

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia ialah modal krusial untuk keberlangsungan sebuah perusahaan. Tanpa sumber daya manusia, sebuah industri sudah pasti tidak dapat beroperasi dengan semestinya. Karena begitu krusialnya maka itu sumber daya manusia wajib di atur dengan benar supaya dapat bekerja dengan semestinya. Sumber daya manusia yang baik juga mencerminkan kemampuan sebuah perusahaan yang baik.

Sumber daya yang dimaksud ialah para karyawan yang berada didalam suatu perusahaan dan bekerja supaya dapat mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Oleh sebab itu perusahaan juga wajib memenuhi kesejahteraan para karyawannya, salah satunya dalam hal motivasi.

Motivasi menurut (Pereira & Said, 2019:2) pada dasarnya adalah memperlihatkan kinerja dari seorang karyawan. Motivasi adalah dorongan psikologis yang merangsang individu untuk bertindak sesuatu agar mencapai tujuannya. Eksistensi motivasi didalam individu sangatlah diperlukan, terutama bagi seorang karyawan. Karyawan akan berusaha semaksimal mungkin untuk memenuhi kebutuhan mereka. Jika motivasinya kuat, maka ia akan terus berusaha dan tidak akan mudah menyerah saat menghadapi kesulitan.

Dorongan dalam memotivasi sangat diperlukan dalam sebuah perusahaan. Jika tingkat motivasi seorang karyawan, maka dapat menyebabkan karyawan itu bekerja lebih giat lagi dan bisa menghasilkan sumbangan lebih terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakannya. Tanpa motivasi, maka karyawan tidak akan bekerja dengan maksimal atau memenuhi kriteria yang telah ditetapkan perusahaan hal ini disebabkan karena apa yang menjadi dorongan dari karyawan tersebut dalam bekerja tidak dapat terpenuhi. Walaupun karyawan tersebut ahli di pekerjaannya jika tidak memiliki dorongan dalam motivasi maka hasil akhir di pekerjaannya tetap tidak akan maksimal. Oleh karena itu motivasi dalam bekerja sangatlah penting karena jika tingkat motivasi seorang karyawan tinggi dalam bekerja maka akan berdampak juga terhadap hasil kinerja karyawan tersebut.

Selanjutnya indikator yang tidak kalah penting untuk penentu sumber daya manusia yang baik dan buruk dapat juga ditemukann pada tingkat disiplin para karyawan dalam melaksanakan kerja. Dalam rangka kelancaran tugas-tugas maka diperlukan yang namanya kedisiplinan dalam pekerjaan. Pernyataan ini di dukung oleh (Candana, 2018:2) Disiplin kerja ialah tindakan karyawan untuk mematuhi aturan pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan tempat mereka bekerja. Adanya disiplin kerja maka seorang karyawan harus menaati seluruh kebijakan yang berlaku pada perusahaan tersebut.

Perusahaan akan mengalami kesulitan untuk mewujudkan tujuannya jika karyawan yang dimiliki tidak disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh sebab itu perusahaan wajib memiliki peraturan yang tegas supaya para karyawannya dapat disiplin dan perusahaan juga wajib memberi sanksi terhadap

para karyawan yang tidak disiplin saat bekerja, hal ini agar karyawan mendapatkan efek jera sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang tidak kalah penting ialah kinerja karyawan. Keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh kinerja dari para karyawannya. Jika kinerja karyawan bagus, maka organisasi harus dapat memberikan fasilitas agar dapat menunjang kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Contoh fasilitas tersebut antara lain memberikan lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja perusahaan yang baik atau buruk secara langsung maupun tidak akan mempengaruhi kinerja dari karyawan, misalnya, lingkungan kerja yang jauh dari pemukiman dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan karena karyawan terlebih dahulu lelah diperjalanan atau lingkungan kerja yang bising akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang tidak bersih, lingkungan kerja yang tidak aman. Hal ini sesuai dengan pernyataan (Herman, 2017:33) Perusahaan diwajibkan untuk mendorong kinerja dari para karyawan. Hal ini bersifat mutlak dikerjakan supaya sumber daya pilihan yang sebelumnya diberikan amanah untuk memantau perusahaan perlu selalu di tingkatkan kinerjanya.

PT Istana Citra Indah Merupakan perusahaan yang pada mulanya didirikan di Kota Batam pada tahun 2013 sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang *design interior* dengan beralamatkan kantor di Ruko Nicco Residence Blok C2 No. 03A, Bengkong. pada awalnya perusahaan ini hanya melayani *client* yang berada di Kota Batam namun seiring dengan berjalannya waktu PT Istana Citra Indah telah melakukan ekspansi hingga keluar Kota Batam, hingga saat ini PT Istana Citra

Indah memiliki cabang di tiga wilayah yang berbeda yaitu berada di Tangerang Selatan, Pekanbaru, dan Kota Batam.

PT Istana Citra Indah melayani perusahaan-perusahaan dalam membuat rak untuk *display* produk yang akan dipasarkan perusahaan mereka. Meski usianya yang masih tergolong muda, PT Istana Citra Indah telah menjadi vendor dari berbagai perusahaan besar yang berada di Indonesia misalnya Sharp, Samsung, dan Electrolux. Saat ini PT Istana Citra Indah memiliki total 108 karyawan. Berikut tabel data dari karyawan PT Istana Citra Indah :

Tabel 1.1. Data Karyawan PT Istana Citra Indah Pada Tahun 2020

No	Departemen	Jumlah Karyawan
1	HRD	2
2	Admin	8
3	Pajak	3
4	Akunting	8
5	Gudang	4
6	<i>Marketing</i>	8
7	<i>Purchasing</i>	6
8	Supir	6
9	<i>Cleaning Service</i>	3
9	Teknisi	9
10	Produksi	51
TOTAL		108

Sumber: PT Istana Citra Indah, (2020)

Tingkat motivasi dari karyawan PT Istana Citra Indah masih terlihat rendah disebabkan oleh penghargaan yang masih belum dapat dirasakan sepenuhnya dari karyawan hal ini disebabkan karena karyawan dituntut untuk tetap loyal terhadap perusahaan, tetapi atasan jarang memberikan penghargaan ataupun apresiasi atas kinerja yang dicapai oleh karyawannya salah satunya seperti penghargaan promosi

jabatan, hal ini menyebabkan tidak adanya perkembangan dalam motivasi kerja karyawan.

PT Istana Citra Indah juga tidak sepenuhnya terhindar dari masalah disiplin kerja seperti, masih adanya karyawan dari PT Istana Citra Indah yang tidak masuk kerja tanpa ada keterangan. Pernyataan ini dipertegas dengan data tingkat kedisiplinan karyawan berdasarkan indikator kehadiran karyawan dalam bekerja :

Tabel 1.2. Data Absensi Karyawan PT Istana Citra Indah
Bulan April s/d September 2020

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan						
		Hari Kerja Efektif	Abse n	Tela t	Saki t	Izi n	Total Absen si	Persenta si absensi (%)
April	108	25	3	5	4	3	15	0.56
Mei	108	22	1	3	2	2	8	0.34
Juni	108	25	1	2	4	4	11	0.41
Juli	108	26	4	4	3	1	12	0.43
Agustus	108	24	2	2	5	4	13	0.50
September	108	25	5	5	4	3	17	0.63
Jumlah			16	21	22	17	76	2.86

Sumber: PT Istana Citra Indah, (2020)

Berdasarkan data tabel 1.2. diatas, jumlah absensi karyawan di bulan April 2020 hingga September 2020 tingkat persentasi absensi selalu berubah-ubah di setiap bulannya, dan terdapat karyawan yang tidak masuk tiap bulannya tanpa adanya pemberitahuan sehingga dari tabel tersebut dapat membuktikan bahwa kesadaran karyawan mengenai kedisiplinan masih sangat kurang dan hal tersebut akan mempengaruhi kinerja dari karyawan di PT Istana Citra Indah. Tingkat disiplin para karyawan dapat juga terlihat melalui tingkat kedisiplinan mereka

terhadap aturan yang berlaku di perusahaan. Salah satunya kepatuhan terhadap jam pulang. Masih banyak karyawan PT Istana Citra Indah yang pulang belum pada waktunya dikarenakan tidak ada sanksi yang tegas dalam perusahaan. Hal ini tentu berdampak buruk pada produktivitas perusahaan karena penyelesaian pekerjaan menjadi terhambat. Padahal ketepatan waktu adalah hal penting di dalam dunia pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas baik masalah motivasi dan disiplin kerja saling berkaitan erat dalam menghasilkan kinerja yang positif bagi perusahaan kedepannya. Untuk menghindari karyawan yang tidak memberikan manfaat bagi perusahaan PT Istana Citra Indah maka penulis tertarik untuk mengangkat skripsi yang berjudul: **“PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ISTANA CITRA INDAH”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah yang didasarkan dari latar belakang diatas sebagai berikut:

1. Kurangnya penghargaan dan apresiasi yang diberikan kepada karyawan sehingga menyebabkan menurunnya motivasi karyawan.
2. Adanya kondisi yang tiap bulannya ada keterlambatan karyawan dan kurangnya kedisiplinan absensi karyawan.
3. Peraturan perusahaan masih belum berjalan dengan baik sehingga tingkat disiplin karyawan menurun.

1.3 Batasan Masalah

Melalui latar belakang di atas, dengan itu penulis membataskan batasan masalah penelitian diatas menggunakan variabel-variabel sebagai berikut:

1. Penelitian ini dibataskan terhadap dua (2) variabel independen, motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2), dengan satu (1) variabel dependen, kinerja karyawan (Y).
2. Objek yang diteliti yaitu karyawan dari PT Istana Citra Indah.
3. Lokasi yang diteliti yaitu kantor pusat dan tiga kantor cabang PT Istana Citra Indah.
4. Sampel yang diambil oleh penelitian yaitu sebesar 108 orang karyawan di PT Istana Citra Indah.

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Istana Citra Indah?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Istana Citra Indah?
3. Apakah motivasi dan disiplin secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Istana Citra Indah?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan pedoman dalam penelitian untuk mendapatkan respon permasalahan penelitian dari perumusan yang ada. Berikut tujuan penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Istana Citra Indah
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Istana Citra Indah
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Istana Citra Indah.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Penelitian dapat dijadikan basis pustaka acuan bagi penelitian yang lebih mendalam tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan khususnya di kantor PT Istana Citra Indah. Besar harapan agar penelitian ini dapat menambah sumber informasi bagi golongan yang memiliki kepentingan yang terkemuka yaitu informasi terkait program disiplin kerja, motivasi, serta kinerja karyawan.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian diharapkan bisa memberi bermanfaat terhadap pihak manajemen PT Istana Citra Indah dan perusahaan lainnya dalam rangka mendorong kejayaan dan fluensi dalam melangsungkan aktivitas instansi untuk mengikuti persaingan dalam global istimewa dalam motivasi dan disiplin kerja untuk menghasilkan sumber daya yang kompeten kedepannya.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Hasil penelitian berguna untuk menambah wawasan mengenai aspek yang bisamempengaruhi mengenai kinerja. Hasil penelitian juga bisa memberikan sebagai bahan referensi sehingga dapat digunakan untuk sumber informasi untuk penelitian selanjutnya.

3. Bagi Penulis

Semoga dapat membantu menambah pemahaman berdasarkan teori yang telah dipelajari serta menjadi sarana yang baik mengenai judul yang akan diteliti.

4. Bagi Masyarakat

Penelitian ini bisa dignakan untuk dijadikan bentuk informasi untuk masyarakat yang akan meneliti, mulai dari yang mempunyai hubungan dengan topik penelitian hingga yang tidak ada hubungan nya dengan topik penelitian.