

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

PT.Pertamina merupakan salah satu perusahaan besar BUMN yang ada di Indonesia yang bergerak di bidang minyak dan gas bumi. Seperti yang diketahui bahwa industri ini sangat berpengaruh terhadap laju perekonomian suatu negara karena pangsa pasar yang dimiliki paling potensial untuk memenuhi kuota bahan bakar yang dibutuhkan oleh masyarakat luas.

Semakin banyaknya industri yang masuk, maka semakin meningkat juga tantangan yang akan dihadapi. Dalam hal ini setiap perusahaan harus bisa meningkatkan pelayanan yang terbaik untuk konsumennya, dan harus memiliki sumber daya yang berkualitas dalam meningkatkan kinerja. Seperti yang dilakukan PT.Pertamina, perusahaan ini sangat mementingkan layanan yang terbaik bagi para pengunjungnya, dan yang berperan penting disini adalah sumber daya manusia yang harus bekerja sesuai ketentuan yang disepakati dalam perusahaan tersebut. Karena perusahaan menginginkan sumber daya, baik pemimpin maupun karyawan yang potensial dalam melaksanakan tugasnya. Karena semua aktivitas atau kegiatan dalam suatu perusahaan akan selalu melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada.

Setiap usaha yang dikelola selalu memiliki harapan bahwa kedepannya akan mengalami perkembangan yang memuaskan dalam persaingan dunia usaha. Untuk itu, perusahaan harus mampu beradaptasi dengan perubahan dan tantangan yang akan dihadapi, karena dalam mengembangkan suatu perusahaan atau organisasi perusahaan tidak hanya diam tetapi harus terus belajar, menerima masukan baru dan memanfaatkan pengetahuan yang dimiliki sebagai pertimbangan untuk meningkatkan nilai tambah dalam kemajuan perusahaan, dan disinilah manusia berperan besar sebagai perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan dalam kegiatan pengembangan perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan di SPBU Pertamina Narogong Bekasi pada tanggal 20 sampai dengan 23 Mei 2018 sesuai dengan penyampaian kepala SPBU bahwa dalam perusahaan tersebut semua karyawan harus mengikuti peraturan yang berlaku, tetapi pada kenyataannya ditemukan beberapa masalah di lapangan.

Abraham Maslow mengemukakan teori motivasi yang dinamakan Maslow's Needs Hierarchy Theory/A Theory of Human Motivation atau teori Hierarki kebutuhan Maslow. Abraham Maslow dalam Hasibuan (2007:153) menyatakan bahwa : "Hierarki kebutuhan mengikuti teori jamak yakni seseorang berperilaku dan bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi berbagai macam

kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang.” Dari pendapat di atas disimpulkan bahwa kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang artinya, jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua akan muncul menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima.

Abraham Maslow mengemukakan hierarki kebutuhan pegawai yang terdiri dari : Kebutuhan Fisiologis, yaitu kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, dan sexual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling mendasar. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberikan gaji yang layak kepada pegawai. Kebutuhan Rasa Aman, yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, dan lingkungan kerja. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberikan tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, perumahan, dan dana pensiun. Kebutuhan Sosial atau rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok unit kerja, berafiliasi, berinteraksi, serta rasa dicintai dan mencintai. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu menerima eksistensi/keberadaan pegawai sebagai anggota kelompok kerja, melakukan interaksi kerja yang baik, dan hubungan kerja yang harmonis. Kebutuhan Harga Diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dihargai oleh orang lain. Dalam

hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin tidak boleh sewenang-wenang memperlakukan pegawai karena mereka perlu dihormati, diberi penghargaan terhadap prestasi kerjanya. Kebutuhan Aktualisasi Diri, yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi, mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian, kritik dan berprestasi. Dalam hubungannya dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu member kesempatan kepada pegawai bawahan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar di perusahaan.

Hal yang sangat penting diperhatikan dalam suatu perusahaan adalah memberikan motivasi terhadap karyawan untuk lebih semangat bekerja dan berkontribusi dengan baik melalui pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Salah satu hal yang dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan walaupun pekerjaan sangat padat atau sibuknya jam kerja adalah perhatian dari pimpinan terhadap karyawannya, sehingga semua karyawan tetap bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hal lain yang dapat membangkitkan semangat kerja karyawan adalah ketersediaan sarana dan prasarana yang mendukung di lingkungan kerja, tetapi pada kenyataannya di Pertamina Narogong Bekasi masih ditemukan motivasi karyawan yang masih rendah, hal ini terjadi akibat kurangnya perhatian dari pimpinan terhadap karyawan sehingga karyawan merasa kurangnya komunikasi antara

pimpinan dan bawahan yang menyebabkan motivasi kerja karyawan berkurang.

Masalah lain adalah lingkungan kerja karyawan yang kurang memadai sehingga menyebabkan kurangnya rasa nyaman karena ruangan yang masih kecil, kemudian penataan ruangan serta tata letak barang yang belum rapih, dan tidak tersedianya ruang tamu yang memadai apabila ada tamu yang berkunjung atau bertemu dengan pihak yang bersangkutan dengan Pertamina.

Soegeng Prijodarminto (1994:23) Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.

Terwujudnya kedisiplinan dalam perusahaan itu tergantung dari kesadaran masing-masing karyawan untuk mematuhi peraturan yang ada, sehingga dalam melaksanakan pekerjaan setiap karyawan tidak merasa dipaksakan untuk bekerja melainkan atas kesadaran mereka sendiri bekerja sesuai dengan prosedur yang ada. Tetapi kenyataan yang terjadi di lapangan masih ditemukan beberapa permasalahan terkait dengan disiplin kerja.

Masalah kehadiran karyawan masih ditemukan adanya karyawan yang terlambat sehingga peristiwa itu tidak sesuai dengan ketepatan waktu (kehadiran), dimana peraturan yang seharusnya datang pada jam 7:00 pada karyawan shift pagi yang berjumlah 38

orang tapi pada kenyataannya masih ditemukan 2 orang yang terlambat sehingga pada jam 7:15 karyawan shift pagi baru lengkap. Sehingga itu merupakan pelanggaran yang ada karena karyawan harus menaati peraturan di perusahaan tersebut. Sedangkan bagi karyawan yang mempunyai kepentingan lain, harus meminta ijin terlebih dahulu kepada pimpinan yang ada di perusahaan.

Masalah penggunaan atribut, dimana masih ditemukan beberapa karyawan yang belum menggunakan atribut lengkap pada saat memasuki lingkungan atau area kantor, sementara peraturan yang ada semua karyawan harus menggunakan atribut lengkap pada saat memasuki area kantor.

Masalah penggunaan waktu istirahat yang masih belum ditaati karena masih ditemukan karyawan merokok atau adanya keperluan lain, sementara jam istirahat sudah selesai tetapi belum ditemukan di kantor.

Prabu Mangkunegara (2009:67) Kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hal yang sangat penting diperhatikan dalam suatu perusahaan adalah memberikan motivasi terhadap karyawan untuk lebih semangat bekerja dan berkontribusi dengan baik melalui pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Salah satu hal yang dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan walaupun pekerjaan sangat padat atau sibuknya jam kerja adalah perhatian dari pimpinan terhadap karyawannya, sehingga semua karyawan tetap bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dalam mencapai kinerja yang baik, salah satu faktor yang mendukung keberhasilan suatu usaha adalah manusia sebagai aset dalam perusahaan. Pencapaian hasil dan keuntungan yang maksimal dapat ditentukan pada perilaku manusia yang mengerjakan dan melaksanakan tanggung jawab yang telah dipercayakan sesuai dengan keahlian masing-masing. Berdasarkan hasil penelitian di lapangan ternyata masih ditemukan beberapa permasalahan mengenai kinerja karyawan yang ada di Pertamina Narogong Bekasi.

Masalah tanggung jawab karyawan yang kurang karena kurangnya arahan dan ide yang diberikan oleh pimpinan sehingga karyawan tidak bersungguh-sungguh menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Masalah kualitas hasil kerja karyawan yang masih rendah karena kurangnya motivasi bagi karyawan dan kedisiplinan yang kurang sesuai dengan peraturan yang ada sehingga karyawan menghasilkan kinerja yang tidak maksimal.

Masalah kuantitas pekerjaan karyawan yang rendah yang diakibatkan oleh kurangnya semangat kerja dalam diri masing-masing karyawan, dimana kita ketahui bahwa salah satu faktor utama yang dapat meningkatkan kuantitas pekerjaan karyawan adalah motivasi yang kuat dalam dirinya.

Dengan membandingkan kondisi vaktual tentang apa yang terjadi di lapangan dan dikaitkan dengan teori yang diambil sebagai referensi, ternyata terjadi ketidak samaan. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada SPBU Pertamina Narogong Bekasi (31-173-03)”**

B. Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kurangnya perhatian dari pimpinan yang menyebabkan kurangnya semangat kerja.
2. Masalah kehadiran karyawan yang tidak tepat waktu.
3. Masalah penggunaan atribut kerja yang belum lengkap.
4. Jam istirahat yang belum ditaati.
5. Kualitas hasil kerja karyawan tidak maksimal.

C. Pembatasan Masalah

Dari beberapa masalah yang disebutkan di atas, tidak semua masalah akan di bahas tetapi penulis akan membatasi dari 4 masalah tersebut ke dalam 3 kategori sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja
2. Disiplin Kerja
3. Kinerja Karyawan

D. Rumusan Masalah Penelitian

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada SPBU Pertamina Narogong Bekasi.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada SPBU Pertamina Narogong Bekasi.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh secara bersama-sama antara Motivasi kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada SPBU Pertamina Narogong Bekasi.

F. Kegunaan Penelitian

a. Bagi Peneliti

- 1) Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis (S.Ab) pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Respati Indonesia.
- 2) Menerapkan ilmu pengetahuan peneliti selama belajar di Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Respati Indonesia.
- 3) Bagi mahasiswa Universitas Respati Indonesia dapat dipergunakan sebagai dasar untuk meningkatkan motivasi dan disiplin kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja.
- 4) Bagi perkembangan ilmu pengetahuan, diharapkan dapat menambah kekayaan penelitian ilmiah dan juga merupakan langkah awal dalam pengembangan penelitian yang lebih mendalam dan sempurna.

b. Bagi SPBU Pertamina Narogong

Penelitian ini sangat diharapkan agar dapat membantu SPBU Pertamina Narogong Bekasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi dan

Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada SPBU Pertamina Narogong Bekasi, dan juga dapat dimanfaatkan sebagai evaluasi untuk lebih meningkatkan tingkat kedisiplinan dalam meningkatkan kinerja para karyawannya, agar perusahaan dapat berkembang dengan baik dengan adanya manusia yang mampu bekerjasama dan bertanggungjawab pada setiap pekerjaannya.

c. Bagi Fakultas Ilmu Administrasi

Bagi pengembangan Ilmu Administrasi, penelitian ini diharapkan menjadi sebuah referensi untuk fakultas secara umum dan khusus tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja.

G. Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk mendapatkan hasil tulisan yang tersusun dan terarah, maka peneliti menguraikan penulisan ini dalam 5 bab yaitu sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang, identifikasi masalah, perumusan masalah, tujuan

penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini memaparkan tentang deskripsi teori dari masing-masing variabel yang berkaitan dengan permasalahan manajemen sumber daya manusia yaitu Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang tempat dan waktu penelitian, metode pengumpulan data, sumber data dan jenis data, populasi dan teknik penarikan sampel, definisi konseptual dan operasional masing-masing variabel.

BAB IV ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini diuraikan tentang deskripsi obyek penelitian, karakteristik responden, deskripsi data, serta analisis dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini memuat kesimpulan dan saran yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk melakukan penyempurnaan dalam pengelolaan perusahaan dimasa yang akan datang.