

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangatlah penting. Oleh karena pentingnya peran manusia baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih. Organisasi yang berhasil dalam memengaruhi pasar jika dapat menarik perhatian atas kelebihan yang dimiliki dalam berbagai hal dibandingkan dengan organisasi lainnya (W Bangun, 2012: 4).

Pada hakikatnya, sumber daya manusia adalah manusia dipekerjakan di sebuah perusahaan sebagai penggerak, dan perencana untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dengan baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Manusia yang bekerja dengan menyumbangkan tenaga dan jasanya disebut karyawan. Setiap karyawan mempunyai keinginan, kemampuan dan motivasi untuk maju sehingga perusahaan menjadikan karyawan sebagai aset penting. Sumber daya manusia juga merupakan modal didalam organisasi bisnis.

Sumber daya manusia dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Hapid & Sunarwan, 2014: 8). Setiap organisasi selalu berupaya memperoleh sumber daya manusia yang berkompeten dalam usaha mencapai tujuan organisasi tersebut dan setiap perusahaan menuntut agar karyawannya dapat bekerja dengan maksimal,

motivasi dan disiplin kerja menjadi penting dalam membentuk kinerja karyawan yang berkualitas. Motivasi dan disiplin kerja merupakan semangat untuk berperan secara aktif dalam proses melaksanakan pekerjaan dengan baik. Motivasi merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya optimal untuk mencapai kinerjanya. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Bila sekelompok karyawan dan atasannya mempunyai kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja perusahaan yang baik pula (Bungawati & Syafaruddin, 2016).

Motivasi merupakan keinginan, hasrat penggerak diri manusia, motivasi berhubungan dengan faktor psikologi manusia yang mencerminkan antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia. Motivasi perlu diberikan terhadap karyawan agar bisa meningkatkan kinerja. Motivasi kerja dapat mendorong diri pegawai untuk bekerja semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan sasarannya maka kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara juga. Motivasi yang telah diberikan kepada karyawan akan berdampak pada meningkatnya kualitas hasil kerja, mengurangi tingkat absensi ketidakhadiran karyawan dan juga dapat menurunkan tingkat pergantian karyawan. Maka dari itu motivasi juga merupakan salah satu faktor yang penting dalam pertumbuhan suatu organisasi atau perusahaan. Tidak hanya motivasi yang perlu di perhatikan, tapi disiplin kerja juga tidak kalah penting.

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup untuk menjalankan dan melaksanakan pekerjaan sesuai ketentuan perusahaan. Disiplin kerja dalam suatu organisasi bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia untuk mematuhi serta menaati semua tata tertib yang berlaku di suatu perusahaan tersebut. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawan dalam mematuhi dan menaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku. Disiplin yang baik akan tumbuh dan terpancar dari hasil kesadaran manusia (Rumondor et al., 2016: 255).

Motivasi dan disiplin kerja yang dipelihara oleh suatu perusahaan pastinya akan berdampak baik pada kinerja karyawan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi. (Ayer et al., 2016: 28) mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah motivasi dan disiplin kerja.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu usaha persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil (Ayer et al., 2016: 28). Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling penting karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

PT Millennium Pharmacon International merupakan perusahaan bergerak di bidang farmasi khususnya distributor. PT Millennium Pharmacon International berlokasi di Kompleks Ruko Accelence Blok B no.22-23 Batam Centre. PT Millennium Pharmacon memiliki 115 karyawan yang terdiri dari.

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT Millennium Pharmacon International

No	Bagian	Jumlah Karyawan (orang)
1	<i>Manager & Staff</i>	3
2	<i>Accounting & Staff</i>	5
3	<i>Supervisor & Staff</i>	5
4	<i>Sales & Marketing</i>	102
Jumlah		115

Sumber: HRD Millennium Pharmacon International, 2018

Sebagai perusahaan yang memiliki target penjualan, PT Millennium Pharmacon International menetapkan untuk cabang Batam sebesar Rp9.720.000.000. Dari 102 orang dengan sales sebanyak 60 orang dan marketing sebanyak 42 orang. Setiap sales memegang target penjualan Rp120.000.000 dan marketing Rp60.000.000.

Tabel 1.2 Target Penjualan

NO	SALES(60) & MARKETING(42)	TARGET
1		7,200,000,000
2		2,520,000,000
TOTAL		9,720,000,000

Sumber: HRD Millennium Pharmacon International, 2018

Keadaan yang terjadi di PT Millennium Pharmacon International adanya fenomena-fenomena terkait dengan masalah motivasi dan disiplin kerja yang akhirnya berdampak pada kinerja karyawan di PT Millennium Pharmacon International. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya karyawan yang terlambat masuk kantor, penurunan tingkat kehadiran karyawan, tidak tercapainya target

penjualan, serta belum adanya motivasi yang tinggi sesuai tuntutan pekerjaan yang berdampak pada keterlambatan penyelesaian tugas. Target yang tidak tercapai bisa dilihat pada tabel pencapaian target *sales* dan *marketing* di PT Millennium Pharmacon International. Berikut pencapaian target penjualan *sales* dan *marketing* enam bulan terakhir tahun 2017.

Tabel 1.3 Pencapaian target penjualan PT Millennium Pharmacon International

JUN	BAGIAN	TARGET	ACH (ACHIEVE MENT)	%	GAP
	SALES (60)	7,200,000,000	3,472,000,000	48%	-3,728,000,000
MARKETING (42)	2,520,000,000	535,000,000	21%	-1,985,000,000	
TOTAL	9,720,000,000	4,007,000,000	41%	-5,713,000,000	
JUL	BAGIAN	TARGET	ACH	%	GAP
	SALES (60)	7,200,000,000	2,000,000,000	28%	-5,200,000,000
MARKETING (42)	2,520,000,000	820,000,000	33%	-1,700,000,000	
TOTAL	9,720,000,000	3,600,000,000	37%	-690,000,000	
AGUS	BAGIAN	TARGET	ACH	%	GAP
	SALES (60)	7,200,000,000	4,000,000,000	56%	-3,200,000,000
MARKETING (42)	2,520,000,000	800,000,000	32%	-1,720,000,000	
TOTAL	9,720,000,000	4,800,000,000	49%	-4,920,000,000	
SEP	BAGIAN	TARGET	ACH	%	GAP
	SALES (60)	7,200,000,000	6,420,000,000	89%	-780,000,000
MARKETING (42)	2,520,000,000	500,000,000	20%	-2,020,000,000	
TOTAL	9,720,000,000	6,920,000,000	71%	-2,800,000,000	
OKT	BAGIAN	TARGET	ACH	%	GAP
	SALES (60)	7,200,000,000	4,500,000,000	63%	-2,700,000,000
MARKETING (42)	2,520,000,000	989,000,000	39%	-1,531,000,000	
TOTAL	9,720,000,000	5,489,000,000	56%	-4,231,000,000	
NOV	BAGIAN	TARGET	ACH	%	GAP
	SALES (60)	7,200,000,000	5,540,000,000	77%	-1,660,000,000
MARKETING (42)	2,520,000,000	1,400,000,000	56%	-1,120,000,000	
TOTAL	9,720,000,000	6,940,000,000	71%	-2,780,000,000	

Sumber: HRD PT Millennium Pharmacon International

Pada tabel diatas terlihat pencapaian target penjualan yang tidak maksimal, dan nilainya yang naik turun. Dalam enam bulan terakhir tidak ada pencapaian nilai persen minimal yaitu sebesar 75 persen. Disini perlu adanya motivasi karyawan agar dapat mencapai target penjualan yang baik.

Penurunan pencapaian target yang tertinggi terlihat pada bulan Juli hanya sebesar 37 persen. Ini berkaitan juga dengan kedisiplinan sales dan marketing PT Millennium Pharmacon International. Dapat dilihat dari tabel kehadiran sales dan marketing di PT Millennium Pharmacon International. Berikut daftar sales dan marketing enam bulan terkhir tahun 2017.

Tabel 1.4 Daftar Kehadiran Sales Dan Marketing

Bulan	Kehadiran (orang)	Izin (orang)	Sakit (orang)	Absen tanpa keterangan (orang)	Keterlambatan > 08.00 WIB (orang)
Juni	99	1	0	2	5
Juli	91	4	2	5	15
Agustus	100	1	0	1	8
September	99	2	0	1	6
Oktober	98	3	1	0	5
November	100	2	0	0	4

Sumber: HRD PT Millennium Pharmacon International, 2018

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa terjadi penurunan tingkat kehadiran dan meningkatnya tingkat keterlambatan karyawan yang tinggi pada bulan Juli 2017 yakni sebanyak 11 orang yang tidak masuk kerja dan 15 orang datang terlambat. Ini berarti karyawan belum sepenuhnya dapat bertanggung jawab dalam bekerja. Selain itu, motivasi karyawan yang rendah dapat dilihat dari menurunnya semangat kerja dengan seringnya terlambat hadir sehingga membuat karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

PT Millennium Pharmacon International dalam aktivitas kerjanya berusaha untuk selalu menekankan kepada seluruh sumber daya manusianya untuk dapat mencapai kinerja yang baik, dimana manfaat dari kinerja tersebut tidak hanya dirasakan dari individu tetapi juga dirasakan oleh seluruh organisasi perusahaan. Dalam upaya pencapaian kinerja tersebut tidak semudah yang dibayangkan, dimana proses dan kendala dalam pencapaian tersebut dipengaruhi berbagai faktor lain diantaranya faktor individu dimana hubungan antar karyawan dapat terjalin secara baik atau tidak, rendahnya kerjasama sesama karyawan dalam satu bagian, hubungan dengan atasan, dan hubungan dengan pelanggan, agar kinerja yang sudah diraih saat ini tidak terjadi penurunan secara drastis, kiranya perlu dikaji ulang setiap faktor yang berperan di dalamnya, yaitu motivasi dan disiplin kerja untuk dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan. PT Millennium Pharmacon International mempunyai nilai kinerja untuk *sales* dan *marketing*nya pada tabel nilai kinerja berikut.

Tabel 1.5 Nilai kinerja

Nilai	Predikat
<50	Kurang s.d Jelek
50-60	Cukup baik
60-70	Baik

Sumber: HRD PT Millennium Pharmacon International

Tabel penilaian diatas sudah mencakup keseluruhan nilai sales dan marketing dari kedisiplinan sampai pencapaian target penjualan sales dan marketing di PT Millennium Pharmacon International. Dan berikut tabel pencapaian kinerja sales dan marketing PT Millennium Pharmacon International periode Juni – November 2017.

Tabel 1.6 Pencapaian Nilai Kinerja PT Millennium Pharmacon International

Bulan	Nilai	Predikat
Juni	55	Cukup baik
Juli	57	Cukup baik
Agustus	58	Cukup baik
September	48	Kurang baik
Oktober	56	Cukup baik
November	57	Cukup baik

Sumber: HRD PT Millennium Pharmacon International, 2018

Penilaian kinerja sebuah perusahaan PT Millennium Pharmacon International ditentukan dengan nilai-nilai yang telah ditetapkan oleh perusahaan PT Millennium Pharmacon International yaitu terhadap pencapaian output atau pekerjaan yang telah diselesaikan. Tabel di atas tampak bahwa nilai kinerja yang dihasilkan pada bulan Juni sampai dengan Agustus 2017 berada pada predikat cukup baik akan tetapi, pada bulan September kinerja karyawan berada pada predikat kurang baik dan pada bulan Oktober dan November kembali mendapatkan predikat cukup baik.

Penelitian ini diperkuat oleh (Harlie, 2012: 860) dengan judul penelitian **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan”**, dengan hasil penelitian bahwa t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel bebas yang meliputi disiplin kerja (X1), motivasi (X2), dan pengembangan karier (X3) berpengaruh nyata secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. Nilai F hitung ini lebih besar daripada F tabel yaitu 2,6937. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,000, nilai signifikansi ini lebih kecil daripada nilai yaitu 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak

dan Ha diterima, artinya secara bersama variabel bebas yang terdiri dari disiplin kerja (X1), motivasi (X2), dan pengembangan karier (X3) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan.

Jadi, Penelitian ini penting untuk dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui **"PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MILLENNIUM PHARMACON INTERNATIONAL DI KOTA BATAM"**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti melakukan identifikasi masalah yang terjadi, adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Meningkatnya keterlambatan kehadiran karyawan.
2. Tingkat absensi kehadiran yang menurun.
3. Tidak tercapainya target penjualan.
4. Masih terdapat karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan.
5. Kurangnya semangat karyawan dalam bekerja.
6. Nilai kinerja dengan predikat kurang baik.
7. Output yang belum tercapai dengan baik.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas sehingga peneliti melakukan pembatasan masalah dikarenakan keterbatasan waktu. Adapun batasan masalah ini terdapat pada dua variabel bebas yakni motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) serta satu variabel terikat yakni kinerja karyawan (Y). Objek penelitian ini dilakukan pada PT Millennium Pharmacon International periode November 2017 - Februari 2018 dan karyawan yang diteliti khususnya dibagian *Sales & Marketing* yang terdiri dari 102 karyawan.

1.4. Rumusan Masalah

Bedasarkan batasan masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah.

1. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Millennium Pharmacon International di Kota Batam ?
2. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Millennium Pharmacon International di Kota Batam ?
3. Bagaimanakah pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Millennium Pharmacon International di Kota Batam ?

1.5. Tujuan Penelitian

Relevan dengan perumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah.

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Millennium Pharmacon International di Kota Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Millennium Pharmacon International di Kota Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Millennium Pharmacon International di Kota Batam.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Memperoleh jawaban atas rumusan masalah dan memperkuat teori yang sudah ada.
2. Membuktikan hasil dari penelitian terdahulu.
3. Menjadi referensi bagi peneliti berikutnya.
4. Menjadi acuan, pendoman, referensi atau petunjuk untuk membuat tugas akhir.
5. Menambah ilmu pengetahuan dan wawasan tentang motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

1.6.2. Manfaat Teoritis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Manfaat bagi peneliti yakni menambah wawasan pengetahuan peneliti, menghasilkan karya yang dapat membanggakan, baik untuk peneliti,

keluarga peneliti mengenai penerapan teori yang didapatkan selama perkuliahan, membuat peneliti mempunyai kualitas personal, maupun lingkungan sekitar peneliti, serta dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan dan referensi bagi para peneliti untuk melakukan penelitian sejenis dimasa mendatang.

2. Bagi Perusahaan

Manfaat bagi perusahaan yakni bahan evaluasi serta perbaikan dari waktu ke waktu agar dapat mencapai tujuan perusahaan secara maksimal.