

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan industri yang semakin pesat dan ketat mengakibatkan terjadinya persaingan antar perusahaan. Persaingan global menuntut perusahaan aktif dalam meningkatkan kualitas dan kemampuan sumber daya manusia agar mampu menghadapi persaingan ekonomi global yang sifatnya terbuka. Sehingga perusahaan harus mempersiapkan dalam menghadapi berbagai tantangan di dunia industri. Persaingan keunggulan hasil kerja sangat menuntut setiap perusahaan untuk menerapkan praktik-praktik manajemen sumber daya manusia dengan baik dan benar, bahkan juga menuntut setiap karyawan untuk berkinerja secara maksimal agar mampu bertahan dalam persaingan yang semakin ketat saat ini. Seperti mengembangkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan efektif.

SDM yakni hal yang penting teruntuk memastikan kinerja karyawan, kinerja karyawan juga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pada dasarnya, kinerja ini berkaitan dengan karyawan dimana dapat memberi pengaruh seberapa banyak karyawan dalam berkontribusi pada perusahaan atau organisasi. Apabila kinerja karyawan ini tidak baik, maka secara langsung akan memberi pengaruh pada kinerja perusahaan. Hal tersebut akan mengganggu stabilitas perusahaan. Jika persoalan tersebut tidak dengan segera

beberapa pendekatan teruntuk mengatasi permasalahan ekonomi yang ada diwilayah sekitar perusahaan tersebut juga memberi dampak terhadap kemajuan perusahaan.

PT. Galuh Buana Sukses adalah perusahaan yang bergerak dibidang general supplier dan perdagangan alat-alat laut, persewaan dan service alat-alat berat, perdagangan alat angkat, wire rope, alat Crosby, webbing sling dan lain-lain. Perusahaan ini berlokasi di Ruko Taman Yasmin (BCL), Jl. Ruko Cipta Mandiri, Batu Besar, Nongsa, Batam, Kepulauan Riau. PT Galuh Buana sukses didirikan pada tanggal 04 April 2016, dan memiliki misi dimana perusahaan ini akan selalu megutamakan kepuasan pelanggannya dengan berlandaskan lima nilai diantaranya jujur, adil, professional, bekerja cerdas melalui pengembangan kompetensi pribadi dan memiliki kepekaan terhadap lingkungan perusahaannya.

**Tabel 1. 1** Data Karyawan PT. Galuh Buana Sukses

<b>Jabatan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
<i>HRD</i>	2
<i>Marketing</i>	6
<i>Accounting</i>	3
<i>Finance</i>	2
<i>Operational</i>	108
<b>Total</b>	<b>120</b>

**Sumber:** HRD PT. Galuh Buana Sukses, 2021

Begitu pula dengan motivasi dimana timbul dari keinginan diri individu sendiri. Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan para karyawannya dalam memberi upah pada karyawan yang bekerja melebihi batas jam kerjanya. Penyebab dari berkurangnya motivasi karyawan yakni perihal jam kerja yang melebihi dari batasan jam kerja yang mana kelebihan ini tidak dihitung sebagai

lembur, tetapi dianggap sebagai loyalitas pada perusahaan. Karyawan beranggapan bahwa apa yang dikerjakan oleh karyawan ini tidak sebanding dengan gaji yang diterima karyawan. Perihal uang seringkali dipergunakan teruntuk melakukan pengukuran tingkat motivasi bekerja, makin tingginya pendapatan karyawan, maka makin tingginya motivasi karyawan di tempat kerja. Namun sebaliknya, apabila pendapatan karyawan tidak sesuai dengan apa yang dikerjakannya, maka motivasi karyawan akan rendah juga. Perihal ini tidak dapat dihindari, karyawan bekerja secara rajin dan semangat apabila hasil dari pekerjaannya tercapai maka karyawan diberi hadiah dengan penghasilan yang sesuai dan terkait hal ini dapat menghambat kinerja karyawan sehingga membuat keberjalanan pekerjaan tidak dilaksanakan dengan efisien dan efektif sehingga berakhir pada hasil yang tidak optimal di perusahaan.

Timbulnya permasalahan yakni karyawan kurang disiplin akan jam masuk kantor, ketidaksesuaian jam kerja juga dapat memberi pengaruh pada kinerja karyawan. Kurang tegasnya pada karyawan yang melanggar aturan ini membuat karyawan tidak merasa peduli dengan tata tertib yang berlaku di perusahaan. Sehingga terjadinya kenaikan di tiap bulannya di tahun 2020, banyak karyawan yang melakukan pelanggaran aturan terkait jam masuk kantor yang seharusnya tiba pada pukul 08:00 WIB namun banyak karyawan yang tiba melebihi dari batas waktu yang ditentukan. Perihal tersebut juga dapat akibatkan turunnya kinerja karyawan.

Permasalahan lain yang timbul disiplin kerja, tiap perusahaan tentu memiliki ketentuan yang wajib ditaati setiap orang yang bekerja di perusahaan itu. Memiliki karyawan yang disiplin dapat memberi pengaruh yang positif terhadap perusahaan. Berdasar pada (wahyudi, 2019), pengertian dari Disiplin ialah salah satu alat yang dapat dilakukan organisasi teruntuk menggapai suatu tujuan dengan cara mempergunakan alat yang efektif yakni aturan, tidak ada yang menjamin bahwa semua tujuan akan tercapai tetapi segala usaha harus dijalankannya. Setiap individu harus menaati segala peraturan perusahaan yang berlaku, tidak hanya bawahan saja namun juga para pemimpin harus menaatinya sehingga perusahaan dapat berjalan baik.

Disiplin kerja ini sesuatu yang penting untuk dilakukan pemimpin dan bawahan, sehingga diperoleh hasil kinerja yang baik dan karyawan juga dapat mencapai kinerjanya secara tepat dan baik juga. Tetapi, seluruh karyawan ini mempunyai karakteristik yang berbeda-beda. Ada sebagian karyawan yang disiplin, ada juga sebagian karyawan yang tidak disiplin. Terdapat berbagai faktor yang dapat mengurangi hasil dari kinerja karyawan seperti turunnya rasa keinginan karyawan teruntuk melakukan presentasi terkait pekerjaannya, absensi yang kurang, kecepatan mendesai pekerjaan yang kurang. Sehingga dari adanya faktor itu, program kerja yang telah ditetapkan sebelumnya menjadi tidak dapat tercapai karena karyawan tidak menaati ketentuan dari perusahaan.

**Tabel 1. 2** Daftar Absensi PT. Galuh Buana Sukses  
Periode Tahun 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	absensi karyawan			
		Cuti	Sakit	Izin	Terlambat
Juli	120	5	2	5	25
Agus	120	8	3	7	20
Sept	120	3	2	4	15
Okt	120	1	1	2	18
Nov	120	4	1	1	26
Dec	120	2	2	3	19

**Sumber:** HRD PT. Galuh Buana Sukses, 2021

Berdasarkan tabel 1.2 diatas penulis menemukan kekurangan dalam data tersebut, dalam hal menaati tata tertib kerja atau disiplin kerja. Hal ini dapat memberi pengaruh negatif kepada perusahaan. Pada bulan April sampai September banyaknya karyawan yang tidak disiplin kerja dikarenakan jumlah keterlambatan setiap bulannya tidak efektif dan rata-rata tingkat keterlambatan berkisar 15-26 orang. Disamping itu banyak juga karyawan yang cuti, sakit dan izin dengan jumlah yang kurang efektif maka dari itu perlu diperbaiki lagi sistem disiplin kerja dalam perusahaan PT Galuh Buana Sukses.

Begitu pula dengan kinerja ialah hasil dari kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok individu didalam suatu organisasi yang mana sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya masing-masing sebagai wujud upaya menggapai tujuan dari organisasi tersebut secara hukum, menaati serta sesuai dengan hukum dan etika tanah. Sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja itu penting bagi organisasi atau perusahaan ataupun bagi karyawan itu sendiri. Hasil kinerja karyawan ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang relevan, baik pekerjaan itu sendiri ataupun organisasi atau perusahaan yang berkaitan dengan

lingkungannya. Perlu adanya dorongan semangat kepada karyawan guna menciptakan kinerja yang baik dan optimal, oleh sebab itu harapannya ada suatu hubungan yang dapat memberi keuntungan diantara karyawan dan pimpinan perusahaan.

Kinerja karyawan ialah pekerjaan yang memperlihatkan kapabilitas dan keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Di perusahaan dapat memperlihatkan kinerja karyawan yang semakin efektif, sehingga membuat kinerja perusahaan juga semakin baik. Perihal ini adalah suatu pengaruh yang positif bagi perusahaan karena adanya kinerja karyawan yang meningkat. Manajemen harus mempunyai kemampuan dalam memahami perilaku dan karakter karyawan didalam perusahaan, maka harapannya dapat memperoleh hasil yang optimal. Mendapatkan kinerja yang baik ini juga harus didorong oleh sikap pimpinan perusahaan ataupun suatu organisasi (A, Mardiana, 2019:40)

Perusahaan wajib mempertimbangkan kebutuhan dan keinginan tiap karyawan, baik karyawan individu ataupun secara kelompok. Permasalahan dari kinerja karyawan yang rendah ialah permasalahan yang perlu diperhatikan oleh tiap perusahaan karena kualitas dan kuantitas perusahaan ini memiliki peranan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Ada faktor yang dapat memberi kerugian perusahaan yakni motivasi didalam diri karyawan yang kurang dalam menyelesaikan pemberian tugas dari pimpinannya. Dalam suatu perusahaan, motivasi juga memiliki peranan yang penting karena motivasi sebagai modal utama dalam menyelesaikan berbagai tugas serta tanggung jawab perusahaan. Apabila motivasi karyawan ini rendah, maka akan berdampak pada hasil kerja

yang tidak optimal. Tingginya motivasi kerja ini jadi kunci dari kesuksesan perusahaan dalam mengolah SDM yang dipunyai perusahaan. Apabila motivasi ini rendah, maka akan memberi pengaruh pada kinerja karyawan yang kurang maksimal. Pada perusahaan ini diperlukan adanya motivator bagi karyawan teruntuk menyelesaikan tiap pekerjaannya secara baik. Berdasar pada (Susanto, 2020), motivasi dapat menggerakkan dan mendorong individu dengan cara memanfaatkan segala kemampuan dan keterampilan yang dipunyainya teruntuk menjalankan suatu aktivitas individu sehingga individu memperoleh hasil yang baik dan tujuan dapat tercapai.

Salah satu yang dapat memberi pengaruh pada kinerja karyawan ialah disiplin. Disiplin ini ialah faktor yang dapat memberi pengaruh pada kinerja karyawan. Jika tidak adanya disiplin, sehingga seluruh aktivitas yang akan dijalankan akan memberikan hasil yang kurang memuaskan serta tidak searah dengan harapan. Perihal tersebut dapat sebabkan pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan yang kurang. Tidak hanya itu saja, kemungkinan juga akan menghambat keberjalanan program yang ditetapkan perusahaan. Seorang pemimpin yang berhasil tidak hanya dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat, namun juga dapat menyelesaikan semua pemberian tugasnya dengan cara yang baik. Hubungan yang terjadi diantara karyawan dengan pemimpin yakni faktor yang dapat memberi pengaruh pada kinerja karyawan di PT. Galuh Buana Sukses. Hubungan antara pemimpin dan karyawan yang buruk, dapat menyebabkan kesalahan bagi karyawan itu sendiri. Tidak hanya disiplin kerja dan

kepemimpinan saja, motivasi juga memiliki peranan dalam tingkatan kinerja karyawan.

**Tabel 1. 3** Kinerja Karyawan PT Galuh Buana Sukses

Tahun (2019 – 2021)	Kinerja Karyawan		
	Rerata Nilai	Predikat	Penjelasan
	Evaluasi		
Jan 19	67.8	C	Cukup
Jul-19	71.3	B	Baik
Jan-20	72.5	B	Baik
Jul-20	68.4	C	Cukup
Jan-21	70.9	B	Baik
Jul-21	66.2	C	Cukup

**Sumber:** HRD PT. Galuh Buana Sukses, 2021

Berdasar pada penjelasan dalam tabel tersebut, sehingga didapatkan informasi bahwa tingkat penilaian kinerja karyawan yang dilaksanakan tiap 6 bulan sekali, memperlihatkan kinerja karyawan yang terbilang masih rendah. Hasil penelitiannya itu, perolehan jumlah rerata nilai evaluasi karyawan condong minim yakni berada di rentang nilai 60 – 70. Perolehan skor paling rendah yakni 66,2 yang didapatkan pada bulan Juli 2021. Karyawan PT Galuh Buana Sukses seringkali merasa kurang semangat dalam menyelesaikan semua pemberian tugas dan tanggung jawabnya sehingga membuat karyawan menjadi bermalas-malasan bahkan tidur saat jam kerja. Karyawan juga dengan santai mengulur waktu dengan menggunakan gadget masing-masing. Seringkali juga karyawan bekerja hanya ketika diawasi oleh atasan atau pimpinan. Ketika tidak diawasi, para karyawan akan mengobrol satu sama lain dan membiarkan pekerjaannya tertunda.



Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Galuh Buana Sukses”**

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan penjabaran dari latar belakang permasalahan tersebut, peneliti dapat mengidentifikasi permasalahan yang timbul teruntuk dilakukan telaah yakni:

1. Dukungan motivasi dari dalam diri individu karyawan PT Galuh Buana Sukses yang kurang.
2. Masih banyak karyawan yang tidak menaati ketentuan peraturan perusahaan yakni ketidaktepatan pada waktu jam masuk kerja.
3. Kinerja karyawan yang menurun dalam melaksanakan pekerjaannya di PT Galuh Buana Sukses

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasar penjelasan latar belakang dan identifikasi permasalahan sebelumnya, sehingga penulis akan memberikan batasan permasalahan yang akan dilakukan pada penelitian ini. Tujuan dari adanya batasan ini agar peneliti dapat lebih fokus pada inti pokok permasalahan yang ada dimana penelitian ini dilaksanakan di PT Galuh Buana Sukses.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Dalam penjabaran pokok permasalahan di atas, sehingga didapatkan beberapa rumusan permasalahan yang akan dijabarkan seperti di bawah ini:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Galuh Buana Sukses?
2. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Galuh Buana Sukses?
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Galuh Buana Sukses?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian merupakan jawaban atau sasaran yang ingin dicapai penulis dalam sebuah penelitian. Oleh sebab itu tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Galuh Buana Sukses.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT Galuh Buana Sukses.
3. Untuk mengetahui motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Galuh Buana Sukses.

#### **1.6 Manfaat Penelitian**

Penelitian yang penulis lakukan ini diharapkan memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

1. Dari segi teoritis
  - a. Penelitian ini dapat menambah wawasan bagi peneliti untuk mengetahui tentang motivasi dan disiplin kerja karyawan.
  - b. Hasil penelitian ini juga dapat menambah informasi dan referensi bagi semua pihak pada bidang penelitian yang sama.
2. Dari segi praktis
  - a. Peneliti

Dari dilakukannya penelitian ini, harapannya dapat memberi manfaat dan dapat dijadikan sumber literatur referensi teruntuk pihak yang memberikan informasi terkait motivasi dan disiplin kerja pada kinerja karyawan, khususnya teruntuk program studi manajemen yang akan memilih topik penelitian yang sama.
  - b. Bagi perusahaan

Hasil dari penelitian harapannya dapat dijadikan informasi atau referensi tambahan teruntuk perusahaan PT Galuh Buana Sukses, khususnya terkait motivasi dan disiplin kerja pada kinerja karyawan PT Galuh Buana Sukses.
  - c. Bagi universitas putera batam (UPB)

Hasil dari penelitian ini, harapannya dapat memberi manfaat dan dapat dijadikan sumber referensi teruntuk pihak yang membutuhkan informasi terkait motivasi dan disiplin kerja pada kinerja karyawan, terlebih bagi program studi manajemen yang mempunyai minat meneliti di aspek yang sama.

d. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil dari penelitian ini, harapannya dapat dijadikan materi pendukung tambahan teruntuk peneliti yang memilih topik yang sama serta dapat memberi informasi teruntuk pihak-pihak yang akan melakukan penelitian yang berhubungan dengan variabel yang sama.