

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Akbar, 2018). Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor Sumber Daya Manusia yang potensial baik, Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 Bab I Pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa Sumber Daya Manusia atau karyawan atau tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Oleh karena itu Sumber Daya Manusia perlu dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisien organisasi dan sebagai salah satu fungsi dalam suatu perusahaan. Adanya Sumber Daya Manusia yang baik mampu untuk membantu menyusun rencana strategi bisnis dan menjalankan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan supaya aktivitas manajemen berjalan dengan baik, sehingga perusahaan perlu memiliki karyawan yang berpengetahuan dan

berketerampilan tinggi serta usaha untuk perusahaan seoptimal mungkin diharapkan kinerja karyawan meningkat.

Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi menurut (Waridin et al., 2017.). Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan Sumber Daya Manusia, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja Sumber Daya Manusia yang ada didalamnya.

PT Ikanindo Rekatama Cipta merupakan perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi. Perusahaan tersebut berawal dari CV. Ikanindo Teknik didirikan pada Juli 1990 di Indonesia sebagai perusahaan yang bergerak dibidang Mekanikal, Elektrikal dan Kontraktor Sipil. Pada awal 2005 berubah nama menjadi PT. Ikanindo Rekatama Cipta. Perusahaan ini terdiri dari member yang memiliki disiplin ilmu dan pengalaman di bidang Mekanikal, Elektrikal dan Kontraktor Sipil, dibentuk untuk dapat menciptakan upaya yang maksimal bagi mitra dan klien PT. Ikanindo Rekatama Cipta yang perusahaan ini tunjukkan dalam kualitas kerja, waktu, biaya dan pelayanan yang profesional.

Profesionalisme PT. Ikanindo Rekatama Cipta terlihat dari keberhasilan perusahaan ini dalam mengerjakan proyek mulai dari desain layout hingga penyelesaian proyek, ditandai dengan semakin banyaknya portofolio PT. Ikanindo Rekatama Cipta. Penelitian ini memfokuskan pada karyawan PT Ikanindo Rekatama Cipta yang berlokasi di Jl. Pucang Jajar No.32 Kertajaya, Gubeng, Surabaya 60282 Indonesia. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut, semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Kinerja karyawan PT Ikanindo Rekatama Cipta juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan. Terdapat faktor yang berpengaruh negatif bagi karyawan seperti adanya ketidaksetaraan dalam Status pekerja terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi perbedaan status karyawan akan berdampak pula pada tingkat kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan tidak tetap memiliki kinerja lebih rendah dari karyawan tetap menurut (Nugraha et al., 2017).

Status pekerja juga yang membedakan antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap tentu akan berpengaruh terhadap hak yang diterima

karyawan. Biasanya karyawan tetap akan memiliki hak yang lebih banyak dibandingkan karyawan tidak tetap. Sebagai contoh dalam hal jenjang karir, perusahaan hanya akan memberikan posisi-posisi tertentu seperti supervisor, manajer, atau kepala bagian hanya pada karyawan tetap. Hal ini tentu akan berpengaruh pada kinerja karyawan karena ada perbedaan hak melalui status (Apriliyani et al., 2022).

Tabel 1. 1 Data Status Pekerja PT.Ikan Indo Rekatama Cipta Surabaya

Kategori Karyawan	Status Pekerja	
	Karyawan Tetap	Karyawan Tidak Tetap
Managemen	6	-
Pengawas	4	
Leader (Gudang/Pproyek)		
Teknisi		
Satpam		
Buruh	-	70
Jumlah	10	70
Total		80

Sumber: PT. Ikanindo Rekatama Cipta

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan ada 80 jumlah karyawan yang terdiri dari 10 karyawan tetap dan 70 karyawan tidak tetap dalam status pekerja masing-masing pada PT Ikanindo Rekatama Cipta. Data ini menunjukkan bahwa status pekerja sangat penting karena status pekerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi karyawan. Hal tersebut dikarenakan karyawan membutuhkan kejelasan apakah mereka merupakan karyawan tetap atau tidak tetap. Status pekerja berdasarkan perjanjian kerja menurut (Erza, 2019) adalah seorang karyawan yang memiliki tingkat jabatan dalam perusahaan berupa karyawan tidak tetap dan karyawan tetap. Karyawan akan lebih suka menjadi karyawan tetap dengan alasan yang sering muncul seperti hak yang diterima karyawan tetap lebih banyak daripada karyawan tidak tetap, seperti adanya

status, adanya kepastian dalam berkarir, keamanan finansial, keamanan pada saat bekerja. Hal ini tentu akan berpengaruh pada kinerja karyawan karena adanya perbedaan hak yang didapatkan karyawan melalui status pekerja dan akan mengakibatkan kinerja karyawan mengalami penurunan sehingga yang dihasilkan pun juga tidak optimal.

Tabel 1. 2 Data Rekap Absensi PT. Ikan Indo Rekatama Cipta

Tahun	Jumlah Pegawai	Kriteria Absensi				Pegawai Aktif
		Terlambat	Alpha	Izin	Sakit	
2021	50	15	5	7	5	18
2022	60	20	10	13	7	10
2023	80	25	15	20	10	10

Sumber: PT. Ikanindo Rekatama Cipta

Berdasarkan tabel 1.2 diketahui tingkat disiplin karyawan PT Ikanindo Rekatama Cipta masih banyak karyawan yang datangnya tidak tepat waktu. Pada tahun 2021, 2022, dan 2023 menunjukkan bahwa meningkatnya jumlah karyawan yang datangnya tidak tepat waktu. Hal ini menunjukkan jika masih rendahnya tingkat kesadaran karyawan terhadap pentingnya disiplin kerja dalam perusahaan yang dapat menyebabkan penurunan tingkat kinerja dari karyawan. Menurut (Astuti et al., 2021) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap seorang karyawan yang memiliki kesadaran untuk mematuhi dan mentaati peraturan dan norma-norma yang ada dalam perusahaan pada saat bekerja. Ketaatan ini dapat diwujudkan ke bentuk sikap, perilaku, tindakan maupun perbuatan yang dilakukan oleh karyawan untuk mematuhi peraturan. Oleh karena itu, disiplin kerja pada setiap perusahaan sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kesadaran terhadap karyawan agar mentaati peraturan yang ada

dalam perusahaan. jika tidak adanya kedisiplinan bekerja dalam perusahaan maka, tujuan tidak dapat dicapai sesuai dengan rencana yang ditetapkan oleh perusahaan dan meningkatkan kualitas dari kinerja karyawan. Kinerja pada umumnya didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan dan kesuksesan dari seseorang dalam melaksanakan tugas dalam pekerjaannya. Menurut (Yanuari et al., n.d. 2016) menyatakan kinerja adalah hasil pekerjaan karyawan yang dilakukan sesuai dengan tugas dan arahan dari perusahaan. Kinerja karyawan yang meningkat maka dapat mencapai keberhasilan tujuan dalam perusahaan.

Sebaliknya jika kinerja karyawan menurun maka dapat membuat suatu perusahaan lebih lama dalam mencapai tujuannya, sehingga di butuhnya kinerja karyawan yang baik dan berkualitas agar dapat menjadi penentu keberhasilan dari perusahaan. Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Status Pekerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Ikanindo Rekatama Cipta”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang tersebut diatas, maka permasalahan yang akan dikaji adalah:

1. Apakah Status Pekerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pad PT.Ikanindo Rekatama Cipta Surabaya?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Ikanindo Rekatama Cipta?
3. Apakah Status Pekerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ikanindo Rekatama Cipta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan keterkaitan dari rumusan masalah diatas, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mempunyai tujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh Status Pekerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ikanindo Rekatama Cipta Surabaya
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ikanindo Rekatama Cipta Surabaya
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan Status Pekerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ikanindo Rekatama Cipta Surabaya

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini berharap agar dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak, manfaat tersebut dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan memberikan kontribusi dalam bidang ilmu manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya di bidang operasional dan memberikan tambahan informasi kepada peneliti di bidang manajemen Sumber Daya Manusia serta sebagai pijakan untuk penelitian selanjutnya terutama penelitian tentang kinerja pelanggan karyawan. Serta memberikan bahan masukan atau tambahan pengetahuan bagi rekan-rekan mahasiswa mengenai kepuasan pelanggan.

2. Manfaat Praktis

1) Bagi Universitas

Diharapkan Penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam menambah kajian ilmiah mengenai ilmu manajemen Sumber Daya Manusia dari teori – teori yang di pelajari di lingkungan Universitas Muhammadiyah Surabaya.

2) Bagi perusahaan

Diharapkan sebagai bahan masukan atau tambahan informasi bagi pihak PT Ikanindo Rekatama Cipta Surabaya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti, status pekerja dan disiplin kerja guna mampu memenuhi kriteria kinerja karyawan, sehingga dapat menentukan langkah langkah selanjutnya yang akan diambil dalam mengukur langkah- langkah yang akan dilakukan di masa yang akan datang.

E. SISTEMATIS

Memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal yang dibahas dalam tiap-tiap bab. Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini merupakan pendahuluan yang berisikan tentang : latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini merupakan Landasan teori yang berisikan tentang : Landasan teori, status pekerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, kerangka pemikiran serta hipotesis penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini merupakan metodologi penelitian yang berisikan tentang : tempat dan waktu penelitian, kerangka konsep, definisi operasional variabel, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN HASIL

Pada bab ini merupakan hasil penelitian dan pembahasan yang berisikan tentang : gambaran umum perusahaan, deskripsi data hasil penelitian, hasil uji hipotesis, analisis dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini merupakan penutup yang berisikan tentang : kesimpulan dan saran.

