

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Seiring bersama perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, maka antara perseroan yang satu bersama lainnya hendak berkompetisi pada kualitas peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) ataupun kualitas produk yang dihasilkan utamanya antara perseroan yang menghasilkan produk yang bermacam. Kenaikan SDM ialah sebuah aktivitas ataupun proses yang dilaksanakan bersama pegawai serta manajer bersama tujuan mencari nilai tambah supaya perseroan mampu menghadapi tantangan kompetitif yang sangat ketat seperti saat ini, apalagi pasca Covid 19, yang sudah memporak porandakan ekonomi dunia diberbagai sector Selain itu peranan tenaga kerja suatu perusahaan sangat penting karena merupakan penggerak utama atas kelancaran usaha and kinerja perusahaan karena merupakan salah satu asset perusahaan yang harus di pelihara dan dijaga dengan jalan memenuhi kebutuhan dan keinginanya untuk menjaga agar karyawan tetap berkomitmen terhadap perusahaan, dan juga perusahaan berkomitmen memberikan dan berusaha senantiasa memenuhi kebutuhan karyawan dengan baik secara finansial maupun non finansial dan disertai berbagai macam fasilitas Setiap perusahaan menyadari bahwa sumber dayamanusia yang profesional, terpercaya, berkompeten dan tekun adalah kunci bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya (Isnaryanto & Burhanudin, 2020).

Dalam menjalankan sehari-hari pada perusahaan PT Whirilindo Indonesia yang bergerak menjual bahan bangunan, diperlukan karyawan yang memiliki motivasi dan disiplin yang tinggi. Perusahaan wajib mengobservasi transformasi perilaku customer ketika melaksanakan usaha supaya mampu mengantisipasi transformasi perilaku itu terhadap kemajuan globalisasi yang terjadi di saat ini (Robby & Sutiyantri, 2021).

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam menunjang kinerja karyawan dikarenakan dengan adanya dorongan ataupun semangat kerja mampu memunculkan partisipasi yang amat signifikan. Butuh diketahui perseroan memberi motivasi pada pegawai yang sifatnya baik disebabkan bila perseroan kurang memberi motivasi yang tinggi pada pegawainya hendak menjadikan kualitas produksi perseroan menurun (Ahmad Afandi; 2020). Pada motivasi ada pula beragam unsur yang mampu memberi semangat yang menjadikan kinerja pegawai makin baik, perihalnya layaknnya pemberian penghargaan pada tiap pegawai yang berprestasi hendak mampu menaikkan semangat bekerja yang tinggi. Tujuan dari perseroan yakni bisa menaikkan penghasilan yang tinggi, bila pegawai tak punya semangat bekerja yang tinggi hingga perseroan hendak mendapat capaian yang amat tak efektif pula.

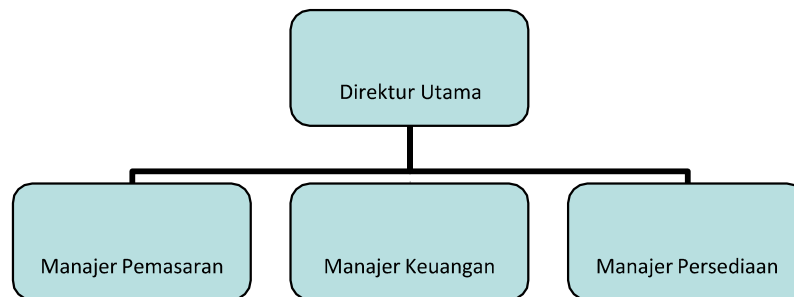
Berdasar pengamatan yang dijalankan, persoalan motivasi yang ada di studi ini yakni keterlambatan dalam pembayaran insentif yang harus dikeluarkan oleh perusahaan setiap minggu nya sering mengalami keterlambatan, hal ini menyebabkan karyawan menjadi tidak termotivasi dalam bekerja sehari-hari, dikarenakan motivasi dari luar dalam pemberian insentif kepada karyawannya

Ditambah lagi adanya aksi membedakan ini mampu ditinjau dari beda bonus yang diberi perseroan pada pegawai misalnya pegawai yang punya korelasi dekat bersama atasan serta total bonus yang diberi hendak beda bersama pegawai biasa yakni pegawai yang pekerjaan sepadan tetapi mendapat bonus lebih disebabkan pegawai itu lebih dekat bersama atasan perseroan itu perihal itu memunculkan kecemburuan antar pegawai. Disebabkan beda itu yang dilaksanakan atasan memunculkan persoalan baru untuk sesama pegawai. Perihal itu mengakibatkan pegawai biasa jadi kurang berkomunikasi bersama sesama pegawai yang dekat bersama atasannya, perihal itu menjadikan lingkungan bekerja kurang berlangsung baik sehingga output yang dihasilkan menjadi jauh berkurang setiap harinya

Selain itu faktor lain yang mempengaruhi kelancaran operasional perusahaan yaitu disiplin kerja. Disiplin merupakan kesadaran seseorang dalam mentaati semua peraturan yang tersedia. Persoalan itu ialah persoalan yang amat umum yang mampu berlangsung ditiap perseroan disebabkan tuntutan bekerja yang tinggi, kurangnya arahan serta motivasi dari atasan bisa menjadikan semangat bekerja pegawai kurang pula. Kadang atasan menuntut kedisiplinan yang tinggi mampu jadi pelajaran guna pegawainya, supaya bisa bersikap serta berperilaku yang baik. Perihal itu amat penting yang wajib diketahui tiap atasan

perseroan bila kedisiplinan berlangsung secara baik maka mampu memunculkan suasana kerja yang lebih kondusif serta bisa membantu perseroan guna menggapai performa serta tujuan perseroan (Winata, 2020).

Sesuai pengamatan yang dilaksanakan di PT Whrilindo Indonesia Perkasa terdapat masalah kedisiplinan yang dilakukan oleh karyawan yaitu dalam setiap bulannya terdapat karyawan yang terlambat dalam bekerja serta tak datang memberi pemberitahuan serta kurangnya tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya misalnya ada beberapa karyawan didivisi lapangan yang kurang baik dalam melaksanakan pekerjaan yakni ketika jam pulang namun pekerjaan yang hendaknya mampu dituntaskan secara cepat namun belum tuntas.



**Gambarl 1.1 Struktur Organisasi PT Whrilindo Indonesia Perkasa**

Persoalan kedisiplinan pegawai itu mampu ditinjau pada tabel kedatangan karyawan PT Whrilindo Indonesia Perkasa dari bulan September 2021 – Agustus 2022:

**Tabel 1.2 Data kehadiran karyawan PT Whrilindo Indonesia Perkasa**

| Bulan          | Jumlah Hari Kerja Pegawai (dalam Hari) | Total Pegawai | Penjelasan |      |      | Keterlambatan (dalam Jam) |
|----------------|--|---------------|------------|------|------|---------------------------|
|                |  |               | Sakit      | Ijin | Alfa |                           |
| September 2021 | 30                                     | 105 Orang     | 12         | 7    | 3    | 30                        |
| Oktober 2021   | 31                                     |               | 10         | 4    | 6    | 35                        |
| Nopember 2021  | 30                                     |               | 8          | 2    | 1    | 20                        |
| Desember 2021  | 31                                     |               | 11         | 9    | 8    | 40                        |
| Januari 2022   | 31                                     |               | 10         | 5    | 4    | 35                        |
| Februari 2021  | 30                                     |               | 15         | 5    | 7    | 30                        |
| Maret 2022     | 31                                     |               | 6          | 10   | 5    | 22                        |
| Apr 2022       | 30                                     |               | 9          | 4    | 2    | 15                        |
| Mei 2022       | 31                                     |               | 10         | 9    | 9    | 30                        |
| June 2022      | 31                                     |               | 15         | 6    | 5    | 27                        |
| July 2022      | 28                                     |               | 11         | 3    | 3    | 17                        |
| Agust 2022     | 31                                     |               | 14         | 2    | 10   | 36                        |

**Sumber :** PT Whrilindo Indonesia Perkasa

Berdasar data di tabel 1.1 absensi pegawai PT Whrilindo Indonesia Perkasa yakni masih dijumpai pegawai kurang disiplin saat bekerja, baik berwujud waktu penuntasan bekerja, ataupun tingkatan kedisiplinan. tingkatan ketidakhadiran yakni di September serta Nopember 2021 punya tingkatan peningkatan keterlamabatan dari 30 jam jadi 35 jam serta tingkatan kehadiran yangpaling tinggi ada pada Agustus 2022 ada sebanyak 14 individu sakit serta 10 individu alfa efek yang berlangsung di perusahaan amat berdampak yakni saat konsumen memerlukan sesuatu tetapi menunggu lama disebabkan tanggapan yang amat lambat dari pegawai, serta disebabkan pula keadaan perseroan yang kini sepi konsumen, hingga menjadikan pegawai berinisiatif guna mencari pekerjaan lainnya. Tentu saja, jika perihal itu kontinu terjadi, maka akan merugikan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Whrilindo Indonesia Perkasa”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian, identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Sikap subjektif dari pemimpin perusahaan terhadap karyawan
2. Perbedaan pemerian nilai yang didapatkan karyawan.
3. Kurangna komunikasi antara pemimpin perusahaan terhadap karyawan.
4. Rendahnya disiplin karyawan yang terlihat dari tingkat absensi karyawan yang tinggi.

## **1.3 Batasan Masalah**

Agar penulisan ini tidak menyimpang dari tujuan penulisan, maka perlu adanya batasan-batasan masalah antara lain sebagai berikut :

1. Variabel penelitian ini dari variable independent (X) yaitu Motivasi (X1), Disiplin (X2), dan Kinerja (X3).
2. Variabel Dependent penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).
3. Objek penelitian ini adalah PT Whrilindo Indonesia Perkasa.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Sesuai identifikasi masalah, rumusan masalah di studi ini adalah :

1. Apa motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan PT WhrilindoIndonesia Perkasa?
2. Apa disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan PT Whrilindo Indonesia Perkasa?
3. Apa motivasi serta disiplin kerja secara simultan berpengaruh pada kinerja karyawan PT Whrilindo Indonesia Perkasa?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasar perumusan persoalan, maka tujuan studi adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh motivasi pada kinerja karyawan PT Whrilindo Indonesia Perkasa.
2. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja pada kinerja karyawan PT Whrilindo Indonesia Perkasa.
3. Bagaimanakah pengaruh motivasi serta disiplin kerja pada kinerja karyawan PT Whrilindo Indonesia Perkasa.

#### **1.6 Manfaat Penelitian**

Berdasar tujuan studi yang akan dicapai, hingga studi ini diharapkan punya kegunaan pada pendidikan baik dengan langsung ataupun tak langsung. Kegunaan studi ialah:

### **1.6.1 Manfaat teoritis**

Secara teoritisnya capaian studi diharap bisa berguna yakni:

- a. Memberi saran serta memperluas daya pikir ilmiah, sistematis, metodologi serta pengalaman penulis saat membuat sebuah wacana beserta memperkaya ilmunya.
- b. Studi ini berguna selaku acuan guna perpustakaan akademik yang tertarik guna melaksanakan pengkajian dimasa mendatang.

### **1.6.2 Manfaat praktis**

Secara praktisnya studi ini bisa berguna yakni :

- a. Bagi perseroan  
Studi yang dilaksanakan ini diharap mampu memberi kontribusi pikiran selaku bahan pembanding tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja pada kinerja karyawan PT Whrilindo Indonesia Perkasa.
- b. Bagi Universitas Putera Batam  
Capaian studi ini diharap mampu jadi materi penimbang acuan serta berkas akademik yang bermanfaat guna jadi referensi di civitas akademik serta asal acuan guna peneliti berikutnya.