

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian**

PT. Amerta Indah Otsuka merupakan sebuah perusahaan yang memasarkan produk minuman Pocari Sweat di Indonesia. Selain memproduksi minuman isotonik dengan merek Pocari Sweat, PT. Amerta Indah Otsuka juga memproduksi makanan ringan berbentuk bar yang terbuat dari tepung kedelai dan buah-buahan asli dengan merek Soyjoy. Pocari Sweat mulai masuk ke pasar Indonesia pada tahun 1990. Pertama kali masuk ke Indonesia hanya 30.000 kaleng setahun dan harus didatangkan dari pabrik minuman Pocari Sweat di Korea Selatan. Pada tahun 1991 Otsuka Pharmaceutical Co., Ltd mendirikan PT. Amerta Indah Otsuka dengan membuka pabriknya di Lawang di Malang, Jawa Timur yang memproduksi Pocari Sweat. (PT Amerta Indah Otsuka, 2011).

Pocari Sweat juga Menjadi merek teratas di kategori minuman isotonik versi Top Brand Index Fase 1 tahun 2014 berdasarkan survei yang dilakukan Top Brand pada Top Brand Award. (Top Brand, 2014).

#### **1.1.1 Profil PT Amerta Indah Otsuka Jakarta**

PT. Amerta Indah Otsuka merupakan anak perusahaan Otsuka Pharmaceutical Co., Ltd., yaitu sebuah perusahaan yang bergerak di bidang farmasi yang sudah terkenal di Jepang. PT. Amerta Indah Otsuka bergerak di bidang bisnis minuman isotonik, perusahaan ini dulu belum sebesar dan berkembang dibandingkan saudaranya PT. Otsuka Indonesia yang lebih dulu masuk ke Indonesia yang bergerak di bidang farmasi. Pada waktu baru didirikan pabrik tersebut memiliki kapasitas produksi 7 juta kaleng per bulan. Tapi sebelum dipasarkan oleh PT. Amerta Indah Otsuka, penjualan Pocari Sweat di bawah kendali PT. Otsuka Indonesia sebagai perusahaan patungan di bidang farmasi dengan Otsuka Pharmaceutical Co., Ltd Jepang. Selama di bawah kendali PT. Otsuka Indonesia distribusi Pocari Sweat dijadikan satu dengan produk farmasi (obat-obatan) PT. Otsuka Indonesia yang menyebabkan pasar Pocari Sweat menjadi kurang jelas

dan distribusinya menjadi tidak berjalan dengan baik. Agar lebih fokus, akhirnya diputuskan pemasaran dan distribusi Pocari Sweat sepenuhnya diserahkan ke PT. Amerta Indah Otsuka. (PT Amerta Indah Otsuka, 2011).

#### 1.1.2 Visi, Misi dan Filosofi PT Amerta Indah Otsuka Jakarta

Berikut ini adalah visi, misi dan filosofi PT Amerta Indah Otsuka. (PT Amerta Indah Otsuka, 2011).

##### a. Visi

*to be a brilliant company by giving the most reliable contribution to consumers and societies.*

##### b. Misi

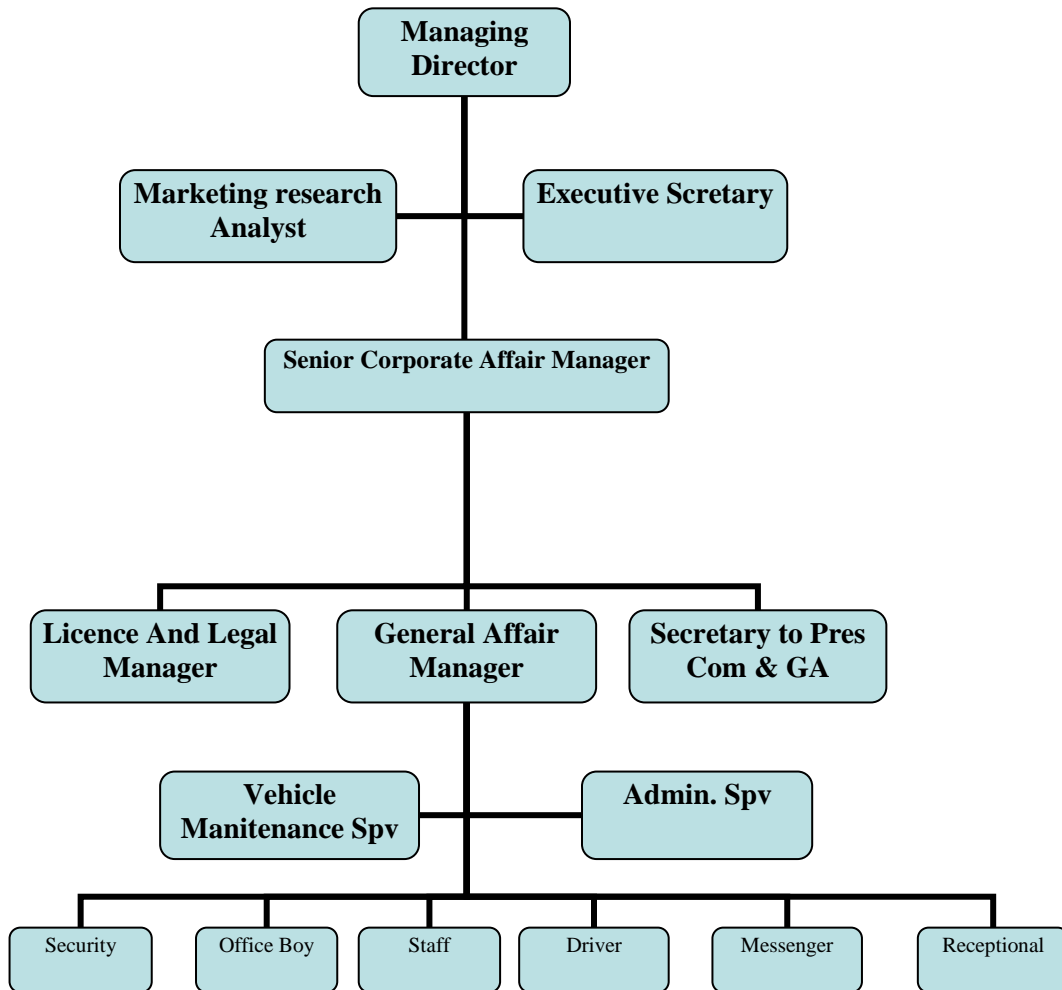
- 1) *To develop and maintain high quality employees in order to ensure high quality product.*
- 2) *To ensure the needs and welfare of consumers and society as the main priority.*
- 3) *To develop and maintain mutual relationship with business partners.*
- 4) *To become a trustable company.*
- 5) *To become an effective and efficient company either in operational and financial.*
- 6) *To catch the oppurtunities in order to create new market for distributed high quality products to more consumers.*

##### c. Filosofi

*Otsuka-people creating new products for better health worldwide*

1.1.3 Struktur Organisasi

Gambar 1.1 Stuktur Organisasi



Sumber : PT Amerta Indah Otsuka

#### 1.1.4 Logo Perusahaan

**Gambar 1.2 Logo PT. Amerta Indah Otsuka**



*Sumber : PT Amerta Indah Otsuka*

Logo Perusahaan merupakan sebuah gambaran simbolis dari falsafah perusahaan Otsuka Pharmaceutical mengadopsi huruf huruf 'O' dari inisial nama perusahaan sebagai motifnya. Mewakili langit, motif 'O' besar di atas berwarna gradasi biru khas Otsuka menandakan "keterbukaan", "kebebasan", "kecerdasan", dan "masa depan". Motif 'O' kecil berwarna merah khas Otsuka mewakili pusat energi Otsuka Pharmaceutical, yang merupakan sumber dari prinsip-prinsip di atas. Disusun secara berimbang dengan 2 motif tersebut, nama Otsuka ditulis menggunakan huruf yang jelas dan mudah dibaca. Logo ini menyampaikan komitmen penuh semangat dari Otsuka Pharmaceutical pada kebahagiaan umat manusia melalui kesehatan yang baik. (PT Amerta Indah Otsuka, 2011).

## 1.2 Latar Belakang Penelitian

Manusia adalah sumber daya utama dalam organisasi, dimana potensinya berupa kemampuan menciptakan, berpikir, narasi, keahlian dan lain-lain yang sangat dibutuhkan dalam pencapaian tujuan. Sejalan dengan pernyataan Winarno (2008:12) menyatakan :

*Sumber Daya Manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah perusahaan. Manusia memiliki kemampuan yang berbeda dengan sumber daya lainnya. Manusialah yang dapat menggerakkan sumber daya lain di dalam organisasi. Oleh karena itu perusahaan selalu berusaha agar sumber daya manusia yang dimilikinya memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan.*

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi oleh karena itu setiap perusahaan menginginkan karyawannya bekerja

dengan baik dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dan mematuhi peraturan sesuai yang diterapkan oleh perusahaan. Sesuai yang dikatakan Flippo yang dikutip dalam Hasibuan (2007:11):

*Personnel management is the planning, organizing, directing and controlling of the procurement, development, compensation, integration, maintenance, and separation of human resources to the end that individual, organizational and societal objectives are accomplished.*

Kesadaran untuk berperilaku disiplin oleh karyawan dalam bekerja dibutuhkan oleh setiap perusahaan termasuk di PT Amerta Indah Otsuka. Karyawan yang disiplin sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan karena perilaku karyawan yang disiplin dapat mempercepat pencapaian tujuan perusahaan. Sesuai dengan yang dikatakan Singodimedjo dalam Sutrisno (2009:90):

*Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.*

Kedisiplinan sangat berpengaruh pada prestasi kerja karyawan pada suatu perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya dalam jurnal administrasi bisnis yang dilakukan oleh Parhusip *et al* (2014) yang dilakukan pada karyawan AJB Bumiputra 1912 mengemukakan bahwa prestasi kerja secara parsial mempengaruhi prestasi kerja secara signifikan dan positif mencapai 88%.

Tingkat kedisiplinan karyawan dapat di lihat dari absensi karyawan dalam perusahaan dan bagaimana karyawan berperilaku sesuai norma dan peraturan yang ada pada perusahaan. Bila dalam absensi seorang karyawan sering tidak masuk atau mangkir dalam jam kerja bisa dikatakan karyawan tersebut kurang disiplin begitu pula sebaliknya bila karyawan selalu masuk tepat waktu dan tidak sering terlambat berarti karyawan tersebut karyawan yang disiplin. Hal ini sesuai dengan Singodimedjo (2000:151) tentang peraturan yang berkaitan dengan disiplin kerja yaitu peraturan jam masuk, pulang dan istirahat.

PT. Amerta Indah Otsuka selaku perusahaan yang memproduksi dan mendistribusikan minuman isotonik merk Pocari Sweat telah menjadi pemimpin pasar di kategori minuman isotonik. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh Top Brand, bahwa saat ini di pasar minuman isotonik masih dipimpin oleh Pocari

Sweat sebesar 49% pada tahun 2014 dengan pertumbuhan penjualan selama dalam tiga tahun terakhir dari 2006 hingga 2013. (Top Brand, 2013). Dengan kondisi tersebut, Pocari Sweat saat ini berada di posisi *market leader*. Namun Nilai tersebut tidak sebesar pada tahun 2013 yang mencapai 52.5% berdasarkan survei yang sama yang dilakukan Top Brand. Hasil survei kategori minuman isotonik dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 1.1 Top Brand Index Kategori Minuman Isotonik**

Merek	2013	2014
Pocari Sweat	52.5%	49.6%
Mizone	39.5%	38.7%
Vita Zone	2.8 %	2.2%
Fatigon Hydro	2.3 %	2.2%

*Sumber : Top Brand 2014*

Penilaian kinerja merupakan alat yang vital dalam mengukur kemampuan karyawan. Penilaian kinerja karyawan bermanfaat untuk melihat kontribusi karyawan terhadap perusahaan dan menjadi dasar perencanaan perusahaan untuk kedepan nantinya. sesuai dengan Daoanis (2012).

Berdasarkan informasi yang di himpun terdapat masalah yang sering dihadapi pada PT. Amerta Indah Otsuka Jakarta yaitu masih sering munculnya sikap kurang disiplin karyawan tentang peraturan dalam perusahaan dalam hasil wawancara pada *staff* bagian *General Affair* terdapat karyawan tidak mengikuti peraturan seperti tidak masuk kantor dengan alasan sakit, masuk kantor terlambat, meninggalkan kantor pada jam kerja, menunda penyelesaian tugas, kurangnya dukungan dari atasan. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel tingkat kedisiplinan kehadiran karyawan pada PT Amerta Indah Otsuka Jakarta berikut ini:

**Tabel 1.2 Persentase Kedisiplinan Kehadiran Karyawan 2014**

Bulan	Kehadiran	Terlambat	Absen
Mei	72%	37%	28%
Juni	87%	28%	13%
Juli	86%	21%	14%

*Bersambung*

Sambungan Tabel 1.2 Persentase Kedisiplinan Kehadiran Karyawan 2014

Agustus	83%	32%	17%
September	74%	20%	26%
Oktober	82%	19%	18%

Sumber: Data Olahan PT Amerta Indah Otsuka

Dari Tabel 1.2 bahwa tingkat presentasi kehadiran karyawan sepanjang bulan Mei sampai Oktober 2014 pada PT Amerta Indah Otsuka mengalami fluktuasi dan terlihat pada bulan Mei 2014 mempunyai tingkat kehadiran karyawan yang paling rendah yaitu sebesar 72% dan pada bulan Juni memiliki tingkat kehadiran tertinggi sebesar 87% padahal tingkat kehadiran yang diharapkan oleh perusahaan sebesar 100%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat bukti adanya perilaku kurang disiplin karyawan.

Perilaku kurang disiplin tersebut dapat menghambat perusahaan untuk meraih tujuan perusahaan. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009:90) menyatakan bahwa:

*Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.*

Sebuah sistem penilaian harus memiliki arah yang jelas, jujur dan umpan balik yang bermanfaat. Penilaian harus jujur dan harus memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam pengaturan tujuan dan standar kinerja. Adalah penting bahwa sistem penilaian konsisten dan hasil penilaian akan dinilai, dianalisis dan ditinjau untuk mengklasifikasikan kompetensi dan kebutuhan pembangunan di semua departemen (Daoanis, 2012).

Pada PT. Amerta Indah Otsuka telah menerapkan cara untuk melakukan penilaian kinerja para karyawan yang berupa *Balance Score Card* yang merupakan hasil evaluasi kinerja karyawan yang dinilai setiap enam bulan sekali dengan hasil penilaian berupa rating yang dibagi menjadi enam rating sebagai berikut:

**Tabel 1.3 Rating Penilaian Pada *Balance Score Card***

RATING	DESKRIPSI
A+, Istimewa (6)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Karyawan secara signifikan telah sukses melaksanakan tujuan pekerjaan /sasaran <i>Key Result Areas</i> (Bagian 1) dan memperlihatkan secara konsisten semua kompetensi yang diinginkan (Bagian 2).</li> <li>• Aspek-aspek kualitas pencapaian mencapai standar yang istimewa.</li> <li>• Prestasi keseluruhan karyawan melebihi tuntutan dari jabatan tersebut.</li> <li>• Relatif hanya sedikit karyawan yang akan memenuhi persyaratan untuk mencapai rating ini, Karyawan dengan rating ini dapat dipertimbangkan untuk di promosi ke jabatan yang lebih tinggi.</li> </ul>
A, Baik (4.73 - 5.99)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Karyawan telah melampaui sasaran KRAs nya (Bagian 1) dan telah menunjukkan sebagian besar kompetensi yang diinginkan (Bagian 2).</li> <li>• Karyawan secara konsisten memperlihatkan kualitas dan kuantitas yang tinggi dari pekerjaan.</li> <li>• Karyawan secara berkala memenuhi total tuntutan jabatan dan memberikan kontribusi yang bernilai kepada perusahaan.</li> <li>• Dapat dipertimbangkan untuk dipromosi ke jabatan yang lebih tinggi.</li> </ul>
B, Memuaskan (3.55 - 4.72)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menunjukkan bahwa karyawan telah memenuhi atau mendekati sasaran KRAs (Bagian 1) dan telah menunjukkan kompetensi-kompetensi lumayan besar (Bagian 2).</li> <li>• Karyawan membutuhkan sedikit supervisi dalam menangani masalah-masalah biasa dan tugas-tugas dipersiapkan dan diselesaikan dengan baik.</li> </ul>

*Bersambung*



*Sambungan Tabel 1.3 Rating Penilaian Pada Balance Score Card*

<p>C, Cukup Memuaskan (2.37 - 3.54)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Karyawan telah gagal memenuhi sasaran KRAs nya (Bagian 1), tetapi telah menyelesaikan kebanyakan dari target pekerjaan lainnya.</li> <li>• Praktek dari sebagian besar kompetensi yang diperlihatkan perlu untuk diperbaiki (Bagian 2) Prestasi keseluruhan karyawan, secara umum, memenuhi kebutuhan jabatan, namun terdapat ketidak-efisiensi yang perlu diperbaiki.</li> <li>• Seorang karyawan dalam rating ini bisa melanjutkan jabatan asalkan ada indikasi yang jelas bahwa akan ada perbaikan kinerja kerja mereka. Dalam hal ini, atasan harus memberikan program peningkatan prestasi yang spesifik (spesifik KRAs dengan KPIs 3-6 bulan).</li> </ul>
<p>D, Kurang Memuaskan (1.19 - 2.36)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Karyawan kurang memenuhi kebutuhan tuntutan jabatan.</li> <li>• Karyawan dalam kategori ini secara pasti sangat kurang memenuhi sasaran kerjanya (Bagian 1)</li> <li>• Jika prestasi karyawan tidak meningkat setelah 3-6 bulan, maka yang bersangkutan dapat didemosi.</li> </ul>
<p>E, Tidak Memuaskan (Buruk) (&lt; 1.18)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Karyawan tidak memenuhi kebutuhan tuntutan jabatan.</li> <li>• Karyawan dalam kategori ini secara pasti gagal memenuhi sasaran kerjanya (Bagian 1).</li> <li>• Jika prestasi karyawan tidak meningkat setelah 3-6 bulan, maka yang bersangkutan dapat didemosi atau diterminasi (PHK).</li> </ul>

*Sumber : PT Amerta Indah Otsuka*

Pemberiaan rating prestasi kerja pada *Balance Score Card* yang dapat dilihat pada Tabel 1.3 agar perusahaan dapat memantau bagaimana kinerja karyawan selama bekerja di PT. Amerta Indah Otsuka. Penilaian kinerja dapat membimbing perusahaan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan serta mendapat umpan balik dari karyawan berdasarkan kinerja karyawan (Marawar, 2013).

Penilaian kinerja diberikan berdasarkan katagori pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab, tugas yang diberikan dan kompetensi yang diinginkan perusahaan. Ini sudah sesuai dengan yang dikatakan Daoanis (2012) *"Employees should be evaluated on the basis of the requirements of their job, their duties and responsibilities"*.

Rating yang tinggi atau semakin baik dibutuhkan oleh perusahaan karena berarti karyawan tersebut sudah menjalankan tugas dengan baik dan bekerja sesuai dengan harapan perusahaan. PT Amerta Indah Otsuka tidak menginginkan rating yang rendah pada setiap karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut. Namun ditemukan banyak karyawan yang mendapatkan rating yang rendah dalam penilaian kerjanya. Adapun rating yang diharapkan perusahaan adalah setiap karyawan mendapatkan rating A yang berarti kinerjanya baik karena dalam deskripsinya yang mendapat rating A berarti karyawan tersebut secara konsisten memperlihatkan kualitas kerja yang tinggi dan secara berkala memenuhi tuntutan jabatan serta memberikan kontribusi yang bernilai pada perusahaan. Berikut tabel persentase rating kinerja karyawan BSC 2014:

**Tabel 1.4 Persentase Rating Kinerja karyawan BSC 2014**

Rating	A	B	C	D	E
Semester I	27%	59%	13%	1%	0%
Semester II	27%	54%	18%	1%	0%

*Sumber: Data Olahan PT Amerta Indah Otsuka*

Dari Tabel 1.4 memperlihatkan karyawan yang mendapatkan rating B mendominasi karyawan pada PT. Amerta Indah Otsuka sebesar 54% pada semester dua tahun 2014 yang mencapai rating A atau yang diharapkan oleh perusahaan hanya sebanyak 27% dan persentasenya tidak berubah dari semester satu ke semester dua. Dari Tabel 1.3 juga memperlihatkan terjadi kenaikan persentase yang mendapatkan rating C sebesar 5% dan penurunan persentase rating B sebesar 5% dari semester satu ke semester dua tahun 2014. Hal ini menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan berdasarkan penilaian *Balance Score Card* yang dilakukan oleh PT. Amerta Indah Otsuka.

Berdasarkan fenomena yang terjadi dan data-data yang telah dihimpun serta rangkaian penjelasan tentang disiplin kerja dan prestasi kerja karyawan, maka disimpulkan terdapat kesenjangan yang terjadi antara teori dan temuan kenyataan yang terjadi pada PT. Amerta Indah Otsuka Jakarta yaitu tidak tercapainya tingkat kedisiplinan yang diinginkan serta terjadi penurunan tingkat kinerja karyawan.

Oleh karena alasan dan uraian tersebut maka kondisi ini layak untuk di teliti. Oleh karena itu penulis mengambil judul penelitian untuk skripsi yaitu : *“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Amerta Indah Otsuka Jakarta”*.

### **1.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis merumuskan permasalahan yang akan diteliti adalah :

- a. Bagaimana disiplin kerja PT. Amerta Indah Otsuka Jakarta?
- b. Bagaimana prestasi kerja karyawan PT. Amerta Indah Otsuka Jakarta?
- c. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Amerta Indah Otsuka Jakarta?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan di atas, tujuan utama dari penelitian ini adalah :

- a. Mengetahui disiplin kerja PT. Amerta Indah Otsuka Jakarta.
- b. Mengetahui prestasi kerja karyawan PT. Amerta Indah Otsuka Jakarta.
- c. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Amerta Indah Otsuka Jakarta.

### **1.5 Kegunaan Penelitian**

- a. Kegunaan Teoritis
  - 1) Diharapkan menambah wawasan dan pengetahuan yang lebih luas tentang disiplin kerja dan prestasi kerja.
  - 2) Diharapkan teori penelitian dapat digunakan untuk menambah referensi teori untuk bahan penelitian berikutnya.
- b. Kegunaan Praktis
  - 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empirik tentang pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan.
  - 2) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi di bidang bisnis teknologi khususnya yang terkait dengan bidang bisnis minuman isotonik. Selain itu juga diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan untuk penelitian selanjutnya dan bermanfaat bagi pihak-pihak lain yang membutuhkan informasi yang berhubungan dengan hasil penelitian ini.

## **1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir**

Dalam sistematika penulisan tugas akhir ini, memberikan gambaran secara umum mengenai isi skripsi ini agar jelas dan terstruktur, maka di bawah ini disajikan secara garis besar sistematika penulisan sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini menggambarkan tentang gambaran umum objek penelitian, latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN**

Pada bab ini mengemukakan dengan jelas tentang tinjauan pustaka penelitian disiplin kerja yang meliputi pengertian disiplin kerja, indikator-indikator disiplin kerja, pelaksanaan disiplin kerja serta prestasi kerja yang meliputi pengertian prestasi kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, penilaian prestasi kerja yang meliputi penilai prestasi kerja, tujuan penilaian prestasi kerja dan tujuan dan manfaat penilaian prestasi kerja dan metode penelitian prestasi kerja dan penelitian terdahulu, kerangka pemiliran, hipotesis penelitian serta Ruang Lingkup Penelitian.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini menjelaskan metode apa yang akan dijelaskan antara lain jenis penelitian, variabel operasional, tahap penelitian, populasi dan sampel, pengumpulan data uji validitas dan uji reabilitas dan teknik analisa data menggunakan uji asumsi klasik, regresi linear sederhana, korelasi dan uji F dan uji t.

### **BAB IV PEMBAHASAN, ANALISIS DAN INTERPRETASI**

Pada bab ini merupakan pembahasan dari penelitian yang meliputi gambaran Responden diantaranya klasifikasi responden menurut jenis kelamin, klasifikasi responden menurut umur klasifikasi responden menurut pendidikan terakhir klasifikasi responden menurut masa kerja dan Penerapan perusahaan disiplin kerja dan prestasi kerja karyawan, interpretasi data menggunakan analisis regresi sederhana.

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab terakhir ini akan menyimpulkan apa yang menjadi hasil penelitian dan saran yang terkait dengan penelitian ini.