

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi ini sumber daya manusia sangatlah penting dalam suatu perusahaan, dengan berkembang zaman sumber daya manusia juga diharapkan dapat berkembang seiring berjalannya waktu. Sumber daya manusia sendiri dapat dijadikan sebagai kunci dari suatu aktivitas dalam perusahaan. Agar aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan baik, maka perusahaan harus memiliki karyawan atau tenaga kerja yang terampil baik dari segi sifat maupun kinerjanya. Sumber daya manusia ini juga dijadikan sebagai suatu modal bagi perusahaan untuk dapat berkembang atau maju ke arah yang lebih baik, sesuai dengan rencana yang sudah ditetapkan. Apabila perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia yang baik, maka dapat dipastikan bahwa kinerja yang ada pada perusahaan juga tidak baik, hal ini dapat mengakibatkan kegiatan perusahaan tidak dapat berjalan dengan lancar.

Kinerja dalam perusahaan dikatakan penting karena dengan adanya kinerja dalam suatu perusahaan, maka dapat dinilai apakah perusahaan tersebut berkembang atau tidak. Dengan kata lain, setiap perusahaan akan berupaya untuk meningkatkan kinerja yang ada untuk menilai apakah kinerja yang ada dalam perusahaan tersebut baik atau tidak. Baik atau tidaknya kinerja yang ada dapat dilihat dari hasil kerja yang baik (Siagian, 2018). Untuk meningkatkan kinerja tersebut, harus ada motivasi yang dapat diberikan..

Untuk saat ini, motivasi masih menjadi pengaruh kinerja seseorang dikarenakan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut (Kusjono & Ratnasari, 2019). Dengan adanya motivasi bagi seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya maka rasa semangat yang dimiliki untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya pun muncul, apabila motivasi yang diberikan rendah atau tidak ada, maka rasa tidak semangat untuk melaksanakan tugas-tugas yang ada pun dapat terjadi. Pada umumnya pengaruh motivasi yang diberikan oleh perusahaan dapat berdampak terhadap sikap karyawan yang ada.

Untuk saat ini, sikap sangatlah penting untuk dinilai jika dikaitkan dengan sumber daya manusia. Semakin tinggi sumber daya yang dimiliki seseorang, maka diharapkan juga bahwa sikap yang dimiliki itu baik. Sikap juga dapat menggambarkan perasaan suka atau tidak suka mengenai objek yang ditanggapinya (Subagio, 2017), karena dengan sikaplah seseorang dapat dinilai apakah berkualitas atau tidak. Dengan adanya sikap, maka perusahaan juga mengharapkan agar setiap karyawan yang ada dapat bersikap dengan baik satu sama lain, baik itu sesama rekan kerja atau terhadap pekerjaan yang ada serta terhadap peraturan perusahaan yang ada.

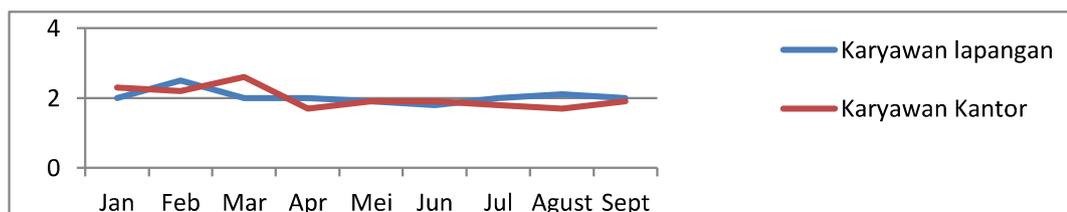
Salah satu peraturan perusahaan yang dimaksud yaitu mengenai kedisiplinan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugasnya. Setiap perusahaan pasti memiliki aturan atau SOP nya sendiri, dengan kedisiplinan inilah maka kedisiplinan karyawan dapat dinilai oleh perusahaan. Dengan adanya kedisiplinan, maka

kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati aturan atau norma yang ada dalam suatu perusahaan yang berlaku (Am et al., 2021) dapat teradji. Tanpa adanya kedisiplinan dalam suatu perusahaan, maka tujuan yang sudah diterapkan oleh perusahaan tidak dapat tercapai.

PT Laut Mas merupakan perusahaan jasa yang bergerak di bidang jasa pengiriman barang untuk domestik maupun luar negeri yang melayani pengiriman cargo maupun kontener. PT Laut Mas ini berlokasi di Jalan Duyung, Komplek Citra Permai Blok B No. 11 dan 12, Jodoh, Batu Ampar, Batam – Kepulauan Riau. PT Laut Mas sendiri sudah berdiri sejak tahun 2005 yang memiliki cabang di berbagai kota seperti Kota Batam, Surabaya, Makassar, dan berpusat di Jakarta.

Kinerja karyawan PT Laut Mas merupakan kunci untuk memajukan perusahaan, dan untuk saat ini kinerja yang ada masih belum cukup optimal. Kurang optimalnya kinerja inilah yang menjadi masalah bagi PT Laut Mas mengenai kinerja yang ada. Hal ini juga dikarenakan menurunnya performa kerja dari karyawan PT Laut Mas baik untuk karyawan lapangan maupun karyawan kantor seperti customer service.

Gambar 1.1 Data kinerja karyawan kantor dan karyawan lapangan PT Laut Mas 2021



Sumber : PT Laut Mas, 2021

Dilihat dari gambar di atas, dijelaskan bahwa data kinerja yang ada mengalami sedikit penurunan. Meskipun tidak menurun secara drastis, namun hal ini harus segera ditanggulangi agar tidak semakin parah. Meskipun dalam beberapa bulan terjadi peningkatan juga, namun perusahaan tetap harus meningkatkan kinerja karyawan yang ada di PT Laut Mas. Alasan menurunnya kinerja karyawan tersebut dapat dilihat dari rendahnya motivasi, sikap dan disiplin kerja.

Dalam PT Laut Mas, motivasi masih terbilang rendah untuk diberikan kepada karyawan. Motivasi tidak hanya dapat diberikan lewat kata-kata saja, melainkan lewat kompensasi atau penghargaan yang berikan. Sejauh ini kompensasi masih kurang optimal untuk diberikan kepada karyawan, ada juga karyawan yang merasakan kurang nyaman atas hal tersebut. Dengan kurangnya motivasi yang diberikan, ditambah lagi pekerjaan yang dilakukan karyawan, karyawan pun merasa kurang puas dengan pekerjaan yang dilakukannya saat ini. Dengan rendahnya motivasi yang ada, tingkat stress pun juga dihadapi oleh karyawan PT Laut Mas.

Berdasarkan dengan observasi peneliti terhadap tingkat motivasi dalam PT Laut Mas, peneliti menilai bahwa motivasi yang diberikan kepada karyawan memang belum optimal. Hal ini dapat dibuktikan dengan resignnya beberapa karyawan beberapa bulan yang lalu dengan alasan ingin mencari pekerjaan di luar sana untuk mendapat pengalaman yang baru. Selain itu, tidak diperpanjangnya hubungan kerja antara perusahaan dengan karyawan pun terjadi dikarenakan

karyawan yang kurang termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.

Tabel 1.1 Data Resign PT Laut Mas 2021

No	Bulan	Jumlah Resign
1	Januari	0
2	Februari	0
3	Maret	3
4	April	5
5	Mei	1
6	Juni	2
7	Juli	4
8	Agustus	5
9	September	3
Total		23

Sumber: PT Laut Mas, 2021.

Berdasarkan dengan tabel 1.1 diperlihatkan bahwa tingkat resign yang ada pada PT Laut Mas selalu ada setiap bulannya. Mulai dari bulan maret angka resign mulai mengalami peningkatan. Meskipun tidak setiap bulan mengalami peningkatan, ini juga menandakan bahwa motivasi yang diberikan masih kurang karena angka resign karyawan yang masih ada.

Selain permasalahan motivasi yang ada, sikap karyawan PT Laut Mas juga terpengaruh. Buruknya sikap kerja akan berdampak terhadap hasil kerja yang diberikan. Sikap tidak hanya dinilai saat bekerja saja, tetapi dapat dilihat dari sisi lain seperti saat waktu di luar jam kerja atau jam istirahat serta jam pulang kerja. Dengan adanya sikap kurang baik dalam perusahaan seperti sikap yang buruk

terhadap rekan kerjanya maupun terhadap pekerjaannya seperti bermain game saat jam kerja, menonton saat jam kerja, memberikan pekerjaan kepada rekan kerjanya yang lain padahal bukan pekerjaannya, menunda pekerjaan serta tidak bertanggungjawab dalam pekerjaannya, inilah sikap – sikap yang harus diminimalisirkan atau dihilangkan dari perusahaan.

Berdasarkan dengan observasi peneliti mengenai permasalahan sikap yang ada pada PT Laut Mas, masih ada karyawan yang menunjukkan sikap-sikap seperti yang sudah dijelaskan di atas, sikap seperti itu pastinya akan berdampak buruk terhadap lingkungan kerja PT Laut Mas. Dengan buruknya sikap karyawan yang ada, ini akan berdampak juga terhadap karyawan yang lainnya apabila karyawan dengan sikap seperti ini tidak ada perubahan.

Dengan buruknya sikap yang terpengaruh dari rendahnya motivasi, permasalahan ini juga akan berdampak terhadap kedisiplinan karyawan PT Laut Mas. Kedisiplinan secara umum bisa dilihat dari segi kehadiran, rendahnya kedisiplinan karyawan PT Laut Mas inilah yang dapat menyebabkan terganggunya kegiatan operasional. Adapun beberapa cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengurangi permasalahan mengenai kedisiplinan karyawan seperti dengan diterbitkannya surat peringatan. Selain keterlambatan yang dinilai sebagai kedisiplinan karyawan PT Laut Mas, tidak melakukan absensi saat datang dan pulang kerja serta tidak mengikuti arahan dari atasan juga menjadi masalah bagi perusahaan.

Berdasarkan dengan observasi peneliti, tingkat keterlambatan karyawan

PT Laut Mas masih tetap ada sampai hari ini. Adapun alasan yang biasa digunakan sebagai alasan keterlambatan adalah telat bangun, macet, hujan, ban bocor dan lain-lain. Rendahnya kedisiplinan ini, akan berakibat buruk bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Dengan rendahnya kedisiplinan yang ada, maka kegiatan operasional dapat terganggu mengingat bahwa PT Laut Mas merupakan perusahaan jasa pengiriman yang terus beroperasi 24 jam.

Tabel 1.2 Data Kerlambatan PT Laut Mas 2021

No	Bulan	Jumlah Keterlambatan
1	Januari	35
2	Februari	15
3	Maret	22
4	April	30
5	Mei	43
6	Juni	51
7	Juli	39
8	Agustus	43
9	September	32
Total		310

Sumber: PT Laut Mas, 2021.

Berdasarkan dengan tabel 1.2 diperlihatkan bahwa tingkat keterlambatan karyawan PT Laut Mas bisa disimpulkan selalu mengalami kenaikan setiap bulannya. Meskipun beberapa bulan terakhir dijelaskan bahwa angka

keterlambatan mulai menurun, bukan berarti kesempatan untuk angka keterlambatan ini tidak akan naik kembali. Dengan meningkatnya angka keterlambatan ini dapat berakibat buruk terhadap kinerja karyawan itu sendiri atau dapat mempengaruhi rekan kerjanya serta dapat mengganggu jalannya kegiatan operasional yang ada dalam perusahaan ini. Dengan tingginya angka keterlambatan ini, dapat diartikan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan yang ada masih rendah.

Maka dari itu, peneliti memiliki ketertarikan untuk membuat sebuah penelitian terhadap kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh motivasi, sikap dan disiplin kerja dengan mengangkat topik berjudul “Pengaruh Motivasi, Sikap dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Laut Mas”.

1.2 Identifikasi Masalah

Sesuai dengan permasalahan yang dijelaskan pada latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan antara lain:

1. Rendahnya motivasi dapat dilihat dari jumlah karyawan yang resign.
2. Buruknya sikap dapat dilihat dari perilaku antar sesama rekan kerja maupun terhadap pekerjaan karyawan tersebut.
3. Rendahnya kedisiplinan akibat keterlambatan.
4. Menurunnya kinerja karyawan akibat motivasi, sikap dan kedisiplinan.

1.3 Batasan Masalah

Riset ini mempunyai batasan permasalahan yang sudah dibatasi oleh peneliti antara lain:

1. Riset dilakukan di PT Laut Mas.
2. Penelitian dilaksanakan kepada kinerja karyawan PT Laut Mas.
3. Objek pada riset ini adalah karyawan PT Laut Mas.

1.4 Rumusan Masalah

Sesuai dengan yang ada pada latar belakang yang sebelumnya sudah dijelaskan, dengan ini permasalahan pada penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Laut Mas?
2. Apakah sikap berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Laut Mas?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Laut Mas?
4. Apakah motivasi, sikap dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Laut Mas?

1.5 Tujuan Penelitian

Dari pengertian yang sudah dijelaskan di latar belakang, dengan penelitian ini mempunyai tujuan yang bisa dirincikan di antaranya yaitu:

1. Untuk mengetahui apa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Laut Mas
2. Untuk mengetahui apa pengaruh sikap terhadap kinerja karyawan PT Laut Mas
3. Untuk mengetahui apa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Laut Mas
4. Untuk mengetahui apa pengaruh motivasi, sikap dan disiplin kerja terhadap

kinerja karyawan PT Laut Mas

1.2 Manfaat Penelitian

Diharapkan dari penelitian ini bisa dibagikan manfaat ke semua kalangan baik untuk peneliti sendiri, perusahaan dan akademis. Berikut ini manfaat dari penelitian ini, antara lain:

1.6.1 Manfaat Teoristis

Supaya dapat menunjang teori yang sudah diperoleh dari peneliti serta memberikan dukungan kepada variable yang sebelumnya sudah ditinjau dan diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan wawasan bagi dunia pendidikan.

1.6.2 Manfaat Praktis

Kegunaan yang dapat dipelajari dari penelitian ini yaitu:

1. Bagi Penulis, Meningkatkan presepsi peneliti karena dapat mengaplikasikan ilmu yang didapat dalam perkuliahan.
2. Bagi PT Laut Mas, Peneliti berharap melalui penelitian ini, perusahaan memperoleh kontribusi positif dan konstruktif yang dapat meningkatkan produktivitas setiap karyawan.
3. Bagi Universitas Putera Batam, Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi review serta makalah akademik yang bermanfaat, sebagai sumber referensi kalangan akademik dan mahasiswa.
4. Bagi Peneliti, penulis berharap penelitian bisa menjadi acuan maupun referensi bagi peneliti selanjutnya.