

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang sangat penting bagi perusahaan, karena mereka memegang peranan penting dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam kegiatan perusahaan. Kualitas personel merupakan masalah yang sangat penting, karena kualitas manusia dapat menunjang keberhasilan pekerjaan. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal Menurut Sari, Fadilla, dan Aravik (2022)

Perusahaan tidak dapat melakukannya sendiri tanpa tenaga manusia, walaupun perusahaan memiliki modal besar dan teknologi modern, karena tanpa dukungan manusia sebagai sumber daya, tujuan perusahaan tidak dapat tercapai. Kualitas staf dapat diukur dengan efektivitas staf. Selain itu, perusahaan harus selalu berupaya meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja staf. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, memberikan kesempatan untuk pengembangan diri dan kinerja yang maksimal. Perusahaan juga harus melatih dan mengembangkan karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan menurut Ratnawati, Setiawan, and Irawati 2022).

Era persaingan yang dihadapi semakin ketat sehingga berdampak pada perubahan dalam segala bidang kehidupan baik ekonomi, sosial, budaya, ilmu pengetahuan, teknologi, dan sebagainya. Perubahan di atas tentu membawa

konsekuensi pada semua bidang kehidupan lainnya, termasuk dalam manajemen sumber daya manusia di perusahaan-perusahaan pemerintah ataupun swasta. Seperti halnya dalam bidang pengembangan sumber daya manusia, sektor ini merupakan sektor yang sangat strategis. Sumber daya manusia terutama karyawan membutuhkan stimulus berkelanjutan agar tetap bisa menjalankan tugas-tugasnya dengan baik menurut Hasyim *et al.* (2020).

Dalam hal ini motivasi kerja sangat dibutuhkan tanpa motivasi, seorang karyawan tidak akan merasa antusias menyelesaikan pekerjaannya dan juga mudah putus asa apabila mengalami kegagalan. Pemimpin atau pemilik perusahaan harus peka terhadap kondisi ini karena lambat laun akan mempengaruhi seluruh kinerja organisasi sehingga tujuan-tujuan sulit dicapai. Sumber motivasi dapat diartikan sebagai suatu gairah, semangat dan kekuatan yang menggerakkan seseorang untuk bekerja. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh orang tersebut, maka semakin baik kinerjanya, ia juga akan lebih mudah menghadapi setiap kendala yang ada menurut Caissar *et al.* (2022).

Sebaliknya saat motivasinya menurun maka ia akan kehilangan performa dan semangat untuk tetap menghasilkan nilai positif dalam pekerjaannya. Hal ini lah yang sering terjadi pada perusahaan, sering nya terjadi kegagalan pada hasil produksi yang dihasilkan oleh karyawan, karena tidak adanya motivasi yang dilakukan oleh atasan sehingga menjadi menurun kinerja karyawan secara keseluruhannya. Kinerja suatu organisasi akan meningkat apabila terdapat kerjasama dan hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawannya. Berikut ini adalah data pencapaian nilai kinerja karyawan PT Sat Nusapersada Tbk.

Tabel 1. 1 Pencapaian Nilai Kinerja Karyawan PT Sat Nusapersada Tbk

No.	Periode	Pencapaian KPI Karyawan
1.	April 2021	92,45
2.	Mei 2021	90,46
3.	Juni 2021	88,84
4.	Juli 2021	89,96
5.	Agustus 2021	87,29
6.	SePTember 2021	88,04
7.	Oktober 2021	89,16
8.	November 2021	91,12
9.	Desember 2021	89,87
10.	Januari 2022	88,70
11.	Februari 2022	87,03
12.	Maret 2022	89,47

Sumber: HRD PT Sat Nusapersada Tbk, 2022

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan pencapaian *Key Performance Indicator* PT Sat Nusapersada Tbk mengalami penurunan dari bulan November 2021 yang mulanya sebesar 91,12 menjadi 89,87 pada bulan Desember tahun 2021. Pada bulan berikutnya turun lagi menjadi 88,70 di bulan Januari 2022 dan Maret tahun 2022 mengalami peningkatan menjadi 89,47 kemudian, dari data yang dilampirkan dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan masih belum optimal dan mengalami fluktuasi setiap bulannya. Faktor motivasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Minimnya pengarahan dari perusahaan yang diberikan sehingga

menyebabkan kerusakan pada material yang akan di produksi. Berikut ini terlampir data kerusakan material di PT Sat Nusapersada Tbk periode April 2021 sampai dengan Maret 2022.

Tabel 1. 2 Data Kerusakan Material di PT Sat Nusapersada Tbk Periode April 2021-Maret 2022

No.	Periode	Material Rusak
1.	April 2021	510
2.	Mei 2021	445
3.	Juni 2021	450
4.	Juli 2021	410
5.	Agustus 2021	520
6.	SePTember 2021	505
7.	Oktober 2021	580
8.	November 2021	611
9.	Desember 2021	590
10.	Januari 2022	720
11.	Februari 2022	685
12.	Maret 2022	710

Sumber: HRD PT Sat Nusapersada Tbk, 2022

Berdasarkan data kerusakan material pada tabel diatas, tren yang terjadi tidak stabil dengan kenaikan konstan terjadi dibulan Desember 2021 menuju Januari 2022 di akhir tahun yang mana dengan target produksi yang cukup tinggi sehingga tingginya kerusakan material produksi. Motivasi dalam bentuk memberikan pujian terhadap karyawan dapat membuat karyawan merasa dihargai

dan mendorong karyawan untuk bekerja semakin produktif. Selain itu, pemberian kesempatan kepada setiap karyawan untuk berkembang, memenuhi kebutuhan-kebutuhannya berdasarkan kemampuan dan kompetensi individu merupakan bagian terpenting dari upaya pemberian pemenuhan kebutuhan bagi karyawan, terutama pada upaya memupuk motivasi kerja karyawan ke arah produktivitas yang lebih tinggi.

Permasalahan yang sering dihadapi oleh perusahaan adalah disiplin, yang mana sangat penting untuk mencapai kinerja perusahaan semakin maju tetapi pada PT Sat Nusapersada Tbk banyak di temukan karyawan yang sering terlambat, ijin dan alfa dalam bekerja, sehingga output yang dihasilkan menjadi rendah, sehingga dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan. Penjabaran dalam bentuk tabel guna menekankan penjelasan dan reliabilitas data yang diperoleh dari PT Sat Nusapersada Tbk sebagai berikut:

Tabel 1. 3 Data Keterlambatan Karyawan PT Sat Nusapersada Tbk Periode April 2021-Maret 2022

Bulan	Total Hari Kerja	Persentase Keterlambatan (%)			Total Persentase Keterlambatan
		< 15 Menit	< 30 Menit	> 30 Menit	
Apr-21	22	14,6	3,4	3,6	28
Mei-21	22	15,6	4,2	5,7	30
Jun-21	23	14,8	5,6	4,8	29
Jul-21	23	18,5	4,5	3,2	36
Ags-21	23	17,7	3,9	2,4	42
Sep-21	22	10,4	4,7	3,1	28

Tabel 1.3 Lanjutan

Okt-21	23	15,9	5,3	4,2	36
Nov-21	22	18,9	4,7	5,3	42
Des-21	23	13,6	5,4	4,2	38
Jan-22	23	15,4	4,8	3,8	29
Feb-22	20	16,3	6,3	8,6	30
Mar-22	23	15,2	4,4	7,2	32

Sumber: HRD PT Sat Nusapersada Tbk, 2022

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan tidak cukup baik yang dapat dilihat dari persentase keterlambatan pegawai. Total persentase keterlambatan terendah yaitu pada bulan April 2021 mencapai 28 persen, sedangkan persentase tertinggi terjadi pada bulan November 2021 sebesar 42 persen. Disiplin perlu diterapkan didalam setiap perusahaan agar para karyawan mentaati peraturan atau kebijakan yang dibuat perusahaan.

Karyawan juga mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, dapat bertindak sesuai dengan norma-norma yang berlaku, dan karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang oleh karena itu dari faktor-faktor yang telah dijabarkan terdapat beberapa masalah seperti fluktuasi kinerja pegawai, kinerja pegawai yang tidak pernah mencapai nilai yang optimal, kurangnya apresiasi dan kesempatan untuk mengembangkan potensi pada pegawai dan masih tingginya persentase keterlambatan pada pegawai, hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah

dilakukan oleh Meri Indriyani (2021) oleh karena itu penulis ingin mengangkat judul penelitian **“Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sat Nusapersada Tbk”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, penulis menemukan beberapa masalah diantaranya :

1. Tidak adanya dukungan dari atasan dalam bekerja yang menyebabkan motivasi karyawan rendah sehingga terjadinya penurunan kinerja karyawan.
2. Rendahnya perilaku disiplin karyawan PT Sat Nusapersada Tbk dikarenakan kurangnya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan.
3. Kinerja karyawan mengalami penurunan yang disebabkan oleh kurangnya motivasi dan disiplin kerja karyawan PT Sat Nusapersada Tbk.

1.3. Batasan Masalah

Peneliti menemukan beberapa pembatasan masalah, dengan maksud agar peneliti lebih fokus, maka batasan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukan di PT Sat Nusapersada Tbk.
2. Responden pada penelitian ini 100 responden adalah karyawan PT Sat Nusapersada Tbk.

1.4. Perumusan Masalah

Terdapat 3 rumusan masalah yang ditemukan oleh penulis dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk?
2. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk?
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menjelaskan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk
2. Untuk menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk
3. Untuk menjelaskan pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk

1.6.1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, temuan penelitian ini dapat digunakan untuk meningkatkan pengetahuan sumber daya manusia, khususnya dalam hal motivasi dan disiplin kerja.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Bagi PT Sat Nusapersada Tbk

Diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai sumber referensi dalam pengembangan kebijakan Sumber Daya Manusia (SDM), upaya meningkatkan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi peneliti

Sebagai tambahan referensi penelitian di bidang ilmu-ilmu ekonomi pada umumnya dan ilmu manajemen pada khususnya.

3. Bagi Universitas Putera Batam

Sebagai tambahan pengetahuan, wawasan, dan masukan, khususnya bagi Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora yang ingin melakukan studi lebih lanjut.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi dan informasi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian lebih lanjut di masa yang akan datang.