

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia sebagai sumber daya paling berharga pada lembaga dan organisasi di era globalisasi saat ini. Tanpa perspektif yang berorientasi pada manusia, tidak memungkinkan suatu lembaga, bisnis, dan juga organisasi dapat menetapkan visi dan tujuannya. Untuk mencapai visi dan tujuan organisasi, sumber daya manusia yang berkualitas akan menjadi kontributor vital bagi pertumbuhan dan penggerak organisasi. (Astria, 2020:1). Agar bisnis dapat meningkatkan pendapatan mereka sendiri, mereka akan membutuhkan personel yang berkinerja tinggi. Dua karakteristik utama yang mempengaruhinya adalah seberapa baik karyawan bekerja dapat ditentukan melalui pengamatan yang dilakukan.

Pengaruh disiplin kerja dan motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai dan dapat membantu pegawai bekerja dengan baik dan memberikan hasil yang berkualitas tinggi, membuat hubungan antar faktor tersebut dengan kinerja karyawan menarik untuk diteliti. Agar orang-orang bahagia di tempat kerja, inspirasi dari manajer dan organisasi sangat penting, begitu juga pengendalian diri untuk menanamkan rasa tanggung jawab. Kesadaran dan kemauan seseorang untuk mengikuti semua kebijakan tempat kerja yang berlaku dan konvensi masyarakat

adalah ciri-ciri disiplin. Rasa tanggung jawab seseorang terhadap tanggung jawab yang diberikan kepadanya dapat ditunjukkan dari tingkat kedisiplinannya. Tanpa disiplin yang tepat, dapat menjadi tantangan bagi bisnis untuk menghasilkan hasil yang optimal (Khoirotul, 2019).

Keinginan untuk melakukan suatu tindakan dikenal sebagai motivasi. Orang mengambil tindakan untuk mencapai suatu tujuan. Akibatnya, motivasi adalah keadaan internal seseorang yang memicu keinginan mereka untuk terlibat dalam perilaku tertentu untuk tercapainya tujuan tersebut (Pratiwi& Darmastuti, 2019).

Kinerja adalah perilaku-perilaku yang diperoleh dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab terhadap pekerjaan tertentu serta dengan waktu yang telah ditetapkan. Hasil kerja seseorang selama waktu yang telah ditentukan adalah kinerja mereka. Pencapaian tugas dan tugas yang diberikan kemudian digunakan untuk mengukur kinerja. Akibatnya, kinerja yang sangat baik didefinisikan sebagai memenuhi kriteria yang ditetapkan, dan kinerja yang buruk didefinisikan sebagai tidak memenuhi standar yang ditetapkan. Kinerja menggabungkan bagian dari persyaratan pencapaian yang harus dicapai (Rahayu, 2019).

Setiap tahunnya, kepala divisi tersendiri di PT. Sicepat Ekspres Batam melengkapi review prestasi kerja dengan menggunakan formulir review kinerja Karyawan. Sumber daya manusia yang digunakan oleh PT. Sicepat Express Batam berupa keterampilan kerja, dimana beberapa komponen harus dijunjung tinggi guna meningkatkan kompetensi yang dibutuhkan oleh PT. Sicepat ekspres.

PT. Sicepat Ekspres Batam menerapkan tiga indikator penilaian dalam melakukan proses penilaian kinerja sebagai berikut:

Table 1.1 Daftar Cabang

No.	Performa Kerja	Target Capaian	Presentase capaian
1.	Aspek Kinerja	90% - 100%	95%
2.	Aspek Sikap	90% - 100%	88%
3.	Aspek Disiplin	90% - 100%	85%

Sumber: HRD Sicepat Ekspres Batam, 2021

Berdasarkan keterangan pada tabel diatas, sub-sub bagian Kompetensi Kinerja, Aspek Sikap dan Aspek Disiplin menunjukkan presentase pada tahun 2021 dengan hasil tidak sesuai target. Hal tersebut dapat dilihat dari subbagian komponen wajib penilaian kinerja di PT. Sicepat Express Batam sebagai bukti capaian kinerja yang belum mencapai target capaian. Disiplin merupakan salah satu penilaian pada calon pegawai untuk meningkatkan kinerja. Untuk mengoperasikan perusahaan secara efektif, seseorang harus cukup disiplin. Adalah mungkin untuk mengukur seberapa baik karyawan mematuhi peraturan yang diperbarui dengan melihat bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka. (Sari etal., 2020:5).

Terdapat Melalui motivasi yang dilaksanakan, memungkinkan untuk melakukan pekerjaan yang berkualitas. Menawarkan insentif adalah praktik memotivasi pekerja untuk mendukung kinerja dan standar kerja yang rajin dan berkualitas. Kekuatan Tujuan, tingkat komitmen, dan konsistensi perilaku individu semuanya dipengaruhi oleh diri atau motivasi mereka. tindakan sukarela dilakukan dalam rangka melakukan tugas seseorang dengan tujuan mencapai tujuan bersama dan sesuai dengan kebijakan yang (Rozalli & Kusnaldi, 2020:8).

Table 1.2 Data Persentasi Tingkat Kualitas Disiplin Berlandaskan rekap absensi

No.	Kategori	2019	2020	2021
1	Total Karyawan Tetap	50	50	50
	Terlambat	12	13	15
	Tepat Waktu	23	22	20
	Persentase Disiplin Karyawan Tetap	65,71%	62,86%	57,14%
2	Total Karyawan Kontrak	65	65	65
	Terlambat	31	30	38
	Tepat Waktu	34	35	27
	Persentase Disiplin Karyawan Kontrak	52,31%	53,85%	41,54%

Pada Tahun 2019-2021

Sumber : PT Sicepat Ekspres Batam Tahun 2022

Terlihat jelas dari yang telah diuraikan dari tahun 2019 hingga tahun 2021, tingkat kualitas kedisiplinan menurun drastis. Karena kedisiplinan akan meningkatkan kinerja karyawan, maka PT Sicepat Ekspres Batam berperan penting dalam menegakkan sanksi terhadap karyawan yang terlambat masuk kerja. Hal ini dikarenakan kurangnya kesadaran karyawan yang menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Penelitian ini secara eksplisit akan mengkaji bagaimana insentif dan disiplin mempengaruhi kinerja karyawan. Dampak hukuman dan motivasi di tempat kerja terhadap kinerja karyawan telah diteliti dalam sejumlah penelitian sebelumnya. Namun, mengingat betapa pentingnya kinerja bagi kelangsungan hidup organisasi dalam jangka panjang, penelitian tentang kinerja karyawan tetap menarik. Selain itu, penting untuk diingat bahwa masyarakat dan karyawan adalah makhluk yang dinamis.

Karena kinerja karyawan mungkin berfluktuasi tergantung pada iklim sosial perusahaan dan periode penelitian dilakukan, pemantauan kinerja karyawan tidak berhenti pada saat tertentu. Dari penjelasan dan uraian di atas, Akan dilakukan penelitian tentang topik tersebut **“PENGARUH DISIPILIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SICEPAT EKSPRESS BATAM”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berlandaskan penerapan uraian tersebut, peneliti mampu menemukan permasalahan pada penelitian ini, antara lain:

1. Tidak adanya disiplin yang efektif yang mengakibatkan anggota staf datang terlambat tanpa peringatan.
2. Kinerja karyawan dibawah standar karena kurangnya disiplin dan motivasi kerja yang memadai.
3. Kurangnya motivasi staf, yang menghasilkan kinerja karyawan dibawah standar. Status perusahaan pada saat penelitian dilakukan.

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah yang ditimbulkan oleh ruang lingkup, pembahasan, dan Karena peneliti menetapkan batasan masalah yang ditetapkan dengan kedisiplinan, motivasi kerja, kinerja karyawan, dan objeck penelitian karyawan PT Sicepat Ekspres Batam, diketahui batasan dalam jangka waktu relatif.

1. Hanya ada dua factor: kinerja karyawan dan motivasi kerja (X1 dan X2, masing-masing) (Y1).
2. Karyawan PT SicepatEkspres Batam yang menjadi responden penelitian.

1.4 Perumusan Masalah

Beriku terdapat persamaan diantara Batasan-batasan masalah yang dikemukakan dalam kajianpenelitian ini:

1. Apakah kinerja karyawan PTSicepat Ekspress Batam terganggu oleh disiplin?
2. Apakah Kinerja karyawan PT Sicepat Ekspress Batam berbeda Sebagian tergantung pada tingkat motivasi kerjanya?
3. Apakah kesuksesan karyawan di PT Sicepat Ekspress Batam Sebagian bergantung pada motivasi dan displin kerja?

1.5 Tujuan Masalah

Berdasarkan masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis menentukan tujuan dari penulisan karya ilmiah tersebut, diantaranya adalah:

1. Untuk mengetahui apakah Kedisiplinan di PT Sicepat Ekspres Batam berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah kinerja karyawan PT Sicepat Ekspres Batam secara parsial dipengaruhi oleh motivasi kerja.
3. Untuk memastikan apakah Kinerja karyawan PT Sicepat Ekspres berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.6 Tujuan Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Studi atau penelitian ini memberikan informasi baru kepada pembaca untuk membantu mereka memahami dan mempraktikkan prinsip-prinsip kehidupan sehari-hari.

1.6.2 Manfaat Praktis

Berdasarkan penelitian yang telah diuraikan penulis, terdapat beberapa keuntungan atau manfaat penelitian sebagai berikut untuk mencapai tujuan dan sasaran yang berharga, diantaranya :

1. PT Sicepat Eskpres Batam dapat membantu dunia usaha dengan memperketat kontrol terhadap tenaga kerjanya.
2. Bagi peneliti, mempelajari lebih dalam tentang bisnis dan membuat artikel akademik akan sangat membantu.
3. Studi ini dapat melengkapi Universitas Putera Batam dengan dokumen tambahan dan referensi yang akan membantu mahasiswa lainnya.