

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam organisasi ada beberapa posisi yang sangat menentukan berjalannya atau berkembangnya suatu perusahaan, salah satunya yang memiliki posisi strategis dalam memegang peranan dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan perusahaan adalah Sumber daya manusia. Dalam organisasi sumber daya manusia mempunyai eksistensi yang sangat kuat (Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003). Manusia adalah perencana, pelaku dan penentu terwujudnya organisasi, maka manusia sangat berperan aktif dan dominan dalam berjalannya aktivitas perusahaan. Seiring berjalannya waktu perusahaan pasti memiliki alat-alat canggih untuk menopang produktivitas perusahaan namun itu semua tidak akan mampu terwujud tanpa peran aktif karyawan (Hasibuan). Dengan kata lain, perusahaan tidak bisa menggantungkan keberhasilan perusahaan dengan alat-alat canggih tanpa adanya peranan yang optimal dari sumber daya manusia. Dalam mencapai tujuan organisasi yang optimal baik pemimpin maupun karyawan harus mempunyai sumber daya manusia yang optimal.

Keterlibatan sumber daya manusia dalam kegiatan perusahaan tidak dapat dipisahkan. Pengaruh dari kinerja individu pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi, harapan dari tercapainya tujuan perusahaan akan berujung pada organisasi yang akan terus berupaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Pada dasarnya apa yang dilakukan atau tidak dilakukan adalah penegertian dasar dari kinerja. Kinerja karyawan adalah kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, yang mampu mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi (Mathis dan Jackson, 2003).

Kinerja adalah kemungkinan standar hasil kerja, target atau sasaran sebagai cerminan dari hasil atau tingkat keberhasilan karyawan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya. (Rivai, 2005)

Kualitas serta kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagaimana tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepadanya adalah pengertian kinerja menurut Prabu (2006). Banyak hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan yaitu kinerja serta peran aktif dari pihak pegawai itu sendiri, Efektifitas kinerja akan berjalan apabila dapat didukung dengan motivasi dan disiplin kerja. Motivasi adalah dorongan seseorang dalam melaksanakan berbagai kegiatannya, sehingga mempengaruhi orang tersebut dalam bertindak. Dalam mencapai tujuan akan menyebabkan seseorang untuk bertindak. Jadi, motivasi adalah bagaimana seseorang memiliki dorongan yang diatur oleh tujuan (Mathis dan Jackson, 2009). Keinginan individu yang mampu mendorong seseorang untuk melaksanakan kegiatan tertentu dalam mencapai tujuan menurut Supardi dan Anwar (2004). Dalam perusahaan pemberian motivasi sangatlah penting.

Dorongan karyawan akan lebih baik dan semangat dalam bekerja agar mampu memberikan kontribusi yang optimal disaat karyawan mempunyai motivasi yang tinggi. Semangat kerja dan dorongan akan timbul disaat motivasi itu ada, dengan kata lain motivasi adalah hal yang mampu mendorong seseorang dalam bekerja (Martoyo,1996). Karyawan tidak akan mampu bekerja secara optimal dalam memenuhi targetnya tanpa adanya dorongan motivasi, karena tanpa terpenuhinya motivasi maka kinerja karyawan akan kurang optimal. Disaat karyawan tidak memiliki motivasi yang tinggi, meskipun karyawan memiliki kemampuan bekerja yang sangat baik maka hasil akhir pekerjaannya tidak akan optimal.

Dengan disiplin kerja yang tinggi serta motivasi yang baik maka kinerja karyawan akan berjalan secara efektif, karena kedua aspek tersebut memiliki hubungan yang tinggi dalam peningkatan kinerja karyawan.

Pelanggaran yang dilakukan karyawan dibarengi oleh koreksi serta menghukum bawahan adalah penegertian dari disiplin. Pelaksanaan yang teratur serta pengendalian pegawai dan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi adalah bentuk dari disiplin. (Ambar Teguh Sulistyani dan Rosidah, 2003).

Peraturan dari perusahaan yang tertulis maupun tidak tertulis yang berdampak terhadap sikap, perilaku dan perbuatan sehingga membuat karyawan berperilaku sebagaimana mestinya Nitisemito (1991). Karyawan yang memenuhi tuntutan yang harus ditaati merupakan tindakan disiplin. Bentuk pelatihan dalam usaha membentuk pengetahuan serta memperbaiki sikap dan perilaku karyawan agar mampu meningkatkan prestasi kerjanya dengan bekerja secara kooperatif (Sondang P.Siagian, 2002).

Dampak positif bagi aktivitas perusahaan berasal dari bagaimana karyawan dapat mematuhi berbagai peraturan yang telah ditetapkan akan menciptakan suasana perusahaan yang lebih kondusif serta dibarengi dengan tingkat disiplin yang tinggi.

Di Asia banyak perusahaan yang berkecimpung dalam dunia aerospace, dalam hal ini penulis menapkan objek penelitian di PT. Dirgantara Indonesia (Persero) yang memiliki kompetensi yang inti dalam desain dan pengembangan pesawat, produksi pesawat, serta pembuatan struktur pesawat yang nantinya akan digunakan sebagai layanan pesawat untuk kalangan sipil dan militer dari pesawat ringan dan menengah terbesar di Indonesia.

Dalam sejarahnya PT. Dirgantara Indonesia ini di dirikan pada 26 April 1976 dengan nama pertamanya yaitu PT. Industri Pesawat Terbang Nurtanio dan yang menjabat sebagai presiden direktornya saat itu adalah BJ. Habibie. Kemudian pada tahun 1985 tepatnya tanggal 11 Oktober Industri

Pesawat Terbang Nurtanio berganti nama menjadi Industri Pesawat Terbang Nusantara. Kemudian setelah dilakukan direstrukturisasi pada 24 Agustus tahun 2000 berganti nama kembali menjadi PT. Dirgantara Indonesia. Selain bergerak dalam industri pesawat PT. Dirgantara Indonesia juga bergerak dalam memproduksi helikopter, senjata, serta menjadi penyedia pelatihan dan jasa pemeliharaan mesin pesawat. PT. Dirgantara Indonesia bisa dikatakan sudah mampu berbicara di kancah internasional dengan dijadikannya PT. Dirgantara Indonesia sebagai sub kontraktor untuk berbagai pesawat terbang besar di dunia seperti Boeing, Airbus, Fokker dan lainnya. Pada masanya PT. Dirgantara Indonesia mempunyai karyawan yang sangat banyak dengan total karyawan 16 ribu orang. Namun karena adanya krisis ekonomi yang terjadi di Indonesia yang berdampak langsung pada roda ekonomi perusahaan, sehingga terjadinya PHK besar-besaran pada saat itu sehingga hanya menjadi 4000 orang karyawan.

Namun ditahun 200-an PT. Dirgantara Indonesia mulai kembali bangkit dengan mulai banyaknya pesanan yang berasal dari berbagai negara di Asia maupun di benua lainnya. Namun meski begitu, PT. Dirgantara Indonesia kembali diterjang masalah karena dinilai tidak bisa membayar utang dalam hal kompensasi terhadap karyawannya yang sudah pensiun meliputi jaminan hari tua serta manfaat pensiun. Hingga pada akhirnya dipengadilan Negeri Jakarta PT. Dirgantara Indonesia dinyatakan pailit pada tahun 2007 tepatnya pada tanggal 7 September. Namun keputusan pailit itu dicabut atau dibatalkan pada tahun 24 Oktober 2007, dan kemudian tahun 2012 merupakan momen kebangkitan dari PT. Dirgantara Indonesia ini dan mampu terus berkembang hingga hari ini sebagai perusahaan *aerospace* terbaik di Indonesia dan mempunyai jumlah karyawan saat ini sebanyak 3824 orang yang tersebar di berbagai Divisi yang ada. Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian di Divisi *Quality Assurance* yang dimana terdapat 235 orang karyawan yang ada dalam divisi tersebut.

Pada Agustus 2019 PT. Dirgantara Indonesia melakukan uji terbang pesawat N219 yang merupakan salah satu produk dari sekian banyak produk pesawat yang di produksi, dengan begitu PT. Dirgantara Indonesia termasuk kedalam perusahaan aerospace terbaik di Indonesia. Segala bentuk capaian yang diraih tidak akan terlepas dari kinerja karyawan yang optimal, maka sudah seharusnya karyawan memiliki disiplin dan motivasi kerja yang baik sebagai cerminan pengelolaan korporasi terbaik di Indonesia.

Produktifnya kinerja karyawan adalah salah satu faktor yang menjadi penyebab berhasilnya suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja menurut Mangkunegara (2009:67), “ Kinerja adalah bagaimana karyawan menuntaskan tugas dan tanggung jawabnya dengan kualitas yang dihasilkan dari kuantitas kerja yang dicapai.” Perusahaan akan semakin dekat dengan tujuannya apabila kinerja dari karyawan dapat berjalan secara optimal, maka dari itu perusahaan sangat mengharapkan karyawannya dapat bekerja secara optimal. Kinerja memiliki berbagai komponen, dan tidak hanya merupakan hasil yang bisa dilihat langsung. Pada dasarnya setiap karyawan mempunyai kemampuan yang berbeda-beda sesuai dengan kekurangan atau kelebihan nya masing-masing, sehingga dalam kata lain kinerja merupakan suatu hal yang bersifat individual.

Kombinasi antara usaha, kemampuan, dan kesempatan yang diperoleh adalah ukuran dari bagaimana kinerja bekerja. Dibutuhkannya timbal balik dan kepercayaan yang tinggi antar anggota agar kinerja dapat berjalan dengan baik. “Dalam membangun dan mencapai kinerja yang tinggi membutuhkan jangka waktu yang lama serta harus memiliki kepercayaan dan menuntut perhatian yang baik dan terperinci dari pihak manajemen” Susanto (2003:20).

Inisiatif dan kreatifitas karyawan harus terus dikembangkan dalam tujuan untuk menunjang pengoptimalan daya kinerja karyawan terhadap

pekerjaan yang mereka miliki, sehingga secara tidak langsung perusahaan harus mampu mendorong karyawannya agar mampu membangun kedua aspek tersebut. Sehingga pada akhirnya tujuan perusahaan akan mampu tercapai karena didorong oleh antusiasme yang mampu diciptakan dalam lingkungan karyawan.

Dalam menciptakan kinerja yang efektif serta efisien tidak hanya melibatkan satu faktor saja, atau dalam kata lain tidak hanya membutuhkan faktor disiplin tetapi membutuhkan juga faktor motivasi didalamnya. Oleh sebab itu perusahaan harus mampu mendorong karyawan agar memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja sebagai upaya mencapai tujuan perusahaan. Begitupun PT. Dirgantara Indonesia (Persero) harus mampu membuat karyawannya terdorong untuk memiliki motivasi yang tinggi dalam rangka menjalankan kegiatan perusahaan dengan cara memberikan reward atau penghargaan terhadap karyawan yang mampu memenuhi target bahkan mampu melampaui target yang telah ditentukan. Kenaikan gaji, tunjangan dan promosi kerja juga mampu dijadikan indikator untuk meningkatkan kualitas motivasi karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu penulis membuat penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Dirgantara Indonesia Divisi *Quality Assurance*”

B. Identifikasi Masalah

Atas dasar pembahasan yang telah diurai di latar belakang, maka dapat diidentifikasi masalahnya sebagai berikut :

1. Hasil yang didapat dengan diskusi berbagai karyawan, telah ditemukan kurangnya motivasi kerja.
2. Indikator dalam peningkatan kinerja karyawan salah satunya adalah disiplin, Apabila karyawan masih belum mampu disiplin maka akan berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja.
3. Berkurangnya Motivasi dan disiplin kerja berdampak langsung terhadap kinerja karyawan. Menurunnya hal tersebut dapat berdampak buruk pada organisasi.

C. Rumusan Masalah

Perumusan masalah yang ditetapkan penulis dalam penelitian ini berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan adalah sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Divisi Quality Assurance PT. Dirgantara Indonesia?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Divisi Quality Assurance PT. Dirgantara Indonesia ?
3. Apakah Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Dirgantara Indonesia?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Membuktikan pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan Divisi Quality Assurance PT. Dirgantara Indonesia
2. Membuktikan pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Divisi Quality Assurance PT. Dirgantara Indonesia.
3. Membuktikan pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Divisi Quality Assurance PT. Dirgantara Indonesia.

E. Manfaat Penelitian

Penulis mengharapkan penelitian ini mempunyai Manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Memberikan sumbangan ilmu pengetahuan untuk variabel-variabel yang diteliti, dimana dalam penelitian ini untuk membuktikan bagaimana pengaruh dari motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan.
 - b. Bagi peneliti, berharap agar penelitian ini bisa menjadi media informasi tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap

kinerja karyawan.

- c. Bagi Organisasi, berharap agar penelitian ini bisa menjadi bahan evaluasi dalam rangka meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan.
- d. Bagi Masyarakat, berharap agar penelitian ini bisa menjadi bahan acuan masyarakat untuk melihat bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan serta diharapkan bisa menjadi bahan pengembangan teori yang sudah ada.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai tolak ukur bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja agar mampu dijadikan bahan acuan sebagai alat untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Memenuhi salah satu syarat kelulusan dari Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Sunan Gunung Djati Bandung.

F. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah suatu dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang ataupun dorongan yang berasal dari luar sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik. Ada banyak faktor yang mampu mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah faktor motivasi. Dimana motivasi ini sendiri mempunyai peran yang cukup sentral dalam aspek kinerja, karena berbagai hal yang terjadi dalam proses bekerja tidak akan terlepas dari faktor motivasi. Motivasi ini membuat seseorang mampu untuk tergerak atau adanya reaksi dorongan dalam diri seseorang untuk mencapai suatu tujuan atau hasil yang diinginkan Suharto dan Cahyono (2005). Disaat karyawan mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja maka akan berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerjanya, hal ini

menunjukkan bahwa ada kesinambungan antara motivasi bekerja dengan kinerja yang dihasilkan.

Banyak terdapat faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah faktor motivasi. Dimana motivasi dan kinerja ini adalah dua hal yang berbedanya namun keduanya memiliki keterikatan yang tidak bisa dipisahkan. Individu dapat digerakan disaat adanya motivasi di dalamnya. (M. Phill, 2007)

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disaat terjadinya peningkatan kinerja karyawan maka disitu terdapat kedisiplinan yang baik, karena kedisiplinan ini adalah salah satu fungsi operatif manajemen sumber daya manusia. Tanpa adanya disiplin karyawan maka mustahil kestabilan kinerja akan tercapai secara optimal. Hal ini harus mampu dijaga dan menjadi budaya organisasi yang baik, karena tanpa adanya dukungan disiplin karyawan maka akan sulit bagi perusahaan atau organisasi untuk mampu mewujudkan tujuan. Dalam kata lain, kunci dari keberhasilan suatu perusahaan mencapai tujuannya adalah terlaksananya kedisiplinan dalam diri karyawannya.

Kinerja yang optimal dalam perusahaan berasal dari disiplin kerja tinggi karyawannya. Dengan begitu, maka tanggung jawab yang diberikan perusahaan terhadap karyawan mampu dilaksanakan atau diselesaikan secara baik dan optimal. Terdapat banyak aspek dalam disiplin, tidak hanya berkaitan dengan absensi, tetapi juga dinilai dengan melihat bagaimana sikap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, contohnya adalah bilamana seorang karyawan mempunyai disiplin kerja yang baik sikap yang akan ditimbulkan adalah karyawan tidak akan menunda-nunda pekerjaannya, dengan begitu pekerjaan akan terlaksana secara cepat dan efisien. Dengan demikian, secara tidak langsung faktor disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan dapat terpacu untuk bekerja dengan keras karena adanya motivasi dalam diri karyawan tersebut sehingga berdampak pada peningkatan kinerja dan akan berpengaruh terhadap tujuan perusahaan itu sendiri. Hal tersebut dapat diartikan bahwasannya peningkatan motivasi akan berdampak terhadap kinerja karyawan.

Tingkat kehadiran menjadi salah satu penilaian sebagai alat ukur bagaimana melihat kinerja karyawan itu baik atau tidak dengan cara melihat daftar hadir Mathis dan Jackson (2010:324). Bilamana kehadiran karyawan dibawah standar hari kerja yang telah ditetapkan perusahaan, maka karyawan tersebut tidak mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan. Disiplin kerja dan kinerja karyawan adalah dua hal yang saling terikat, dimana disaat perusahaan mengharapkan kinerja karyawan yang baik maka disiplin kerja karyawannya pun harus tinggi, karena secara emosional karyawan akan mendapatkan kenyamanan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

G. Penelitian Terdahulu

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Analisis Hasil Penelitian

<p>Maria Hartiningsih (2017)</p>	<p>Pengaruh Disiplin dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>Uji Linearitas, Uji Normalitas Uji Multikoleniaritas.</p>	<p>Memberikan bukti bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan , memberikan bukti bahwa variabel motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan ,dan memberikan bukti bahwa variabel motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p>
<p>Muhammad Ashari (2016)</p>	<p>Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>Uji Regresi Linier Berganda, Uji F, Uji T,</p>	<p>Memberikan bukti bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan , memberikan bukti bahwa variabel motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan ,dan memberikan bukti bahwa variabel motivasi</p>

			dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
Annisa Pratiwi (2014)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Uji Regresi Linier Berganda, Uji F, Uji T, Dan Koefisien Determinasi.	Hasil Penelitian Memberikan bukti bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan , memberikan bukti bahwa variabel motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan ,dan memberikan bukti bahwa variabel motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja

<p>Rizon Pranata (2014)</p>	<p>Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>Uji Regresi Linier Berganda, Uji F, Uji T, Koefisien Determinasi.</p>	<p>Memberikan bukti bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan , memberikan bukti bahwa variabel motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan , dan memberikan bukti bahwa variabel motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p>
<p>Rika Widayaningty as (2016)</p>	<p>Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>Uji Linier, Uji multikoleniaritas, Uji Linier Berganda</p>	<p>Memberikan bukti bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan , memberikan bukti bahwa variabel motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan , dan memberikan bukti bahwa variabel motivasi dan disiplin</p>

			berpengaruh terhadap kinerja
Nining Syafitriningsih (2017)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Uji Asumsi Klasik , Uji Linier Berganda, Dan Koefisien Determinasi	Memberikan bukti bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan , memberikan bukti bahwa variabel motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan ,dan memberikan bukti bahwa variabel motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja

H. Hipotesis

Atas dasar uraian yang terdapat dalam kerangka penelitian, maka

hipotesis yang ditetapkan adalah sebagai berikut :

HIPOTESIS I

Ho = *Motivasi Kerja* tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan

Ha = *Motivasi Kerja* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

HIPOTESIS II

Ho = *Disiplin Kerja* tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan

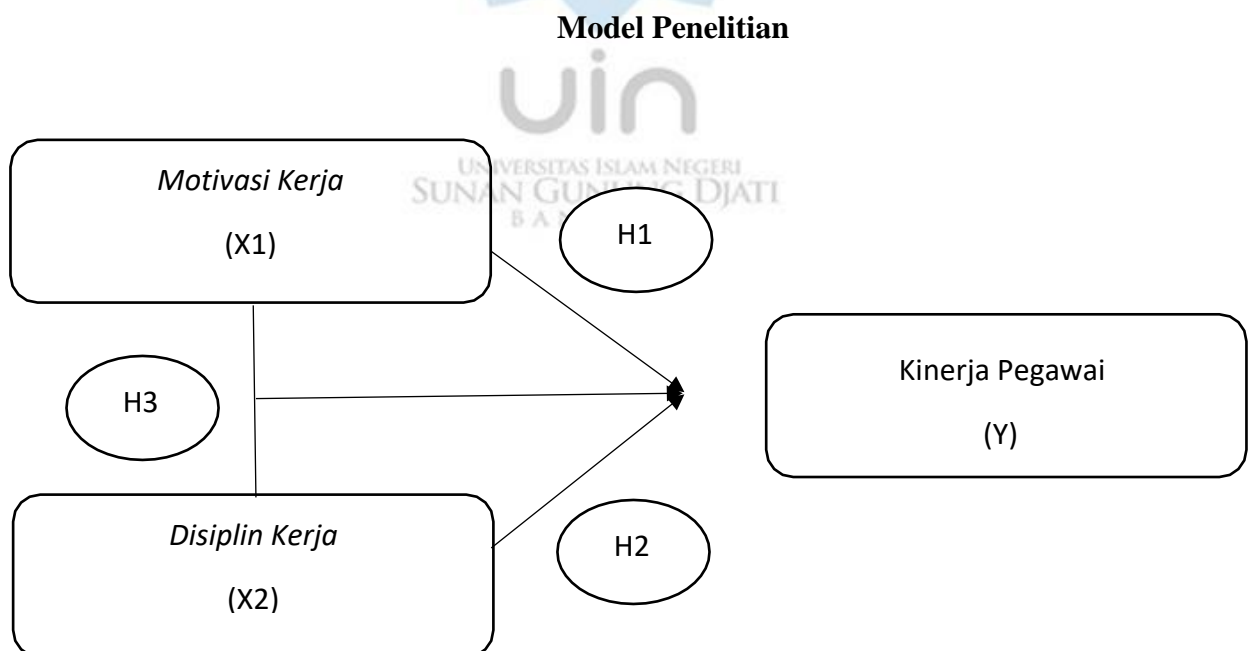
Ha = *Disiplin Kerja* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

HIPOTESIS III

Ho = *Motivasi dan Disiplin Kerja* secara simultan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan

Ha = *Motivasi dan Disiplin Kerja* secara mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

I. Model Penelitian



Gambar1. 1 Model Penelitian

Sumber: diolah oleh peneliti (2021)

Kita dapat melihat berdasarkan gambar yang ada diatas bagaimana Motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan variabel X yang akan diuji pengaruhnya terhadap kinerja karyawan yang berperan sebagai variabel Y. Sehingga dari gambar yang terdapat diatas dapat kita pahami bersama bagaimana pengaruh dari motivasi kerja yang berperan sebagai Variabel X terhadap kinerja karyawan yang berperan sebagai variabel Y secara parsial, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja secara parsial, dan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan.

