

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada era globalisasi ini, sumber daya manusia merupakan sebuah modal utama bagi perusahaan untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola tenaga kerja dengan baik. Hal tersebut dikarenakan tenaga kerja mempunyai peran penting untuk menjalankan tugas yang baik dalam sebuah perusahaan. Maka dari perusahaan diwajibkan memiliki sumber daya tenaga kerja berkompetensi dan berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kebutuhan masyarakat dalam menjalankan aktivitasnya terus meningkat. Dari perkembangan kebutuhan masyarakat salah satunya adalah transportasi darat sebagai alat untuk menjalankan aktivitas, khususnya transportasi mobil angkutan barang untuk melakukan pengiriman barang logistik yang menyebabkan banyak lahirnya pengusaha baru yang tertarik dalam peluang usaha di bidang jasa pengiriman barang logistik dalam wilayah masing-masing. Diketahui dengan terjadinya peningkatan kinerja karyawan maka akan membawa kemajuan pesat pada perusahaan dalam suatu lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah sebuah tantangan bagi pengusaha karena untuk mencapai tujuan perusahaan semuanya tergantung pada kualitas kinerja karyawan yang ada di dalamnya.

Kinerja karyawan adalah suatu hasil prestasi kerja karyawan yang telah melakukan tugasnya atau tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan.

Sebuah peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan pada perusahaan dalam suatu lingkungan bisnis yang tidak stabil. (Purnomo & Djudi, 2017: 29) menyatakan kinerja karyawan yang meningkat dapat diaplikasikan sebagai materi pertimbangan perusahaan untuk membangun sumber daya manusia dan akan berdampak kestabilan dalam proses mencapai tujuan perusahaan. Adapun teori kenyataan yang didukung oleh (Syafriana, 2017: 6) mengemukakan bahwa kinerja merupakan sebuah pencapaian persyaratan yang dapat dicerminkan dari hasil akhir pekerjaan tertentu.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi turunnya kinerja karyawan pada sebuah perusahaan salah satunya adalah kedisiplinan. Menurut (Husain, 2018: 4) yang menyatakan bahwa dengan semakin tingginya disiplin kerja, maka kinerja pada karyawan juga akan semakin meningkat, sehingga karyawan akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan. Adapun teori pendukung dari hasil penelitian yang dilakukan menurut (Purnomo & Djudi, 2017: 29) adalah untuk tenaga kerja yang memiliki kedisiplinan yang tinggi akan mempunyai hasil kerja yang baik, karena tenaga kerja tersebut menggunakan waktunya dengan baik untuk melakukan pekerjaannya demi mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dari beberapa teori peneliti diatas dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan adalah suatu hal yang terbentuk dari perilaku seseorang yang menonjolkan nilai ketaatan, keteraturan, ketepatan waktu. kedisiplinan yang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik bagi perusahaan. Maka dari itu, pimpinan perusahaan perlu mengawasi

perilaku dan tingkah laku kedisiplinan para karyawan demi meningkatkan kinerja karyawan yang baik.

Selain dari kedisiplinan, perusahaan juga harus peduli pada faktor motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang menurun. Motivasi merupakan suatu penyesuaian diri pada seseorang yang muncul karena adanya perasaan dan emosional ataupun sifat tingkah laku sehingga dapat mendorong individu untuk melakukan atau bertindak sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan tertentu. Menurut (Endah, 2016: 135) motivasi merupakan sebuah faktor yang dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja pada karyawan untuk dapat berperan serta secara aktif dalam proses bekerja. Teori ini juga sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Purnomo & Djudi, 2017: 30) yang menyatakan motivasi kerja merupakan kesediaan untuk dapat mengeluarkan sebuah upaya yang tinggi untuk sebuah perusahaan, yang dikondisikan oleh kemampuan demi kebutuhan hidup.

PT Pana Lantas Sindo Ekspres adalah sebuah perusahaan yang mengoperasikan bidang jasa pengangkutan dan pengiriman barang logistik dari luar negeri yang didirikan pada tahun 28 november 1996 di daerah Sungai Panas Ruko Batam Executive Centre Blok E no. 15 kota Batam. Perusahaan ini juga mempunyai banyak kompetitor dengan bidang yang sama, maka PT Pana Lantas Sindo Ekspres membuat sebuah penawaran layanan LCL (Less than Container Load) yang berarti memberikan potongan agar lebih hemat dari penggunaan biaya pengangkutan dari kontainer dan memberikan produk kerja yang sangat baik

dengan biaya yang masuk akal kepada pelanggan atau klien untuk bisnis yang sukses dan menguntungkan.

Pertumbuhan PT Pana Lantas Sindo Ekspres didorong oleh komitmen tenaga kerja untuk melayani pelanggan atau klien dengan jumlah baik besar maupun kecil. Karena beragam pengalaman dengan perusahaan besar dan kecil, PT Pana Lantas Sindo Ekspres cenderung lebih praktis dan lebih terbiasa dengan masalah anggaran pelanggan atau klien. Pengetahuan PT Pana Lantas Sindo Ekspres yang luas dan latar belakang persyaratan bea cukai dan peraturan pengiriman memungkinkan perusahaan untuk mempercepat pengiriman pelanggan atau klien dan memenuhi permintaan bisnis mereka secara tepat waktu.

Akan tetapi, dari hasil wawancara kepada atasan atau pimpinan PT Pana Lantas Sindo Ekspres ini, terlihat bahwa masih ada faktor kedisiplinan karyawan pada perusahaan ini masih kurang. Hal ini dapat dilihat dari kondisi dengan seringnya karyawan yang tidak hadir, datang terlambat dan masih ada keterlambatan pengiriman barang kepada pelanggan dengan jangka waktu yang diharapkan pelanggan. Padahal untuk bisa dapat mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan awal diharapkan perusahaan perlu adanya disiplin kerja yang baik dari para pegawainya. Karena sifat dalam disiplin kerja merupakan suatu alat atau sarana bagi perusahaan PT Pana Lantas Sindo Ekspres untuk mempertahankan eksistensinya.

Berikut ini menunjukkan kehadiran karyawan pada PT Pana Lintas Sindo Ekspres dalam bekerja yang menunjukkan kedisiplinan yang masih kurang memuaskan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 1. 1** Data kedisiplinan kerja karyawan 2019

Bulan	Kriteria				
	Terlambat datang	Izin / cuti	Alfa (tanpa keterangan)	Pulang Awal	Total
Maret	40	7	4	1	52
April	44	13	0	12	59
Mei	49	18	8	5	80
Juni	45	21	0	7	73
Juli	53	9	2	0	64
Agustus	48	10	5	6	69

Sumber: PT Pana Lintas Sindo Ekspres 2019

Berdasarkan tabel data kehadiran kerja diatas dapat kita lihat bahwa jumlah angka secara keseluruhan mulai dari bulan maret sampai dengan agustus, angka tertinggi dari penjumlahan rata-rata keseluruhan jumlah karyawan terdapat pada bulan mei sejumlah 80 orang, dan angka terendah adalah pada bulan maret sejumlah 52 orang. Dapat disimpulkan kedisiplinan kehadiran kerja karyawan pada PT Pana Lintas Sindo Ekspres ini mengalami penurunan. Hal ini membuktikan bahwa di setiap bulan, selalu ada karyawan dari PT Pana Lintas Sindo Ekspres yang kurang disiplin dalam bekerja dan motivasi keinginan dalam bekerja masih belum produktif, sehingga akan mengakibatkan pekerjaan yang

menumpuk maka akan terjadinya kinerja karyawan dan hasil pendapatan yang akan terus menurun. Adapun teori dukungan menurut (Susanti, 2017: 426) mengatakan bahwa disiplin kerja menurun dapat di lihat dari beberapa tanda-tanda yaitu turunnya produktivitas dalam bekerja dan tingkat angka absensi yang selalu meningkat dan faktor-faktor lainnya.

Dapat kita tunjukkan juga bahwa hasil kinerja karyawan dari PT Pana Lantas Sindo Ekspres ini semakin menurun dari tahun 2017 sampai dengan 2018 sebagai berikut:

**Tabel 1. 2** Data Hasil Penilaian Kinerja Karyawan

Perilaku Kerja	Tahun 2017			Tahun 2018		
	Bobot	Nilai Kinerja	Skor (%)	Bobot	Nilai Kinerja	Skor (%)
Kedisiplinan	10	75	7.5	10	60	6
Motivasi	10	70	7	10	65	6.5
Kerja Sama	10	80	8	10	70	7
Tanggung Jawab	10	85	8.5	10	80	8
<b>Hasil Kerja</b>						
Kualitas Kerja	20	75	15	20	65	13
Kuantitas Kerja	20	70	14	20	60	12
Keterampilan Kerja	20	75	15	20	75	15
<b>Jumlah</b>	100		75	100		67.5

Sumber: PT Pana Lantas Sindo Ekspres 2019

Dari data tabel 1.2 diatas, dapat kita simpulkan bahwa kinerja karyawan dari PT Pana Lantas Sindo Ekspres mengalami penurunan dari tahun 2017-2018 dengan angka 74% menjadi 67,5%.

**Tabel 1. 3** Standar Nilai Kinerja Karyawan

No	Nilai (%)	Kategori
1.	90 ke atas	Sangat Baik
2.	80-89	Baik
3.	70-79	Cukup
4.	61-69	Kurang
5.	60 ke bawah	Buruk

Sumber: PT Pana Lantas Sindo Ekspres 2019

Berdasarkan tabel 1.2 bahwa kinerja karyawan menurun dari tahun 2017-2018 dengan angka 74% menjadi 67,5%. Dilihat dari tabel 1.3 standar nilai kinerja karyawan, Hasil penilaian dari kinerja tersebut dapat jelaskan bahwa nilai perilaku kinerja dapat lihat dari aspek kedisiplinannya yang menurun dari 7.5% menjadi 6%, lalu aspek motivasi menurun dari 7% menjadi 6.5%, lalu aspek kerja sama menurun dari 8% menjadi 7%, dan aspek tanggung jawab menurun dari 8.5% menjadi 8%. Nilai hasil kerja juga dilihat dari aspek kualitas kerja menurun dari 15% menjadi 13% dan kuantitas kerja menurun dari 14% menjadi 12%, dan juga keterampilan kerja memiliki nilai yang sama dengan tahun sebelumnya.

Oleh karena kondisi tersebut, maka telah menimbulkan berbagai keluhan dari beberapa konsumen sehingga permintaan jasa pengangkutan dan pengiriman

barang logistik menjadi berkurang dan penilaian untuk dijadikan kerja sama bisnis di kalangan pelanggan juga semakin menurun.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PANA LANTAS SINDO EKSPRESS”**.

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, permasalahan yang diidentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Kedisiplinan karyawan yang tidak tepat waktu pada saat masuk kerja.
2. Kurangnya dorongan motivasi dari karyawan dalam menjalin hubungan kerja sama.
3. Kurangnya motivasi kerja karyawan dalam bidang pekerjaannya sehingga produktivitas menurun.
4. Tenaga kerja yang menunda pekerjaan sehingga mengakibatkan turunnya kinerja pekerjaan karyawan tidak selesai tepat waktu.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Dikarenakan memiliki cakupan yang penelitian yang sangat luas, sementara waktu yang diberikan kepada penulis untuk melakukan penelitian sangat terbatas. Oleh karena itu, penulis merasa perlu melakukan pembatasan penelitian dalam hal-hal sebagai berikut:

1. Variabel pada penelitian ini hanya mengenai kedisiplinan, motivasi yang merupakan variabel *independent* terhadap variabel *dependent* yaitu kinerja karyawan;
2. Objek dalam penelitian ini adalah karyawan/ tenaga kerja dari PT Pana Lantas Sindo Ekspres.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah yang menjadi fokus perhatian peneliti adalah sebagai berikut:

1. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pana Lantas Sindo Ekspres?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pana Lantas Sindo Ekspres?
3. Apakah kedisiplinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pana Lantas Sindo Ekspres?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh penulis dalam melakukan penelitian atas permasalahan yang telah diidentifikasi sebelumnya yaitu:

- 1 Untuk mengetahui kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pana Lantas Sindo Ekspres;
- 2 Untuk mengetahui motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pana Lantas Sindo Ekspres;
- 3 Untuk mengetahui kedisiplinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pana Lantas Sindo Ekspres.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

### **1.6.1 Aspek Teoritis**

Penelitian ini dilakukan agar dapat memberikan manfaat dari aspek teoritis sebagai berikut:

1. Menghasilkan konsep mengenai pengaruh faktor-faktor kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pana Lintas Sindo Ekspres;
2. Memperkuat teori yang sudah ada atau menolak teori yang sudah ada.

### **1.6.2 Aspek Praktis**

Manfaat dari aspek praktis adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan  
Membantu PT Pana Lintas Sindo Ekspres agar dapat memahami atau mengatasi masalah-masalah pada kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kualitas karyawan menjadi lebih baik.
2. Bagi Peneliti  
Dapat menambahkan atau memperluaskan ilmu pengetahuan agar dapat di praktekkan langsung dalam dunia bisnis yang nyata dan dapat mengatasi kinerja diri sendiri.
3. Bagi Akademisi  
Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai rujukan dan bahan perbandingan bagi para peneliti untuk melakukan penelitian sejenis (seperti judul peneliti) dimasa mendatang.