

BAB I

PENDAHULUAN

a. Latar Belakang

Perseroan terbatas (PT) adalah suatu badan hukum untuk menjalankan usaha yang memiliki modal terdiri dari saham – saham yang pemiliknya memiliki bagian sebanyak saham yang dimilikinya. Karena modalnya terdiri dari saham – saham yang dapat diperjual belikan, perubahan kepemilikan perusahaan bisa dilakukan tanpa perlu membubarkan perusahaan.

Perseroan terbatas merupakan badan usaha dan besarnya modal perseroan tercantum dalam anggaran dasar. Kekayaan perusahaan terpisah dari kekayaan pribadi pemilik perusahaan sehingga memiliki harta kekayaan sendiri. Setiap orang dapat memiliki lebih dari satu saham yang menjadi bukti pemilikan perusahaan. Pemilik saham mempunyai tanggung jawab yang terbatas, yaitu sebanyak saham yang dimiliki. Apabila utang perusahaan melebihi kekayaan perusahaan, maka kelebihan utang tersebut tidak menjadi tanggung jawab para pemegang saham. Apabila perusahaan mendapat keuntungan maka keuntungan tersebut dibagikan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan. Pemilik saham akan memperoleh bagian keuntungan yang disebut dividen yang besarnya tergantung pada besar kecilnya keuntungan yang diperoleh perseroan terbatas.

Selain berasal dari saham, modal PT dapat pula berasal obligasi. Keuntungan yang diperoleh para pemilik obligasi adalah mereka mendapatkan bunga tetap tanpa menghiraukan untung atau ruginya perseroan terbatas tersebut.

PT. Bukit Asam kreatif adalah suatu perseroan terbatas yang mengacu berdasarkan UU dan peraturan – peraturan di Republik Indonesia. Yang mengelolah dibidang pertambangan batu bara, mengelolah produk minyak kayu putih dan elektrifikasi yang berada di Tanjung Enim, Kabupaten Muara Enim, Sumatera Selatan. PT. Bukit Asam Kreatif secara tidak langsung memiliki afiliasi terhadap PT. Bukit Asam Tbk, karena merupakan Unit Bisnis

Strategis dari yayasan Bukit Asam, oleh karena itu daya dukung manajemen PT. Bukit Asam Tbk, tentu lebih baik dibandingkan perusahaan sejenis yang menjadi rekanan Pt. Bukit Asam Tbk. Sehingga PT. Bukit Asam Kreatif memiliki masa depan usaha yang cukup baik.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling menentukan dalam setiap Organisasi karena disamping sumber daya manusia sebagai kekuatan tapi juga merupakan faktor penentu utama dalam tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus memiliki kompetensi yang tinggi dan profesional. Hal tersebut akan tercapai melalui peningkatan dalam berbagai aspek yang mencakup aspek ekonomi, aspek budaya dan aspek intelektual. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia (karyawan).

Karyawan merupakan salah satu asset yang sangat penting didalam suatu organisasi, oleh sebab itu, di PT. Bukit Asam Kreatif seorang karyawan sebagai perencana dan pelaksana pekerjaan perlu di latih dan dikembangkan, agar memiliki kemampuan yang baik dalam bekerja, berdedikasi dan berdisiplin tinggi serta berprestasi dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan dan tugasnya, sehingga peranan karyawan akan semakin terasa penting. Karena hakekatnya karyawanlah yang jadi peranan penting dalam berpikir, perencana dan pelaksana pembangunan melalui sebuah organisasi yang dijalankan dimana mereka bekerja untuk lebih produktif terhadap tugas dan tanggung jawab yang dikerjakan. Oleh karena itu karyawan dituntut untuk memiliki sifat mental, tekad dan semangat, kedisiplinan serta memiliki kinerja yang tinggi agar apa yang dilaksanakan dalam tugas berjalan sesuai dengan rencana dan kebutuhan organisasi.

Dalam hal ini peneliti telah melakukan wawancara dan observasi kepada beberapa karyawan yang bekerja di kantor PT. Bukit Asam Kreatif. Berdasarkan hasil pra penelitian tersebut maka peneliti memperoleh berbagai macam data dan suatu informasi terkait dengan

judul skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Asam Kreatif Tanjung Enim.

Tercapainya tujuan suatu organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia (karyawan) yang melaksanakan suatu pekerjaan tersebut. pekerjaan karyawan di PT. Bukit Asam Kreatif kebanyakan dilakukan di lapangan atau di pertambangan, bekerja di lapangan mempunyai resiko yang tinggi bagi karyawan dan harus berhati – hati dalam bekerja, karyawan biasanya mengendalikan alat berat serta mengendarai mobil besar untuk mengelolah batu bara. Oleh karena itu pada lingkungan PT. Bukit Asam kreatif, karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai disiplin yang tinggi yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan dan hasil produksi yang tinggi. Untuk itu PT. Bukit Asam Kreatif berupaya mendapatkan karyawan yang terlibat dalam kegiatan yang dapat menciptakan kinerja yang baik dan bertanggung jawab dalam mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dalam kaitannya untuk memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan, maka PT. Bukit Asam Kreatif sangat membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen dan disiplin yang tinggi dalam melakukan sebuah pekerjaan.

Menurut Rivai (2011) “disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan atau pegawai agar mereka bersedia mengubah suatu sikap serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku”.

Untuk memenuhi standar kinerja yang sudah ditetapkan oleh PT. Bukit Asam Kreatif maka karyawan dituntut untuk memiliki sebuah disiplin yang tinggi dalam melakukan sebuah pekerjaan. Dan diikuti dengan tingkat kehadiran karyawan, dengan pernyataan tersebut

didukung dengan hasil pra penelitian yang peneliti lakukan dengan melakukan wawancara kepada pegawai dikantor yang bekerja di PT. Bukit Asam Kreatif bahwa apabila karyawan yang telat bekerja dan sering tidak masuk akan diberikan sanksi, jika karyawan tersebut izin dan mengajukan surat izin dikantor maka hal tersebut dimaklumi. Dan peneliti mendapatkan data keterlambatan karyawan pada bulan juni 2018 yang diberikan karyawan PT. Bukit Asan Kreatif dengan tabel sebagai berikut :

Tabel 1.1

Data Keterlambatan Karyawan Bidang Operator PT. Bukit Asam Kreatif

Bulan April 2019

Skor	Banyak Karyawan	Persentase
4	75	55,1
3	50	36,7
2	11	8,08
1	0	0
Total	136	100%

Sumber data keterlambatan karyawan bidang operator PT. Bukit Asam Kreatif

Data Keterlambatan Karyawan Bidang Operator PT. Bukit Asam Kreatif

Bulan Mei 2019

Skor	Banyak Karyawan	Persentase
4	74	54,4
3	50	36,7
2	12	8,82
1	0	0
Total	136	100%

Sumber data keterlambatan karyawan bidang operator PT. Bukit Asam Kreatif

Data Keterlambatan Karyawan Bidang Operator PT. Bukit Asam Kreatif

Bulan Juni 2019

Skor	Banyak Karyawan	Persentase
4	77	56,2
3	52	38,2
2	7	5,14
1	0	0
Total	136	100%

Sumber data keterlambatan karyawan bidang operator PT. Bukit Asam Kreatif

Berdasarkan tabel 1.1 diatas tentang data keterlambatan karyawan bidang operator PT. Bukit Asam Kreatif periode 21 April – 20 Juni 2019. Data keterlambatan karyawan diinput setiap satu bulan sekali, dengan sistem pemberian skor tertinggi sampai terendah, yaitu skor tertinggi adalah 4 dan terendah 1, dan data keterlambatan karyawan masih banyak skor yang dibawah 4 hal ini menjadi suatu masalah harusnya seluruh karyawan mendapatkan skor 4 dan tidak ada lagi keterlambatan. Maka dari itu perusahaan harus lebih menegakkan kedisiplinan karyawan untuk mengurangi dan tidak ada lagi karyawan yang terlambat.

Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting bagi organisasi. Terciptanya suatu kepuasan kerja tidaklah mudah karena masih banyak perusahaan yang tidak mampu memberikan kepuasan kerja bagi karyawan. Tidak jarang perusahaan tidak memberikan timbal balik terhadap tenaga dan kreatifitas yang telah diberikan seorang karyawan yang dapat menimbulkan suatu ketidakpuasan karyawan yang berakibat fatal bagi perusahaan. Menurut Panggabean (2004) “kepuasan kerja merupakan fungsi dari tingkat keserasian antara apa yang telah diharapkan oleh karyawan dengan apa yang dapat diperoleh karyawan, atau antara

kebutuhan dengan penghargaan yang didapat oleh karyawan yang bersangkutan. Kepuasan kerja dapat berpengaruh dengan perilaku karyawan seperti ketidakhadiran, prestasi kerja, dan keinginan untuk pindah kerja”.

Hubungan karyawan dan perusahaan yang tidak berlangsung dengan baik dapat memunculkan beberapa gangguan yang akan memperlambat dan mengganggu aktifitas perusahaan. Hal tersebut dilihat dengan tingkat kehadiran maupun keterlambatan karyawan. Sebaliknya saat terciptanya tingkat kepuasan dapat menumbuhkan suatu motivasi, semangat dalam bekerja dan dapat membuat suatu prestasi bagi karyawan yang mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan. Menurut Siahaan (2013) ”prestasi kerja yang tinggi dapat menghasilkan keuntungan seperti, meningkatkan gaji, memperluas kesempatan untuk dipromosikan, menurunkan kemungkinan untuk didemosikan, serta membuat karyawan semakin ahli dan berpengalaman di bidang pekerjaannya. Sebaliknya, tingkat prestasi kerja karyawan yang rendah menunjukkan bahwa karyawan tersebut sebenarnya tidak kompeten dalam pekerjaannya, akibatnya ia sulit untuk dipromosikan ke jenjang pekerjaan yang tingkatannya lebih tinggi, memperbesar kemungkinan untuk didemosikan, dan akhirnya dapat juga menyebabkan karyawan tersebut mengalami PHK atau pemutusan hubungan kerja.

Kepuasan kerja pun sangat dipengaruhi oleh status karyawan di dalam perusahaan tersebut. Status karyawan pada perusahaan yaitu antara karyawan tetap dan kontrak, dimana biasanya status sangat erat kaitannya dengan masa kerja, gaji pokok dan tunjangan lainnya. Menurut Putri (2014) ‘karyawan tetap adalah karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut terikat perjanjian kerja waktu tidak tertentu dengan ketentuan yaitu hubungan kerja dengan perusahaan dituangkan dalam perjanjian dengan kerja waktu tidak tertentu, dan jika karyawan berhenti bekerja bukan keinginan dari karyawan tersebut melainkan perusahaan maka karyawan mendapatkan uang pesangon dan uang penggantian hak sesuai UU yang berlaku”. Sedangkan karyawan kontrak menurut Herawati (2010) “adalah karyawan yang berada dalam

hubungan kerja yang tidak tetap dalam, waktu tertentu, kerja lepas serta keamanan tidak terjamin dan tidak pasti”.

Sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting didalam suatu perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus mengelola sumber daya manusia dengan menciptakan kepuasan karyawan agar mendapatkan karyawan kompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan dalam menjalankan peran, tugs dan fungsinya baik untuk individu maupun tujuan perusahaan tersebut.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai suatu kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaannya. Adapun pengertian kinerja, yang dikemukakan oleh Agus Dharma dalam bukunya “Manajemen Prestasi” adalah “Kinerja pegawai adalah sesuatu yang dicapai oleh karyawan, prestasi kerja yang diperhatikan oleh karyawan, kemampuan kerja yang berkaitan dengan penggunaan peralatan kantor”. (Dharma,1991:105). Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu menuju dan mengarah untuk mencapai tujuan perusahaan. salah satu caranya yaitu meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu berhasilnya perusahaan atau organisasi dalam mencapai target dan tujuannya. Strategi peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan tercapai, agar strategi peningkatan kinerja dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui yang menjadi sasaran kinerja. Seseorang karyawan dapat dikatakan memiliki suatu kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang telah ditetapkan tercapai dan jika hasil realisasi lebih tinggi dari pada yang ditetapkan perusahaan. Tuntutan – tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap karyawan ini akan menimbulkan ketegangan dalam diri karyawan dan jika tidak dapat diatasi maka karyawan tersebut akan mengalami penurunan semangat kerja dan disiplin kerja. Untuk

mencapai kinerja yang tinggi dan baik maka pimpinan perusahaan harus memperhatikan disiplin kerja dan kepuasan kerja.

Adapun standar – standar atau nilai – nilai pelaksanaan pekerjaan adalah sebagai berikut, rata – rata dari nilai sub – sub unsur penilaian pelaksanaan pekerjaan, berdasarkan hasil pra penelitian yang peneliti lakukan, maka peneliti mendapatkan data penilaian kinerja karyawan di bidang operator belaz dan operator sovhel pada periode 21 mei – 20 juni tahun 2018 yaitu sebagai berikut

Tabel 1.2
Laporan Bulanan Karyawan Bidang Operator PT. Bukit Asam Kreatif
periode 21 mei -20 Juni 2019

Skor	Banyak Karyawan											
	C	perse ntase	D	perse ntase	E	perse ntase	F	perse ntase	G	perse ntase	H	perse ntase
4	0	0,0	69	50,3	125	91,2	137	100	0	0	58	42,3
3	91	66,4	47	34,3	12	8,7	0	0	137	100	14	10,2
2	44	32,1	20	14,5	0	0	0	0	0	0	14	10,2
1	2	1,5	1	0,7	0	0	0	0	0	0	51	37,2
Total	137	100%	137	100%	137	100%	137	100%	137	100%	137	100%

Sumber: *Data Laporan Bulanan PT. Bukit Asam Kreatif*

Note :

C = Perilaku *attitude*

D = Presensi *absenteism* (keterlambatan karyawan)

E = Kinerja K3 *golden rule* (kinerja K3 karyawan)

F = Pelaksanaan P2 H *preuse check* (pelaksanaan perusahaan harian)

G = *Customer satisfaction complaint* (customer complain)

H = Kinerja produksi *production performance*

Keterangan:

1. C. perilaku attitude, merupakan penilaian perilaku atau sikap karyawan, biasanya dinilai dengan penilaian dan bobot mulai dari C1 sampai dengan C6

C1 = Orientasi berprestasi / *achievement*

C2 = Komitmen / *commitment*

C3 = Kesadaran kualitas / *quality awareness*

C4 = Integritas / *integrity*

C5 = Kerja sama / *team work*

C6 = Pengendalian diri / *self control*

Penilaian dilakukan dengan skor mulai dari tertinggi sampai terendah, skor 4 tertinggi dan 1 terendah.

2. D. Presensi absenteeism, adalah data keterlambatan karyawan keterlambatan karyawan dihitung perbulan mulai dari januari sampai desember, dengan menghitung berapa kali absen dalam sebulan. Dengan penilaian (*scoring*) dari angka 1 sampai 4, jika sering absen akan mendapatkan angka 2 atau 3, sedangkan jika karyawan tidak pernah absen akan mendapatkan angka 4.
3. E. Kinerja K3 *golden rule*, data kinerja K3 karyawan dinilai mulai dari januari sampai desember dengan actual catatan K3 dengan penilaian scoring angka 1 sampai 4 dihitung dalam satu bulan, berapa kali mengalami kecelakaan / kesalahan dalam bekerja.
4. F. pelaksanaan P2 H *peruse check*, pelaksanaan P2 H (perawatan harian operator), adalah menghitung perawatan harian karyawan.

5. G .*Customer satisfaction complaint*, data *customer complaint* operator adalah data karyawan yang melakukan *complaint* atas pekerjaannya atau fasilitas yang digunakan. Dengan dilakukan penilaian bulan januari sampai desember, *actual customer complaint* dinilai satu bulan sekali dengan penilaian *scoring*1 sampai 4.
6. H . Kinerja Produksi (*production performance*), adalah data karyawan harus mencapai target produksi dengan hari kerja, berapa hari kerja karyawan mendapat hasil target tersebut dengan penilaian sebagai berikut:

Data tersebut telah digabungkan menjadi satu dalam laporan bulanan karyawan,

Berdasarkan tabel 1.2 diatas tentang laporan bulanan operator pada periode 21 Mei – 20 Juni 2019, penilaian kinerja karyawan yang dilakukan setiap satu bulan sekali untuk meningkatkan semangat kinerja karyawan. Menurut tabel diatas penilaian dengan skor tertinggi adalah 4 dan terendah adalah 1, dan penilaian masih memiliki masalah dimana masih banyak karyawan yang memndapatkan skor dibawah 4, maka dari itu kinerja karyawan harus ditingkatkan oleh perusahaan dengan memberikan tunjangan kepada karyawan agar karyawan lebih semangat dalam bekerja dan dapat mencapai target yang diinginkan PT. Bukit Asam Kreatif Tanjung Enim.

b. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah di paparkan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

- a. Bagaimanakah tingkat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Asam Kreatif ?
- b. Bagaimanakah tingkat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Asam Kreatif ?
- c. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Asam Kreatif ?

c. Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Asam Kreatif.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Asam Kreatif.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Asam Kreatif.

1.4 Manfaat Penelitian

Kemudian hasil penelitian ini sangat diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, yang diantaranya:

1. Bagi perusahaan

Peneliti berharap penelitian ini dapat dijadikan sebagai suatu bahan pertimbangan ataupun menjadi rekomendasi bagi pimpinan dan karyawan PT. Bukit Asam Kreatif dalam membuat dan merumuskan kebijaksanaan yang berhubungan tentang disiplin kerja dan kepuasan kerja guna untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi peneliti

Manfaat bagi peneliti untuk dapat mengaplikasikan dengan ilmu dan teori yang didapat dibangku kuliah dalam dunia kerja dan menjadi suatu bahan pustaka penelitian selanjutnya.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran garis – garis besar secara jelas tentang isi dari skripsi ini sehingga terlihat jelas hubungan antara bab yang satu dengan bab – bab yang lainnya, diantaranya sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini diuraikan tentang latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup pembahasan, tujuan dan manfaat penelitian secara teoritis dan praktis, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai teori – teori kepuasan kerja dan disiplin kerja, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran teoritis, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini mengemukakan tentang jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, definisi operasional, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan dibahas pertanyaan – pertanyaan penelitian dengan data yang dikumpulkan dan dengan mempergunakan metode serta tahapan yang di uraikan dalam bab – bab sebelumnya. Hasil analisis ini diharapkan memberikan solusi bagi pokok masalah yang telah diuraikan di bab sebelumnya.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan yang diambil dari hasil pembahasan penelitian serta saran – saran yang dapat diberikan kepada PT. Bukit Asam Kreatif.