

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Disebuah perusahaan terdapat berbagai organisasi-organisasi yang berbeda. Bahwa masing-masing organisasi ini pasti mengharapkan sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Guna dapat membawa umur sebuah perusahaan dalam jangka waktu yang panjang. Dan menargetkan visi misi perusahaan tersebut agar dapat tercapai.

Bahwa manusialah yang merupakan salah satu faktor utama berada digaris terdepan. Dalam mendorong terciptanya keberhasilan target perusahaan yang dimana mestinya sudah dipatenkan. Tanpa campur tangan dari manusia mau sebagaimana dan sehebat apapun kemajuan teknologi yang sedang berkembang pesat saat ini. Tidak akan bisa mendapatkan hasil atau output yang maksimal.

Maka adapun yang harus diperhatikan dalam sebuah perusahaan agar umur disebuah perusahaan memiliki jangka waktu yang lama. Terhindar adanya sebuah kebangkrutan maka dari itu perusahaan lebih memfokuskan pada karyawan dalam perusahaan tersebut. Adanya manajemen yang memiliki kekurangan sehingga membuat perusahaan tidak bertahan lama. dapat menyebabkan ruginya perusahaan. Seperti contoh kurangnya disiplin karyawan dapat menyebabkan keberlangsungan sebuah perusahaan tidak akan lama.

Perusahaan harus lebih memperhatikan pertauran yang sudah dibuat maupun yang akan di buat. Maka perusahaan harus tegas dalam melakukan sanksi terhadap karyawan yang tidak memiliki rasa disiplin. Seperti contoh karyawan yang telat masuk kerja akan dipotong gaji sesuai dengan ketentuan perusahaan. Mengabaikan rasa tanggung jawab sebagai karyawan itupun perusahaan harus cepat menanggulangi agar tidak terjadi lagi.

Faktor pertama yang mempengaruhi tingkat kualitas seorang manusia. ialah disiplin atau kedisiplinan kerja pada diri masing-masing. Yang menjadi kebiasaan tersebut. Bahwa sifat alami manusia dapat dinilai kesehariannya dalam melakukan kewajibannya sebagai pekerja atau sebagai pribadi. Diluar waktu menjadi pemeran pekerja.

Disiplin kerja pada saat bekerja bisa dinilai dari apakah pekerja ini menghadiri waktu bekerjanya pada tepat waktunya atau tidak. Maka apabila tepat pada waktunya juga tidak menutup kemungkinan bahwa pekerja ini datang lebih awal mau itu 5 menit maupun 10 menit sebelum mulainya bekerja pada perusahaan tersebut .Apabila pekerja tersebut mengulangi kegiatan ini secara terus menerus maka bisa dikatakan pekerja ini memiliki disiplin kerja yang baik dan patut diapresiasi oleh perusahaan mau itu dalam bentuk penghargaan atau bonus yang diberikan.

Adapun disiplin diluar waktu kerja bahwa rutinitas apakah yang dilakukan saat tidak bekerja. Bagaimana melakukan kegiatan secara teratur dan sudah direncanakan sebelumnya tanpa hambatan atau terganggunya kegiatan itu. Yang

telah menjadi rutinitas tiap harinya. Seperti membenahi diri agar menjadi pribadi yang lebih baik dikemudian harinya.

Tanggung jawab pekerjaan pada setiap pekerja berada dikapasitas masing-masing. Berat atau tidaknya pekerjaan tergantung bagaimana sikap untuk menyikapi dan disiplin kerja yang benar. Disiplin dalam manajemen waktu juga merupakan faktor berhasil atau tidaknya dalam menyelesaikan tanggung jawab yang semestinya. Maupun itu menghabiskan seluruh energi yang ada atau juga melebihi kapasitas waktu yang telah diberikan (lembur).

Menjabarkan tujuan disiplin kerja mencakup: Tujuan Umum Disiplin Kerja Demi kelangsungan perseroan. Selaras bersama motif organisasi guna yang berkaitan baik hari ini ataupun esok. Tujuan khusus disiplin kerja, mencakup : Guna karyawan menaati seluruh aturan serta ketetapan ketenagakerjaan ataupun aturan, bisa memakai serta menjaga sarana beserta prasarana barang serta jasa perseroan dengan baik. Bisa berperilaku selaras bersama norma yang ada di perseroan serta tenaga kerja. Dapat pula mendapat taraf produktivitas yang tinggi selaras bersama harapan perseroan.

Kedisiplinan pekerjaan juga dapat dilihat pada hari absensinya pada organisasi atau perusahaan tempatnya berada. Apabila absensi seorang karyawan jarang terdapat izin, cuti ataupun alpa maka dikatakan karyawan tersebut dikatakan disiplin. Namun jika bertolak belakang dengan sebelumnya contoh yaitu: Karyawan tersebut sering telat dalam bekerja dan lebih parahnya lagi bahwa sering tidak masuk kerja. Disini peran HRD yaitu memberi teguran keras atau memiliki hak untuk memberhentikan karyawan tersebut.

Keberhasilan suatu manajemen sumber daya manusia terletak pada disiplin. Karena sebuah hubungan yang berbanding lurus antara disiplin dengan prestasi kerja. Yaitu semakin tinggi disiplin maka prestasi kerja juga tinggi, menerangkan bahwa disiplin adalah perbuatan taat pada ketentuan yang masih berjalan pada perusahaan. Dari beberapa pernyataan tersebut, maka peneliti menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu bentuk tanggungjawab karyawan dalam melakukan tugas pekerjaannya dengan penuh kerelaan atau tanpa paksaan. Karyawan yang menyelesaikan pekerjaannya dengan baik serta benar ialah pegawai yang punya taraf disiplin tinggi (Panuluh & Gilang, 2019).

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ialah motivasi. Bahwa motivasi juga berperan penting terhadap performa seorang karyawan pada ruang lingkup kerja ataupun juga dalam ruang lingkup masyarakat ini, masing-masing tujuan hidup orang berbeda-beda. Contohnya inginnya sukses diusia muda, mempunyai penghasilan yang besar dan ingin memensiunkan orang tua. Semua itu bisa diwujudkan dengan memotivasi diri sendiri. Agar semakin giat dan beraninya mengambil suatu kebijakan atau tindakan yang baik dalam perencanaan yang matang.

Bahwa motivasi dapat memacu dan membangun semangat kerja masing-masing agar dapat tercapainya keinginan atau hasrat yang sudah menjadi sebuah target yang ingin dicapai. Dan juga membuat pekerja tidak merasa cepat puas apa yang sudah didapatkan dan terus memotivasi diri untuk mendapatkan hasil yang lebih, sifat alami manusia itu tidak pernah merasa puas dengan apa yang telah

digapai. Maka itu manusia akan tetap memotivasi diri masing-masing agar mendapatkan hasil yang sangat sempurna dimata sendiri mau pun pihak lain.

Motivasi yang baik hendak memberikan profit ke perseroan, sebab bersama motivasi kerja yang tinggi penggapaian tujuan perseroan hendak terlaksana secara baik selaras bersama yang diharap (Suparman, A & Arifin, 2019) Saat melamar kerja, motivasi kerja pegawai kerap ditanya disesi *interview* lalu individu menilai layak ataupun tidaknya pelamar itu guna masuk diperseroan. Bersama mengetahui motivasi apakah yang dipunya guna mendapat pekerjaan itu.

Seiring jalannya waktu serta transformasi yang nampak dari pegawai di pekerjaannya, motivasi kerja pegawai bisa turun. Berbagai persoalan dapat saja timbul mau itu gaji yang diberikan tidak sepadan, permasalahan pada tiap tim kerja kurang terjalin dengan baik dan mengakibatkan terjadinya hal seperti ini yaitu kurang nya efektif kerja seorang karyawan. Ketika motivasi kerja pegawai turun, pasti pula hendak berefek buruk dicapaian kerja pegawai. Terdapatnya motivasi yang kuat mampu memberikan daya dorong pula kuat guna menaikkan kualitas performanya.

Atasan perseroan punya keharusan guna kerap memotivasi untuk menaikkan performanya, maka kerja sama serta saling mengerti tugas serta fungsi dari tiap perseroan bisa berlangsung baik. Atasan perseroan wajib punya visi kedepan yang bisa dipakai selaku bayangan yang hendak digapai perseroan yang berkaitan. Visi amat dibutuhkan untuk memotivasi pekerja serta mampu meninjau sasaran yang hendak digapai. Tiap pekerja kerap punya motivasi selaras bersama obsesinya. Ada yang saat menjalankan pekerjaan berorientasi ke besar kecilnya gaji yang

didapat, ada juga yang berorientasi ke peluang mendapat karir, selaras bersama faktanya itu maka pengontrolan atasan amat dibutuhkan. Hingga apapun yang terjadi tak hendak berefek pada tujuan perseroan.

Motivasi merupakan sesuatu yang memunculkan semangat ataupun motivasi kerja, hingga kuat ataupun lemahnya motivasi kerja pekerja turut menetapkan kinerja sebab kinerja karyawan bergantung ke kekuatan motifnya. Adanya motivasi kerja dibutuhkan pula oleh pegawai guna menaikkan kepuasan kerja. Pegawai yang memandang motivasi kerjanya secara positif condong punya kepuasan kerja yang tinggi misalnya bekerja giat, menjaga langkah kerja keras, serta mempunyai perilaku yang bisa dikontrol sendiri ke arah yang lebih baik.

Motivasi ialah sebuah faktor yang mendorong individu guna melaksanakan sebuah kegiatan tertentu, maka motivasi kerap kali dimakna juga selaku faktor pendorong perilaku individu. Motivasi butuh dilakukan organisasi, yakni semua kegiatan serta tugas bila dibasiskan terhadap motivasi yang tinggi maka kinerja juga hendak jadi tinggi serta kebalikannya. Motivasi ialah perihal ataupun sesuatu yang mendorong individu bertindak sesuatu.

Pegawai/pekerja yang memiliki motivasi yang tinggi biasanya akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan energik. Karena ada motif-motif atau tujuan tertentu yang melatar belakangi tindakan tersebut. Motif itulah sebagai faktor pendorong yang memberi kekuatan kepadanya, sehingga ia mau dan rela bekerja keras.

Motivasi kerja merupakan jiwa pendorong yang kuat bagi manusia untuk melakukan suatu pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan dan kebutuhan yang

ingin dicapainya. Maka dari itu pekerja juga dituntut tetap berinovasi dalam memberikan ide-ide bersama pada departmentnya atau juga timnya. Maka pekerja tetap akan termotivasi secara terus-menerus serta juga tetap fokus pada apa yang akan dicapainya target selanjutnya jika target sebelumnya sudah tercapai.

Di diri individu kerap hendak punya motivasi yang dipakai guna menjalankan perilakunya guna menggapai tujuan tertentu. Motivasi karyawan bisa dipengaruhi faktor minat, gaji yang didapat, keperluan akan rasa aman, korelasi antar personal serta peluang guna bekerja. Terdapatnya motivasi bisa menstimulasi pegawai guna lebih memakai tenaga serta pikiran guna mewujudkan tujuan perseroan. Bila keperluan terhadap perihal itu tercukupi maka muncul kepuasan serta kelancaran pada kenaikan kinerja karyawan.

Bahwa motivasi merupakan hal penting didalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan motivasi, karena motivasi mampu untuk menggerakkan semangat kerja dari karyawan yang nantinya dapat meningkatkan produktivitas kerja dan menjadikan suatu pekerjaan menjadi lebih sempurna.

Yang terakhir ialah pengaruh kinerja karyawan, pada perusahaan sangat berpengaruh pada sehat atau tidakkah karyawan ini berada pada organisasi tersebut apa membawa dampak baik bagi perusahaan. Atau bahkan malah merusak prestasi perusahaan yang bersusah payah untuk mencapai target. Sumber daya manusia mempunyai fungsi yang penting dalam pencapaian produktivitas kerja oleh karena itu tenaga kerja perlu diperhatikan dalam kinerja mengingat bahwa sumber daya manusialah yang mengatur sumber daya lainnya.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat di pengaruhi oleh kinerja individu karyawannya,

Sebab pentingnya peranan manusia pada persaingan baik jangka pendek ataupun jangka panjang di agenda bisnis, sebuah organisasi wajib mempunyai nilai lebih dibanding organisasi lain. Organisasi yang sukses guna mempengaruhi pasar bila bisa menarik perhatian ataupun keunggulan yang dipunya diberagam perihal dibanding organisasi lainnya.

Kenaikan kinerja karyawan hendak memberi kemajuan guna perseroan guna bisa bertahan disebuah kompetisi lingkungan usaha yang tak konstan. Maka usaha guna menaikkan kinerja karyawan ialah tantangan manajemen yang paling serius sebab kesuksesan guna menggapai tujuan serta kelangsungan hidup perseroan bergantung ke kinerja sumber daya manusia (SDM) yang terdapat didalam.

Menurut (Sedarmayanti, 2017) Kinerja karyawan ialah sebuah yang secara actual individu kerjakan serta bisa diamati. Kenaikan kinerja karyawan yang tinggi amat penting disebuah organisasi, sebab bersama kinerja karyawan yang tinggi hendak bisa menaikkan produktivitas kerja karyawan bersama produktivitas yang naik maka tujuan dari organisasi hendak tergapai secara sendirinya. Maka sebuah organisasi kerap berupaya supaya bisa menaikkan kinerja karyawan, supaya tujuan organisasi tersebut bisa cepat tergapai.

Pengukuran sumber kualitas sumber daya manusia juga dapat dinilai pada kinerja karyawan yang bersangkutan. Bahwa karyawan tersebut dapat melakukan tanggung jawabnya atau pekerjaannya dalam dosis yang sudah ditentukan oleh organisasi-organisasi yang bersangkutan. Tidak menutup kemungkinan juga jika



karyawan yang dapat melebihi atau melampaui tanggung jawab yang sudah diberikan. Maka kinerja karyawan tersebut digolongkan kedalam kinerja karyawan yang berkualitas atau merupakan sumber daya manusia yang sangat bagus.

(Setyawan, 2018) menyatakan beberapa hal yang terlibat dalam pembentukan kinerja dari seorang karyawan, seperti: motivasi, pengembangan, tempat dan suasana kerja, sistem penghargaan, kepuasan, perilaku, serta gaya kepemimpinan.

Demikian pula pada sebuah organisasi, sumber daya manusia atau karyawan dapat menjadi tolak ukur keberhasilan organisasi tersebut. Jika sebuah organisasi mempunyai karyawan dengan hasil kerja atau kinerja yang optimal, maka organisasi tersebut bisa dipastikan akan mendapatkan keberhasilan yang diharapkan. Maka disiplin dan motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaannya masing-masing.

Dari permasalahan yang didalam latar belakang. Membuat peneliti ingin melakukan sebuah studi yang judulnya **"PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT DIRGA SATRIA PRATAMA"**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dalam masalah yang ada di latar belakang terdapat berbagai identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya disiplin menyebabkan kinerja karyawan menurun.

2. Motivasi yang kurang tepat sasaran menyebabkan tidak maksimalnya peforma karyawan.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Dalam masalah yang ada di latar belakang dan juga identifikasi masalah yang ditemukan. Adapun batasan masalah yang dibatasi di studi ini ialah pengaruh disiplin dan motivasi kerja pada kinerja karyawan di PT Dirga Satria Pratama.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Dalam persoalan yang ada di latar belakang terdapat berbagai rumusan masalah yakni:

1. Apakah disiplin berpengaruh pada kinerja karyawan di PT Dirga Satria Pratama?
2. Apakah motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan di PT Dirga Satria Pratama?
3. Apakah disiplin serta motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan di PT Dirga Satria Pratama?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasar persoalan diatas, maka tujuan dari studi ini dilakukan untuk mengetahui :

1. Pengaruh disiplin pada kinerja karyawan di PT Dirga Satria Pratama.
2. Pengaruh motivasi pada kinerja karyawan di PT Dirga Satria Pratama.

3. Pengaruh disiplin serta motivasi kerja pada kinerja karyawan di PT Dirga Satria Pratama.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis dari studi ini yaitu sebagai berikut:

1. Pengembangan teori terhadap pengaruh disiplin dan motivasi kerja secara berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Dirga Satria Pratama.
2. Pengembangan konsep terhadap pengaruh disiplin dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Dirga Satria Pratama.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Manfaat praktis dari studi ini ialah :

1. Bagi Perseroan  
Studi ini semoga dipertimbangkan jadi saran yang dapat membawa faedah guna PT Dirga Satria Pratama guna meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi Peneliti  
Studi ini bisa menambah ilmu peneliti tentang disiplin serta motivasi kerja pada kinerja karyawan di PT Dirga Satria Pratama
3. Bagi Universitas Putera Batam  
Dapat menjadi sumber pustaka untuk mahasiswa yang lain dalam melakukan penelitian dengan teori yang sepadan.