

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada perkembangan zaman yang cepat ini memiliki pengaruh pada persaingan antar organisasi. Sumber daya manusia termasuk salah satu faktor pada sebuah organisasi. Menurut (Erwantiningsih, 2017:132), setiap perusahaan selalu berharap memiliki sumber daya yang bisa bekerja dengan efisien dan efektif supaya tujuan dari perusahaan bisa tercapai. Selain dari itu, sumber daya manusia juga termasuk penentu dan faktor penggerak suatu perusahaan saat pencapaian tujuan atau keberhasilan dari suatu organisasi. Jadi, manusia termasuk salah satu faktor dari segala aktivitas yang ada dalam organisasi tersebut.

Setiap organisasi diharapkan dapat bekerja lebih efisien dan efektif. Jika organisasi memiliki sumber daya yang bermutu baik, kemudian juga bisa saling bekerja bersama dalam mencapai tujuan dari perusahaan maka tujuan tersebut akan cepat tercapai. Menurut (Tamba, 2018:34) karyawan memiliki peran utama dalam melaksanakan aktivitas yang ada di dalam perusahaan dan memiliki peran meningkatkan produktivitas perusahaan sesuai tujuan yang sudah ditentukan. Setiap organisasi memiliki kaidah mengembangkan dan meningkatkan hasil kerja ke karyawannya. Untuk memperoleh peningkatan yang sudah ditentukan, organisasi membutuhkan pemantauan dan sekaligus merangsang karyawannya supaya bisa menerapkan kedisiplinan saat bekerja.

Disiplin kerja merupakan langkah yang diambil perusahaan untuk memastikan sasaran perusahaan dapat tercapai. Walaupun tidak ada jaminan tujuan perusahaan akan tercapai, tetapi segala upaya tetap harus dilakukan. Berbagai aturan dan kebijakan yang dibuat untuk mengatur perilaku dan sikap dari karyawan tersebut. Menurut (Ekshsan, 2020:59) budaya disiplin kerja yang benar, dapat menggambarkan seberapa besar tanggung jawab seseorang kepada tugasnya dan juga akan membuat karyawan tersebut menjadi seseorang yang bertanggung jawab, patuh, menghargai waktu, efisien dan efektif. Dengan begitu mampu memajukan tujuan perusahaan dan semangat bekerja dari organisasi pun dapat tercapai.

Sasaran perusahaan dapat diperoleh serta peraturan kedisiplinan dapat dilaksanakan, dengan begitu dibutuhkan pemberian suatu dorongan atau dengan kata lain memberikan motivasi kerja kepada karyawan. Motivasi disini berarti suatu hal yang bisa meningkatkan semangat bekerja pada pegawainya, misalnya dengan pemberian *reward* jika target perusahaan tercapai ataupun memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang telah berprestasi. Menurut (Wahyudi, 2019:352) motivasi mempunyai hubungan yang erat dari perilaku dan sikap manusia itu, yang mana manusia secara individu memiliki kepribadian yang bermacam-macam diantara yang satu dengan yang lainnya. Masing-masing individu mempunyai sikap dan latar belakang yang bermacam-macam, oleh karena itu motivasi yang muncul pada setiap individu juga berbeda-beda.

Salah satu tujuan dari perusahaan yaitu meningkatkan kinerja pada karyawannya. Peningkatan kinerja pada karyawan bisa menjadi hal yang menguntungkan bagi perusahaan, dikarenakan dengan adanya hasil kerja yang tinggi maka produktivitas bekerja pada karyawannya akan meningkat juga. Menurut (Wahyudi, 2019:352), dengan peningkatan kinerja pada karyawannya, maka dengan sendirinya tujuan dari organisasi akan tercapai. Menurut (Wahyudi, 2019:353) kinerja karyawan memiliki hubungan yang erat kinerja suatu perusahaan, atau kata lain, apabila hasil kerja dari pegawai itu bagus, maka kemungkinan besar hasil kerja dari suatu perusahaan akan baik juga. Oleh sebab itu perusahaan perlu menetapkan kesepakatan dan kebijakan dengan baik, dengan begitu menjadi suatu alasan suatu organisasi selalu berupaya dalam peningkatan kinerja pada karyawannya, supaya tujuan dari organisasi tersebut bisa tercapai.

CV Sumber Cipta Agung termasuk perusahaan dagang yang berjalan pada bidang distributor dan beralamat di Komplek Ruko Accelance Blok A No. 10, Pasir Putih, Batam Center, Kota Batam, Kepulauan Riau. Perusahaan ini merupakan distributor minuman Aqua dan VIT. Adapun visi dari perusahaan ini adalah berupaya untuk bisa memenuhi kepuasan pelanggan dan misinya ialah dengan mengembangkan kualitas produk serta menjaga kualitas produk supaya tetap tinggi. Pada saat ini CV Sumber Cipta Agung memiliki 110 karyawan. Berikut ini merupakan data karyawan pada CV Sumber Cipta Agung.

**Tabel 1.1** Data Karyawan CV Sumber Cipta Agung Tahun 2022

No	Bidang Pekerjaan	Jumlah Karyawan
1.	Admin	6
2.	Ekspedisi	4
3.	Salesman	20
4.	Supir dan Kernet	40
5.	Gudang	40
<b>Total Karyawan</b>		<b>110</b>

**Sumber:** CV Sumber Cipta Agung, 2022

Dalam hal disiplin kerja pada CV Sumber Cipta Agung ditemukan masih banyak karyawan yang tidak mematuhi aturan waktu masuk kerja yang sudah ditentukan pada perusahaan kemudian juga merupakan cerminan bahwa terdapat karyawan yang kurang disiplin. Jam masuk kerja pada CV Sumber Cipta Agung yaitu pukul 08.00 WIB tapi masih terdapat sejumlah pegawai yang datang melebihi waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Hal yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan yang melanggar aturan yaitu memberikan teguran untuk karyawan yang tidak disiplin masih belum ada sehingga membuat banyak karyawan masuk kerja melebihi batas waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kemudian seragam yang berbeda juga sering terjadi pada perusahaan ini. Sementara aturan yang berlaku pada perusahaan ini dalam hal berpakaian ialah memakai pakaian sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Selain dari itu, contoh lain dari kurangnya disiplin kerja yaitu disiplin hari kerja, dimana karyawan sering tidak masuk saat jam kerja. Berikut ini data absensi karyawan dari bulan Maret 2021 – Maret 2022 pada CV Sumber Cipta Agung.

**Tabel 1.2** Data Absensi Karyawan CV Sumber Cipta Agung  
Periode Maret 2021 – Maret 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterlambatan		Total	Persentase Keterlambatan
		< 10 menit	>10 menit		
Maret 2021	120	10	14	24	20%
April 2021	118	16	11	27	22,8%
Mei 2021	118	5	14	19	16,1%
Juni 2021	116	15	20	35	30,2%
Juli 2021	117	25	19	44	37,6%
Agustus 2021	115	19	18	37	32,2%
September 2021	115	32	16	48	41,7%
Oktober 2021	110	25	9	34	30,9%
November 2021	110	11	5	16	14,5%
Desember 2021	110	28	10	38	34,5%
Januari 2022	110	32	13	45	40,9%
Februari 2022	110	37	18	55	50%
Maret 2022	110	41	21	62	56,3%

**Sumber:** CV Sumber Cipta Agung, 2022

Pada tabel 1.2 bisa diperlihatkan bahwa keterlambatan karyawan pada CV Sumber Cipta Agung semakin meningkat. Dimana tingkat keterlambatan karyawan yang paling tinggi berada pada bulan Maret 2022 yaitu sebanyak 62 orang yang terlambat dengan persentase keterlambatan 56,3%, dan tingkat keterlambatan karyawan yang paling rendah berada pada bulan November 2021 yaitu sebanyak 16 orang yang terlambat dengan persentase keterlambatan 14,5%.

Selain disiplin kerja, motivasi kerja juga masih kurang diperhatikan pada CV Sumber Cipta Agung yang dalam usaha mendorong karyawannya menjadi lebih baik dalam bekerja. Pemberian motivasi untuk karyawan menjadi sangat penting untuk mendorong karyawan supaya bisa bekerja lebih maksimal. Motivasi bisa berupa pemberian penghargaan ataupun hadiah untuk karyawan yang memiliki prestasi yang baik. Pada CV Sumber Cipta Agung motivasi berupa pemberian hadiah masih jarang diberikan oleh perusahaan untuk karyawannya. Kemudian kebutuhan antara sesama karyawan juga harus diperhatikan. Atau pun

kurangnya memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang telah berprestasi. Hal ini menyebabkan karyawan menjadi tidak memiliki dorongan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, sehingga hal tersebut membuat kinerja dari karyawannya menjadi menurun.

Dengan kurangnya disiplin kerja dan motivasi kerja, akan membuat kinerja karyawan menjadi menurun. Kinerja karyawan CV Sumber Cipta Agung masih terlihat kurang maksimal, hal ini bisa diperlihatkan dari target penjualan bulanan yang dicapai mengalami penurunan. Tanpa adanya kedisiplinan, maka karyawan akan tidak peduli tentang pencapaian dari tujuan perusahaan. Begitu juga jika tanpa adanya motivasi kerja, maka karyawan tersebut merasa tidak semangat untuk bekerja karena sebegus apa pun pekerjaan yang telah diselesaikan juga tidak akan mendapatkan penghargaan atau hadiah apa pun. Berikut ini merupakan tabel data target dan realisasi dari penjualan produk yang ada di CV Sumber Cipta Agung.

**Tabel 1.3** Data Target dan Realisasi Penjualan Produk CV Sumber Cipta Agung (per dus) Periode Maret 2021 – Maret 2022

Bulan	Target	Realisasi
Maret 2021	300	315
April 2021	300	125
Mei 2021	300	123
Juni 2021	300	129
Juli 2021	300	187
Agustus 2021	400	215
September 2021	400	310
Oktober 2021	500	465
November 2021	500	485
Desember 2021	500	425
Januari 2022	500	390
Februari 2022	500	350
Maret 2022	500	313

**Sumber:** CV Sumber Cipta Agung, 2022

Jika dilihat dari tabel 1.3 bahwa bisa dilihat bahwa pencapaian target penjualan produk semakin lama semakin menurun. Dimana realisasi penjualan tertinggi yang melebihi jumlah target terdapat pada bulan Maret 2021 dengan kelebihan target sebanyak 15 dus. Realisasi penjualan terendah dari jumlah target yang ditentukan berada pada bulan Maret 2022 dengan selisih target sebanyak 187 dus. Dalam hal ini perusahaan harus lebih memperhatikan disiplin kerja dan motivasi kerja kepada karyawannya supaya pencapaian penjualan produk bisa lebih ditingkatkan lagi.

Berlandaskan permasalahan diatas, oleh sebab itu peneliti berminat melaksanakan penelitian yang berjudul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV SUMBER CIPTA AGUNG”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan pembahasan dari latar belakang diatas, peneliti menemukan beberapa permasalahan diantaranya:

1. Karyawan menjadi sering terlambat dalam bekerja karena kurangnya aturan yang ketat dari perusahaan.
2. Karyawan sering tidak memakai seragam sesuai jadwal yang telah ditentukan.
3. Karyawan merasakan kurang termotivasi sehingga membuat tingkat ketidakhadiran pada karyawan menjadi meningkat.

4. Kinerja karyawan menjadi menurun dan tidak optimal sehingga membuat target penjualan tidak tercapai.

### **1.3 Batasan Masalah**

Dalam mempermudah melaksanakan penelitian, maka perlu adanya batasan masalah yang jelas sehingga dapat tercapai tujuan dari penelitian tersebut.

Berikut batasan masalah dalam riset ini ialah:

1. Yang menjadi variabel independen dalam riset ini ialah disiplin kerja dan motivasi kerja.
2. Yang menjadi variabel dependen pada riset ini ialah kinerja karyawan pada CV Sumber Cipta Agung.
3. Responden pada riset ini yaitu ialah seluruh karyawan yang ada di CV Sumber Cipta Agung.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Terdapat beberapa rumusan masalah yang ditemukan oleh peneliti pada riset ini ialah:

1. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh kepada kinerja karyawan pada CV Sumber Cipta Agung?
2. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh kepada kinerja karyawan pada CV Sumber Cipta Agung?
3. Apakah disiplin kerja dan motivasi kerja secara sama-sama memiliki pengaruh kepada kinerja karyawan pada CV Sumber Cipta Agung?



## **1.5 Tujuan Penelitian**

Sesuai dari rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini ialah, yaitu:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja kepada kinerja karyawan pada CV Sumber Cipta Agung.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja kepada kinerja karyawan pada CV Sumber Cipta Agung.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja kepada kinerja karyawan pada CV Sumber Cipta Agung.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Dari riset yang telah diteliti, maka peneliti berharap penelitian ini bermanfaat untuk:

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Dalam manfaat ini, adapun manfaat yang bisa di ambil dalam riset ini yaitu supaya dapat menambah wawasan tentang *human resources* terkhususnya pada masalah disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Dalam manfaat ini, terdapat beberapa macam manfaat yang peneliti harapkan pada riset ini ialah antara lain:

1. Bagi CV Sumber Cipta Agung

Diharapkan peneelitian ini dapat menjadi sumber referensi dalam penyusunan kebijakan tentang *human resources* terutama yang berkorelasi

dengan disiplin kerja, motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja pada karyawannya.

## 2. Bagi Peneliti

Untuk peneliti supaya bisa menambah pengetahuan dan juga ilmu tentang manajemen *human resources* terutama yang berkorelasi dengan disiplin kerja, motivasi kerja dan juga kinerja pada pegawainya.

## 3. Bagi Universitas Putera Batam

Untuk Universitas Putera Batam diharapkan penelitian ini bisa menjadi pengetahuan dan juga ilmu khususnya untuk fakultas Ilmu sosial dan humaniora yang ingin melakukan penelitian selanjutnya.

## 4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat memberikan gambaran atau contoh bagaimana pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.