

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang menjalankan usaha di bidang industri yang bergerak di bidang produksi dan pemasaran semen *portland* di Sumatera bagian Selatan dan Lampung. PT Semen Baturaja (Persero) Tbk membangun 3 pabrik semen yaitu Kertapati Palembang, Baturaja Ogan Komering Ulu, dan Panjang Lampung dengan 2 jenis semen terbaik *Ordinary Portland Cement* (OPC) Tipe I dan *Portland Composite Cement* (PCC).

Tadjuddin Noer Effendi (1995), menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia adalah segala hal yang menyangkut dimensi, kualitas atau jumlah karakteristik, dan persebaran atau penduduk. Walaupun upaya untuk menyatukan pengertian pengembangan sumber daya manusia telah banyak dilakukan oleh para ahli, masih saja terdapat beberapa pendapat yang berbeda mengenai pengertian dari pengembangan sumber daya manusia ini. Hal ini tidak tertutup kemungkinan atas ketidaksamaan arti dari pengembangan sumber daya muncul sebagai akibat faktor perbedaan setiap negara mempunyai pengertian yang disesuaikan dengan kepentingan dan keadaan di setiap Negara masing-masing.

Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia merupakan program aktivitas untuk mendapatkan sumber daya manusia, mengembangkan dan memelihara untuk mendukung organisasi mencapai tujuannya. Mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Di dalam suatu perusahaan, faktor penentu dalam meningkatkan kinerja karyawan diantaranya disiplin, motivasi dan keahlian kerja. Disiplin kerja sangat besar perannya dalam mencapai tujuan perusahaan, melalui disiplin kerja seorang karyawan selain menghargai dirinya sendiri juga menghargai orang lain. Misalnya jika karyawan mengerjakan tugas dan wewenang tanpa pengawasan atasan, pada dasarnya karyawan telah sadar melaksanakan tanggung jawab yang telah dipikulnya yang berarti karyawan sanggup melaksanakan tugasnya yang pada dasarnya ia menghargai potensi dan kemampuannya sehingga apa yang diharapkan perusahaan itu tercapai. Motivasi itu sendiri tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, adanya pemberian motivasi berarti telah memberikan kesempatan terhadap karyawan, sehingga karyawan bisa dan mampu mengembangkan kemampuannya dan bisa mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

PT Semen Baturaja (Persero) Tbk bagian Pemasaran juga mengalami masalah penurunan kinerja hal ini dapat dilihat dari target penjualan yang tidak mencapai realisasi yang telah ditetapkan bersama sebagaimana data pada tabel 1.1 di bawah ini:

**Tabel 1.1**  
**Hasil Penjualan Pada Bagian Sales PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk**  
**Pada Tahun 2018-2022**

Tahun	Target	Realisasi	Realisasi %	Nilai Yang Tidak Terpenuhi
2018	Rp. 1.000.000.000.000	Rp.900.798.000.000	90,1% (tidak tercapai)	Rp. 99.202.000.000
2019	Rp. 1.000.000.000.000	Rp. 900.275.000.000	90% (tidak tercapai)	Rp. 99.725.000.000
2020	Rp. 1.000.000.000.000	Rp. 900.129.000.000	90% (tidak tercapai)	Rp. 99.871.000.000
2021	Rp. 1.000.000.000.000	Rp. 900.964.000.000	90,1% (tidak tercapai)	Rp. 99.036.000.000
2022	Rp. 1.000.000.000.000	Rp.900.642.000.000	90,1% (tidak tercapai)	Rp. 99.358.000.000

Sumber : Department Sales PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk

Berdasarkan tabel diatas diperoleh gambaran bahwa tingkat penjualan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk tidak stabil. Hal ini bisa dilihat dari perkembangan selama 5 tahun terakhir yang masih sering mengalami penurunan. Salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan berdasarkan standar kerja yang ditentukan. Tujuan perusahaan belum dapat mencapai target perusahaan karena karyawan belum melakukan pekerjaan optimal sesuai dengan target perusahaan, Hal ini terlihat dari hasil kinerja karyawan yang cenderung naik turun atau tidak stabil dari tahun ke tahun. Perusahaan ini tidak dapat dikatakan memenuhi standar dalam bekerja karena karyawan tidak bisa mencapai standar kerja yang sudah ditetapkan perusahaan.

Hasil observasi pengawalan dengan melakukan wawancara atau observasi awal kepada 5 orang karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. Melalui wawancara ini menemukan permasalahan yang ada di perusahaan seperti

Disiplin, Motivasi, Dan Keahlian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. Kinerja pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk masih belum sesuai harapan. Padahal tujuan perusahaan menginginkan target pencapaian pendapatan penjualan meningkat, namun belum mampu menyelesaikan tugasnya dengan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan kata lain kinerja karyawan belum optimal dan realisasi penjualan turun setiap tahun serta tidak mencapai target dikarenakan menurunnya kualitas kerja yang terjadi diperusahaan sehingga banyaknya konsumen yang protes pada karyawan karena dianggap kurang merespon permintaan konsumen, ketepatan waktu pada perusahaan dianggap tidak sesuai target seperti lama waktu seorang karyawan dalam melayani konsumen dan waktu karyawan melakukan laporan, dan kemampuan karyawan dalam melayani konsumen juga dinilai masih belum mencapai performa.

**Tabel 1.2**  
**Data Absensi Department Pemasaran Karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Pada Bulan Januari-Desember 2022**

Bulan	Persentase Kehadiran	Persentase Ketidakhadiran
Januari	97,3%	2,7%
Februari	95,2%	4,8%
Maret	98,4%	1,6%
April	97,9%	2,1%
Mei	98,7%	1,3%
Juni	96,8%	3,2%
Juli	95,6%	4,4%
Agustus	98,3%	1,7%
September	95,2%	4,8%
Oktober	96,7%	3,3%
November	97,3%	2,7%
Desember	98,8%	1,2%

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat tingkat disiplin karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk belum baik. Seperti yang terlihat kurangnya ketegasan pimpinan terhadap karyawan, sehingga masih ada karyawan yang datang terlambat disetiap bulan.

Disiplin kerja karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk masih kurangnya pengawasan pimpinan pada karyawan, sehingga banyak karyawan yang melanggar tata tertib akan peraturan yang berlaku, seperti bolos pada saat jam kerja, istirahat lebih awal, meninggalkan ruang kerja tanpa surat tugas tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. pimpinan dalam menetapkan aturan masih kurang adil antara karyawan disiplin dengan karyawan yang kurang disiplin sehingga menyebabkan persentase kehadiran dan ketidakhadiran kurang baik. karyawan yang disiplin merasa bahwa aturan di perusahaan hanyalah ancaman saja tetapi tidak diberlakukan di perusahaan, pengawasan terhadap karyawan harus dibuktikan. Pemimpin harus menegaskan kepada karyawan untuk bertanggung jawab dalam meningkatkan kedisiplinannya.

Selain faktor disiplin, motivasi pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk dirasakan kurang dikalangan karyawan. Seperti kurangnya dorongan motivasi yang diberikan pimpinan untuk lebih baik seperti memberikan penghargaan kepada karyawan. Prestasi yang telah dicapai oleh karyawan belum dapat dirasakan sepenuhnya oleh karyawan, tapi pimpinan tidak memberikan penghargaan atas kinerja yang dicapai oleh beberapa karyawan seperti penghargaan promosi jabatan dan pujian atau imbalan berupa lainnya dan fasilitas kerja yang kurang memadai yang akan mempengaruhi kinerja karyawan

pengakuan dari atasan (pujian) membuat karyawan merasa kurang puas atas yang mereka lakukan untuk perusahaan. Hal ini menyebabkan rendahnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan.

Dengan melaksanakan program pelatihan dan pengembangan keahlian diharapkan karyawan akan semakin mampu memahami dan melaksanakan fungsinya dalam organisasi atau perusahaan. Disamping itu juga diharapkan pula adanya perbaikan atau pengembangan sikap, tingkah laku, pengetahuan serta keterampilan dari para karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan. Pada posisi lain dengan adanya peningkatan mutu karyawan melalui program pelatihan dan pengembangan keahlian, diharapkan dapat memberikan pengaruh terhadap pribadi setiap peserta program pelatihan dan pengembangan keahlian, sehingga ia dapat melakukan pekerjaan-pekerjaan yang lebih beragam, sejalan dengan tujuan perusahaan secara lebih baik dan profesional. Hal ini berarti adanya peningkatan kualifikasi karyawan tersebut, dan jauh lebih baik lagi berarti satu langkah maju untuk mendapatkan posisi dan tanggung jawab yang lebih besar pada perusahaan tersebut. Meninjau berbagai hal di atas PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk menyadari bahwa faktor keahlian sangat penting dalam kegiatan perusahaan dan perusahaan menyadari betul bahwa mereka membutuhkan karyawan-karyawan yang berkualitas untuk mendukung kegiatan operasional perusahaan, salah satunya cara perusahaan mendapatkan karyawan-karyawan yang berkualitas yaitu dengan melakukan pelatihan dan pengembangan keahlian terhadap karyawan tersebut sehingga dapat meningkatkan kemampuan dari mereka. Untuk itu meskipun saat

ini perusahaan dalam keadaan menurun tetapi perusahaan tetap menjalankan program pelatihan dan pengembangan keahlian bagi karyawannya karena menurut perusahaan kegiatan tersebut sangat penting untuk dilakukan walaupun kegiatan tersebut membutuhkan dana yang cukup besar. Tetapi pelatihan dan pengembangan keahlian dapat membantu karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan yang akhirnya dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Keahlian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. SemenBaturaja (Persero) Tbk?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. SemenBaturaja (Persero) Tbk?
3. Apakah ada pengaruh keahlian kerja terhadap kinerja karyawan PT. SemenBaturaja (Persero) Tbk?
4. Apakah ada pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan keahlian kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Semen Baturaja (Perser) Tbk?
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Semen Baturaja (Persero) Tbk?
3. Untuk mengetahui pengaruh keahlian kerja terhadap kinerja karyawan PT.Semen Baturaja (Persero) Tbk?
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan keahlian kerjaterhadap kinerja karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk?

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Penulis Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta memberikan praktek dan teori yang selama ini diperoleh diperkuliahan,khususnya konsentrasi sumber daya manusia.
2. Bagi Tempat Penelitian Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan atau memberikan salah satu informasi untuk memecahkan permasalahan yang ada didalam perusahaan khususnya mengenai Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Keahlian Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk.
3. Bagi Almamater Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan acuan sekaligus tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya dengan topik yang relatif sama.

### 1.5 Sistematika Penulisan

Penyajian laporan ini dibagi dalam beberapa BAB dengan tujuan untuk mempermudah pencarian informasi yang dibutuhkan, serta menunjukkan penyelesaian pekerjaan yang sistematis. Pembagian BAB tersebut adalah sebagai berikut:

- BAB I. Pendahuluan, berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.
- BAB II. Landasan Teori, pada bagian ini membahas tentang teori-teori yang menjadi dasar pengetahuan untuk digunakan dalam menyusun laporan Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Keahlian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk.
- BAB III. Metodologi Penelitian, pada bab ini di uraikan mengenai sistematika penulisan yang sudah ada sebelumnya dan akan di buat serta menguraikan tentang metodologi penelitian yang mencakup perancangan basis data serta objek-objek penelitian untuk menyelesaikan permasalahan yang ada.
- Bab IV. Hasil dan Pembahasan, pada bagian ini membahas tentang hasil penelitian dan pengumpulan data-data untuk melengkapi isi laporan.
- Bab V. Penutup, berisi tentang kesimpulan dan saran dari hasil penyusunan laporan penelitian yang telah di susun.