

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Keunggulan kompetitif bisa dicapai jika manajemen perusahaan bisa menjalankan kegiatan perusahaannya dengan mempromosika sumber daya manusia atau yang biasa disebut sebagai karyawan yang efisien serta efektif, dikarenakan pada umumnya karyawan ialah komponen terpenting dalam perusahaan guna mewujudkan daya saing yang berkualitas bagi para pelanggan dan investor. Kegagalan ataupun keberhasilan perusahaan guna mencapai tujuannya, sangatlah bergantung pada sumber daya manusianya. Meskipun sebuah perusahaan mempunyai sumber daya lainnya, dalam bekerja peralatan yang digunakan dalam perusuhaan sudah mengalami kemajuan, metode yang baik serta anggaran dana yang banyak, namun jika sumber daya manusianya tidak memiliki kualitas serta tidak memperoleh manajemen yang baik, maka perusahaan akan sulit mencapai tujuannya. Hal tersebut memperlihatkan sumber daya manusia memiliki peranan terpenting bagi perkembangan dan pertumbuhan perusahaan, dikarenakan potensi dalam diri manusia sebagai keinginan, aktivitas kerja, kreativitas, dan bakat. Kegagalan ataupun keberhasilan karyawan dalam bekerja bisa terlihat apabila perusahaan atau organisasi yang bersangkutan menerapkannya.

Menurut Haman (2017) SDM elemen dalam menentukan strategis baik atau buruknya suatu perusahaan. Dalam mengembangkan sumber daya manusia secara teratur dan terencana adalah kebutuhan yang sangat penting untuk masa depan dalam suatu perusahaan. Ini harus selalu diperhatikan dan dipelihara agar terus tumbuh. Manajemen SDM dianggap sebagai elemen yang sangat menentukan dalam proses pengembangan bisnis karena pengembangan kualitas bisnis akan terwujud dengan SDM yang berkualitas. Dalam kondisi lingkungan ini, manajemen diharuskan untuk mengembangkan cara-cara baru untuk menjaga anggota karyawan pada produktivitas tinggi dan mengembangkan potensi mereka untuk memberikan kontribusi maksimal pada perusahaan.

PT Sri Indah Mandiri bergerak dalam bidang Manufacturing. Menyediakan bahan bangunan struktural, bahan konstruksi finishing, bahan mekanik, peralatan konstruksi, bahan plafon, bahan partisi, konstruksi kaca dan aluminium dan kontraktor umum. PT Sri Indah Mandiri didirikan pada tahun 1997 oleh bapak Dju Seng. PT Sri Indah Mandiri Berfokus pada penyediaan perangkat keras untuk kebutuhan arsitektur dan bangunan. Menjaga kualitas, terjamin, artistik dan produk yang inovatif. Produsen eternit unggul dan produk serta sistem terkait untuk interior komersial dan residensial. Mendistribusikan produknya melalui jaringan gerai perdagangan khusus dan melalui rantai perangkat keras utama. Penawaran produk perusahaan mencakup berbagai macam produk dinding, langit-langit dan plester dekoratif yang memenuhi persyaratan konstruksi untuk berbagai jenis konstruksi perumahan dan non-perumahan.

Kinerja yaitu hasil kerja yang bisa dipenuhi oleh seorang individu maupun sekelompok orang pada sebuah organisasi, berdasarkan tanggung jawab dan wewenang setiap individu tersebut agar tujuan organisasi bisa tercapai secara hukum, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan mereka atau etika tanah. Maka dari itu, kinerja ialah hal terpenting bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Dalam hal ini, ada faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan baik yang terkait dengan pekerjaan tersebut maupun sebagai perusahaan atau organisasi yang berhubungan dengan lingkungan. Dengan mendorong semangat kerja karyawannya guna memperoleh kinerja yang optimal dan baik, maka dari itu diharapkan adanya sebuah hubungan yang memberi keuntungan antara karyawan dengan pemimpinnya. Kinerja karyawan adalah pekerjaan yang menunjukkan kemampuan dan keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Bagaimana kinerja karyawan diperusahaan memperlihatkan semakin efektif kinerja karyawan maka kinerja perusahaannya akan semakin baik pula. Hal tersebut adalah dampak positif dari adanya peningkatan kinerja karyawan. Manajemen harus memiliki kemampuan untuk mempelajari perilaku serta karakter karyawan dalam perusahaan, sehingga diharapkan bisa mendapatkan hasil yang optimal. Kinerja yang baik tersebut juga harus disertai sikap dari pimpinan perusahaan ataupun instansi (A, Mardiana, 2019:40).

**Tabel 1. 1** Kinerja Karyawan PT Sri Indah Mandiri

Tahun (2017- 2019)	Kinerja Karyawan		
	Rata-rata Nilai Evaluasi	Predikat	Keterangan
17-Jan	67.8	C	Cukup
17-Jul	71.3	B	Baik
18-Jan	72.5	B	Baik
18-Jul	68.4	C	Cukup
19-Jan	70.9	B	Baik
19-Jul	66.2	C	Cukup

**Sumber:** PT Sri Indah Mandiri 2020

Tabel 1.1 memperlihatkan kinerja karyawan dari segi motivasi masih rendah. Hasil penilaian menunjukkan total rata-rata nilai evaluasi karyawan cenderung minim yaitu hanya berada pada rentang nilai 60–70. Skor terendah yaitu 66,2 berada pada bulan Juli tahun 2019. Karyawan PT Sri Indah Mandiri memang seringkali merasa kurang bersemangat dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga bermalas-malasan dan bahkan terkadang tidur pada saat jam kerja

Begitu juga dengan motivasi tercipta karena adanya keinginan dari dalam diri sendiri. Seharusnya perusahaan memberi perhatian lebih bagi para karyawan dalam memberikan upah kepada karywan yang bekerja melebihi batas jam kerja. Hal yang menyebabkan kurangnya motivasi karyawan yaitu seperti hal nya kelebihan jam kerja tidak dianggap lembur melainkan loyalitas terhadap perusahaan. Karyawan menganggap bahwa apa yang dikerjakan tidak sebanding dengan gaji yang diterima, seringkali uang itu digunakan untuk mengukur tingkat motivasi bekerja, semakin tinggi pendapatan karyawan, semakin banyak motivasi ditempat kerja tinggi. Sebaliknya, jika pendapatan karyawan tidak sesuai dengan

apa yang dilakukan, dapat dipastikan bahwa motivasi karyawan juga rendah. Karena tidak dapat dipungkiri bahwa karyawan dapat bekerja dengan rajin dan bersemangat jika hasil pekerjaan mereka tercapai dan dihadiahi dengan penghasilan yang sesuai hal ini juga dapat menghambat kinerja karyawan akibatkannya pekerjaan tidak berlangsung secara efisien dan efektif dan membawa hasil yang tidak maksimal pada sebuah perusahaan.

Setiap perusahaan pasti memiliki masalah, masalah yang memiliki efek besar atau kecil pada setiap pekerjaan. Masalah yang muncul yaitu karyawan yang kurang disiplin dalam jam masuk kantor, yang begitu tidak sesuai dengan jam kerja yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kurangnya ketegasan terhadap karyawan yang melanggar aturan sehingga karyawan tidak peduli terhadap tata tertib perusahaan. Pada tahun 2019 terjadi peningkatan setiap bulannya, banyak karyawan yang melanggar aturan jam masuk kantor, seharusnya karyawan tiba dikantor 08:00 WIB namun banyak karyawan yang tiba melebihi batas waktu yang ditentukan. Hal ini mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Begitu pula dengan disiplin kerja, masing-masing perusahaan tentunya mempunyai aturan yang dipatuhi bagi setiap orang yang bekerja di perusahaan tersebut. Mempunyai karyawan yang memiliki kedisiplinan akan memberi pengaruh positif pada perusahaan.

Menurut Wahyudi (2019) Disiplin adalah salah satu cara yang ditempuh organisasi untuk mencapai sasaran dengan menggunakan alat yang efektif adalah aturan, tidak ada jaminan tercapai tujuan tapi melakukan upaya harus terlaksanakan.

Oleh karena itu, tiap individu diharuskan mematuhi semua aturan perusahaan tidak hanya untuk bawahannya tetapi juga untuk para pemimpinnya agar perusahaan berjalan dengan baik. Maka disiplin kerja sangatlah penting dilaksanakan oleh bawahan dan pimpinannya supaya hasil kerjanya bisa semakin baik serta karyawan selalu berupaya mengoptimalkan kinerjanya. Namun, tidak semua karyawan memiliki karakteristik yang sama. Sebagian bisa disiplin dan sebagian tidak. Beberapa faktor yang dapat mengurangi kinerja karyawan, termasuk penurunan keinginan karyawan untuk presentasi pekerjaan, kurangnya absensi, kurangnya kecepatan dalam mendesain pekerjaan sehingga mereka tidak mematuhi peraturan dan program kerja yang tidak terpenuhi

**Tabel 1. 2** Daftar Absensi PT Sri Indah Mandiri

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Cuti</b>	<b>Sakit</b>	<b>Izin</b>	<b>Mangkir</b>	<b>Terlambat</b>
Juli	120	11	2	2	4	20
Agus	120	15	1	3	5	15
Sept	120	8	1	1	4	16
Okt	120	6	3	2	3	19
Nov	120	9	2	2	4	15
Dec	120	5	1	3	2	17

**Sumber** HRD PT Sri Indah Mandiri 2020

Berdasarkan survei pendahuluan tabel 1.2 di atas, peneliti menemukan adanya kekurangan menaati tata tertib, hal ini dapat memberikan pengaruh negatif bagi sebuah perusahaan, disamping disiplin kerja beserta motivasi. Dimana semua itu saling berkaitan maka itu dilakukan penelitian dengan judul: Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sri Indah Mandiri Di Kota Batam.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dari penjelasan di atas peneliti mengidentifikasi masalah yang muncul untuk diteliti adalah:

- 1 Kurangnya dukungan motivasi dari dalam diri sendiri karyawan di PT Sri Indah Mandiri.
- 2 Banyaknya karyawan yang masih melanggar peraturan perusahaan yaitu ketidak tepatan waktu jam masuk kerja.
- 3 Menurunnya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh motivasi karyawan.

## **1.3 Batasan Masalah**

Dari latar belakang serta identifikasi masalah tersebut, maka penulis membatasi masalah-masalah yang terkandung pada penelitian ini dengan tujuan agar penelitian lebih berfokus kepada pokok permasalahan. Penelitian ini dilakukan di PT Sri Indah Mandiri.

## **1.4 Rumusan Masalah**

Maka pokok permasalahan yang perlu dirumuskan yaitu:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sri Indah Mandiri Di Kota Batam?
2. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sri Indah Mandiri Di Kota Batam?
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sri Indah Mandiri Di Kota Batam?

## **1.5 Tujuan Masalah**

Dari hasil rumusan masalah maka selanjutnya mengenai tujuan masalah yang akan memberikan jawaban yaitu:

1. Guna memahami pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sri Indah Mandiri Kota Batam.
2. Guna memahami pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sri Indah Mandiri Kota Batam.
3. Guna memahami pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Sri Indah Mandiri Kota Batam.

## **1.6 Manfaat Masalah**

Penelitian ini diharapkan bisa memberi manfaat, yaitu:

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Harapan penulis melakukan penelitian ini agar sebagai tambahan pengetahuan dan wawasan serta dapat menerapkan teori tentang yang tercantum pada penelitian ini supaya bermanfaat kepada pihak lain yang memiliki keterkaitan pada bidang penelitian yang sama.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

1. Peneliti

Harapan penulis melaksanakan penelitian ini agar bermanfaat dan menjadi referensi bagi pihak yang memerlukan informasi mengenai Motivasi dan Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan bagi jurusan manajemen yang hendak melaksanakan penelitian di aspek yang sama.

2. Bagi Perusahaan



Bisa menjadi referensi atau informasi tambahan untuk perusahaan PT Sri Indah Mandiri, secara khusus tentang motivasi dan disiplin kerja pada kinerja karyawan PT Sri Indah Mandiri .

3. Bagi Universitas Putera Batam

Harapan penulis melaksanakan penelitian ini agar bisa bermanfaat serta menjadi referensi bagi pihak-pihak yang memerlukan informasi mengenai motivasi dan disiplin kerja pada kinerja karyawan, khususnya bagi jurusan manajemen yang memiliki ketertarikan meneliti bidang yang sama.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bisa dijadikan bahan pendukung untuk peneliti yang akan meneliti dan bisa memberi informasi kepada pihak yang melaksanakan penelitian yang berkaitan dengan variabel ini.