, hasil dari

wawancara yang didapat sebagai berikut: kinerja karyawan mengalami fluktuasi penurunan akibat adanya tekanan pekerjaan di berbagai bidang yang cukup tinggi. Karyawan yang masih sering menunda-nunda pekerjaan contohnya menyelesaikan (seperti jam kerja yang terlalu padat sehingga pekerjaannya sering menumpuk akibat kurangnya tenaga kerja, motivasi kerja, kebanyakan keluhan karyawan selalu pada bagian tekanan kerja dan tuntutan pekerjaan yang diberikan pimpinan terhadap karyawan yang terlalu tinggi sehingga menyebabkan pekerjaannya menumpuk, akibat dari yang sering lembur membuat karyawan datang bekerja tidak tepat waktu, kurangnya kerja sama antar karyawan seperti menyelesaikan pembekuan akhir bulan, menangani keluhan konsumen, salah memasukkan bahan untuk proses produksi, alat produksi yang rusak, dan pengoprasian alat komputer yang selalu ada pembaharuan server).

PT Kharisma Karya Pertiwi menuntut semua karyawannya untuk datang tepat waktu agar dapat bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Adapun indikator kinerja karyawan pada PT Kharisma Karya Pertiwi yaitu: tanggung jawab yang dapat diukur dari adanya rasa tanggung jawab karyawan yang masih kurang karena penyelesaian pekerjaan yang tidak selesai karena karyawan menunda-nunda pekerjaannya. Kendala dalam menyelesaikan pekerjaan diukur dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan dapat diandalkan dimana karyawan masih sering tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya secara ontime dan tidak bekerja secara maksimal. Inisiatif diukur dari kemampuan karyawan dalam mengambil keputusan atau semua Tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas pokok dimana karyawan masih kurang karena pekerjaan masih belum dapat diselesaikan secara efektif dan efisien.

Menurut Brahmasari dan Suprayetno (2008) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang sudah ditetapkan. Kuantitas maupun kualitas hasil kerja yang dapat dihasilkan karyawan tersebut sesuai dengan uraian dari pekerjaannya dimana karyawan masih kurang, karena karyawan masih banyak melakukan kesalahan dalam bekerja sehingga karyawan tidak dapat bekerja secara optimal. Kerjasama dapat diukur dari ketersediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal maupun horizontal, sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik karyawan dapat diandalkan dimana Kerjasama karyawan masih kurang karena komunikasinya tidak terjalin dengan baik antar sesama karyawan dan kurangnya koordinasi dalam menjalankan tugasnya sehingga menyebabkan kinerja menurun. Menurut Rivai (2013) kinerja merupakan kesediaan seseorang atau suatu kelompok untuk menjalankan

kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasi yang diharapkan.

Adapun beberapa indikator motivasi kerja pada PT Kharisma Karya Pertiwi yaitu: Gaji, diukur dengan bentuk balas jasa atau penghargaan yang diberikan secara teratur kepada seseorang atas jasa atau hasil kerja. Perusahaan amsih sering telat dalam pemberian gaji dan gaji yang diterima belum sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan. Hubungan kerja dapat dilihat dari hubungan yang terjalin anantara pengusaha dan pekerja yang timbul dari perjanjian untuk jangka waktu yang telah ditentukan. Berdasarkan yang terjadi masih kurangnya hubungan kerja yang bai kantar atasan dan karyawan. Penghargaan dapat diukur dari balas jasa yang diberikan kepada para karyawannya yang dapat dinilai dengan yang diberikan secara berkala. Oleh sebab itu masih kurangnya penghargaan atas hasil kerja keras karyawan yang diberikan oleh sebuah perusahaan.

Berdasarkan data dan fenomena yang sudah dijelaskan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT Kharisma Karya Pertiwi”

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan penulis, maka perumusan masalah yang ada di dalam penelitian ini diantaranya :

- a. Bagaimana motivasi kerja karyawan terhadap PT Kharisma Karya Pertiwi di Cileungsi
- b. Bagaimana disiplin kerja karyawan terhadap PT Kharisma Karya Pertiwi di Cileungsi
- c. Bagaimana kinerja karyawan PT Kharisma Karya Pertiwi di Cileungsi
- d. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kharisma Karya Pertiwi di Cileungsi baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja karyawan di PT Kharisma Karya Pertiwi di Cileungsi
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja karyawan di PT Kharisma Karya Pertiwi di Cileungsi
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan di PT Kharisma Karya Pertiwi

di Cileungsi

- d. untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kharisma Karya Pertiwi di Cileungsi baik secara parsial maupun simultan.

1.5 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan uraian tujuan penelitian sebelumnya, penulis mengharapkan penelitian ini berguna untuk :

a. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berperan sebagai sarana informasi yang bermanfaat untuk memperluas pengetahuan dan pemahaman terkait dengan dampak yang timbul dari motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Cahya Utama Agung Nusantara di Cikarang Selatan.

b. Kegunaan Praktis

Peneliti berharap penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan PT Cahya Utama Agung Nusantara di Cikarang Selatan dalam Menyusun kebijakan mengenai motivasi kerja dan disiplin kerja untuk meningkatkan kualitas kerja pada karyawannya.

c. Waktu dan Periode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan November 2023 pada PT Kharisma Karya Pertiwi di Cileungsi

d. Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan penelitian ini berisikan tentang penjelasan yaitu sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada BAB I ini menjelaskan mengenai gambaran objek penelitian, latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada BAB II ini menjelaskan rangkuman secara jelas, ringkas, dan padat mengenai hasil tinjauan Pustaka terkait dengan topik penelitian dan variabel yang digunakan sebagai landasan atau acuan dalam perumusan hipotesis penelitian dan Menyusun kerangka pemikiran. Berdasarkan rangkuman tersebut kemudian digunakan untuk menguraikan kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

BAB III pada BAB ini menegaskan pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data. Teknik analisis data yang digunakan harus relevan dengan masalah penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai hasil dan pembahasan mengenai permasalahan yang diangkat oleh penulis dalam penelitian dengan judul pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Kharisma Karya pertiwi di Cileungsi.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai kesimpulan yang diteliti dan saran mengenai objek penelitian serta saran bagi peneliti selanjutnya.