

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki kedudukan yang paling penting di sebuah perusahaan untuk mengatur, mengelola, dan memanfaatkan kemampuan karyawan yang berfungsi secara produktif dalam rangka untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia suatu perusahaan perlu dikelola secara benar agar tercipta antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan yang harus dicapai perusahaan, oleh karena itu pemilik perusahaan perlu melakukan pengawasan untuk memantau kinerja setiap karyawan di perusahaan.

Keunggulan kompetitif akan tercapai apabila pihak manajemen dapat mengelola jantung aktivitas perusahaan dengan mendorong setiap karyawan bekerja dengan baik. Persaingan diberbagai sektor menjadi perhatian serius dikalangan dunia bisnis saat ini, sehingga perusahaan akan mengupayakan untuk melakukan terobosan-terobosan dengan menciptakan sebuah sistem manajerial yang tangguh dan mampu mengikuti perkembangan zaman.

Faktor penting untuk mencapai tujuan perusahaan adalah kemampuan karyawan bekerja secara efektif dan efisien, hal ini diperlukan agar seluruh target kerja yang dibebankan perusahaan kepada karyawan dapat tercapai. Karyawan yang mampu dan terampil untuk menyelesaikan setiap tugas-tugas yang telah dipercayakan kepada tiap-tiap karyawan akan menjadikan perusahaan selalu berkembang dan berjaya.

Suatu hal yang perlu diperhatikan dalam pencapaian tujuan perusahaan yaitu, kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil prestasi kerja yang dimiliki karyawan baik berupa kualitas ataupun kuantitas kerja berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak perusahaan. Kinerja yang baik adalah pekerjaan yang diselesaikan dengan optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar kerja pada perusahaan yang mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Disiplin kerja merupakan unsur yang juga sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja sangat dibutuhkan, oleh karena itu pihak perusahaan wajib menerapkan disiplin kerja demi mendukung optimalisasi kerja. Dengan disiplin kerja seluruh karyawan akan menghasilkan efektivitas kerja, misalnya disiplin waktu tata tertib ataupun bekerja sesuai aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Salah satu syarat agar disiplin kerja dapat diterapkan dalam perusahaan yaitu, dengan adanya pembagian kerja setiap karyawan, sehingga setiap karyawan memiliki rasa tanggungjawab dan sikap untuk memanfaatkan waktu dalam menyelesaikan tugasnya agar nantinya dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Disiplin kerja yaitu, sikap dan perilaku kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, prosedur kerja, kode etik, dan norma budaya perusahaan yang harus dipatuhi (Bagaskara & Rahardja, 2018). Penerapan disiplin kerja yang baik akan menghasilkan keuntungan bagi pihak perusahaan serta karyawan itu sendiri, oleh karena itu disiplin kerja harus dijalankan di dalam perusahaan.

Motivasi juga bagian unsur yang tak kalah penting yang harus di perhatikan oleh pihak perusahaan, karena motivasi sangat berkaitan erat dengan kinerja

karyawan itu sendiri. Motivasi sering disebut sebagai dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang ataupun dorongan yang datang dari luar untuk melakukan sesuatu. Hal tersebut sejalan dengan pendapat (Sofyan , Abdul Jabbar A, 2019) motivasi dapat diartikan sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau intensif. Tanpa adanya motivasi dari dalam diri seseorang, maka dapat dipastikan bahwa orang tidak akan pernah bisa menghasilkan sesuatu dengan baik. Sehebat apapun rencana yang telah dibuat oleh pemimpin perusahaan, apabila dalam proses aplikasinya di lakukan oleh karyawan yang kurang atau bahkan yang tidak memiliki motivasi yang kuat, maka tidak akan terealisasinya rencana tersebut. Maka motivasi karyawan ini menjadi perhatian penting bagi pihak perusahaan.

Motivasi setiap karyawan dalam perusahaan tentu berbeda-beda, hal ini sangat berkaitan dengan karakter dari masing-masing karyawan atau latar belakang pendidikan karyawan. Selain itu, motivasi karyawan itu tidak selamanya dalam kondisi normal. Sehingga pimpinan perusahaan harus mampu menyalurkan sebuah energi yang positif yang dapat membangkitkan semangat atau kekuatan prestasi yang dimiliki oleh masing-masing karyawan yang ada pada perusahaan.

Karyawan yang mempunyai motivasi akan terlihat sangat berbeda dengan karyawan yang tidak mempunyai motivasi hal ini dapat dinilai dari kegigihan serta kinerja yang telah di hasilkan. Untuk menjaga motivasi karyawan, pimpinan

perusahaan harus selalu memperhatikan kondisi individual dan melakukan pengawasan dengan rutin.

Kedua unsur tersebut yaitu, disiplin kerja dan motivasi merupakan aspek yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. (N, Tumbel, & Sumarauw, 2018) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat diartikan sebagai : nilai kekaryaannya seorang karyawan tentang berbagai hal yang bersangkutan dengan pekerjaannya, seperti kemampuan, kekurangan, keletihan dan potensi yang dimilikinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karier yang bersangkutan. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin karyawan memiliki kinerja yang tinggi, maka kinerja perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan mampu bertahan dan bersaing dalam pasar. namun apabila karyawan gagal dalam menjalankan tugas-tugasnya, seorang pimpinan harus menilai faktor permasalahannya. Pimpinan perusahaan juga harus mampu menangani masalah yang ditimbulkan oleh karyawan, serta mempunyai strategi untuk meningkatkan kembali hasil kerja para karyawan perusahaan tersebut.

PT Indoprof D'penyetz Sejati adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang *franchise* makanan spesialis ayam penyet original. Perusahaan ini sudah berdiri di kota Batam sejak dari tahun 2009 yang silam dan memperkerjakan karyawan sebanyak 105 karyawan. Akan tetapi akhir-akhir ini perusahaan sering mengalami penurunan produktivitas dari yang direncanakan diduga akibat kurangnya pengawasan pimpinan terhadap karyawan sehingga menurunnya disiplin

kerja dan motivasi karyawan. Secara otomatis kinerja yang dihasilkan karyawan juga mengalami penurunan. Apabila hal ini dibiarkan secara terus-menerus maka perusahaan akan mengalami masalah kerugian yang semakin besar kedepannya.

Tabel 1. 1 Data Absensi Karyawan PT Indoprof D'penyetz Sejati

Sejak bulan Januari – Desember 2020

NO	Bulan	Karyawan Tidak Masuk
1	Januari	14
2	Februari	13
3	Maret	13
4	April	15
5	Mei	14
6	Juni	16
7	Juli	18
8	Agustus	17
9	September	16
10	Oktober	13
11	November	14
12	Desember	20

Sumber: HRD PT Indoprof D'penyetz Sejati

Jika dilihat dari data absensi karyawan diatas bahwa kehadiran karyawan yang diambil selama 12 bulan menunjukkan angka yang tidak normal setiap bulannya, bahwa selalu ada karyawan yang tidak masuk bekerja. Tentu saja hal ini akan mengganggu kelancaran produktivitas perusahaan. Perusahaan akan selalu mendapat masalah apabila pimpinan tidak mengambil tindakan tegas terhadap karyawan tidak

mengikuti aturan perusahaan. Disiplin karyawan sudah tampak menurun di PT Indoprof D'penyetz Sejati. Dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan yang tinggi, jam keluar masuk kerja yang tidak tepat waktu, karyawan bermalas-malasan seperti berkurangnya hasil kerja setiap karyawan dari apa yang di rencanakan perusahaan, tidak dapat menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditentukan perusahaan.

Motivasi yang pada karyawan akhir-akhir ini juga terlihat menurun. Sering ditemukan bahwa karyawan yang masih berstatus baru sangat rajin dan bersemangat dalam mengerjakan pekerjaannya, namun setelah berstatus sebagai karyawan lama justru semakin malas, harus menunggu arahan pimpinan baru mau bekerja, sementara itu kurangnya pengawasan dari pimpinan sehingga karyawan kurang memiliki rasa tanggungjawab atas pekerjaan yang di percayan, adanya kejenuhan, kurangnya inisiatif untuk melakukan kegiatan kerja sebagai karyawan yang baik di perusahaan. Sementara itu, sudah cukup banyak karyawan yang mendapatkan sanksi dari perusahaan akibat kinerja karyawan yang buruk. Bukti dari penurunan disiplin kerja dan motivasi yaitu, dapat dilihat melalui data tingkat kinerja karyawan PT Indoprof D'penyetz Sejati.

Tabel 1. 2 Data Kinerja Karyawan PT Indoprof D'penyetz Sejati
Sejak bulan Januari- Desember 2020

Bulan	Target	Pencapaian
Januari	988.100	800.000
Februari	980.000	820.200
Maret	985.200	820.000
April	990.000	799.300

Mei	993.500	887.000
Juni	952.030	800.400
Juli	960.200	730.000
Agustus	920.200	800.123
September	985.000	812.500
Oktober	980.220	870.450
November	977.000	888.500
Desember	900.000	700.000

Sumber: HRD PT Indoprof D'penyetz Sejati

Berdasarkan paparan data diatas penulis dapat menduga bahwa, penyebab kurangnya pencapaian kinerja perusahaan PT Indoprof D'penyetz Sejati dipengaruhi faktor kurangnya disiplin kerja karyawan dan motivasi kerja. Hal lain yang menyebabkan kinerja menurun yaitu, sering menunda-nunda pekerjaan, keterampilan kurang memadai, dan ketidak cocokan antara karyawan yang satu dengan lainnya. Oleh sebab itu penulis tertarik membahas masalah yang berkenaan dengan **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Indoprof D'penyetz Sejati”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada masalah latar belakang diatas maka identifikasi masalah yang terdapat adalah sebagai berikut:

1. Karyawan perusahaan sering tidak masuk kerja.
2. Kurangnya tanggung jawab kerja karyawan perusahaan.
3. Rendahnya motivasi karyawan dan cenderung menimbulkan masalah.
4. Keterampilan kerja karyawan masih kurang memadai.

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah ini dilakukan agar masalah yang dibahas tidak menyimpang dari yang diharapkan maka penulis memfokuskan penelitian ini hanya pada permasalahan sebagai berikut.

1. Penelitian ini dilakukan di PT Indoprof D'penyetz Sejati.
2. Masalah yang dibahas hanya yang berkenaan dengan disiplin kerja, motivasi dan kinerja karyawan PT Indoprof D'penyetz Sejati.
3. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Indoprof D'penyetz Sejati.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Indoprof D'penyetz Sejati?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Indoprof D'penyetz Sejati?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Indoprof D'penyetz Sejati ?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari melakukan penelitian ini untuk mengetahui masalah mengenai.

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Indoprof D'penyetz Sejati.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Indoprof D'penyetz Sejati.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Indoprof D'penyetz Sejati.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Adapun manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan penelitian yang berguna bagi penelitian selanjutnya tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan penulis dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai disiplin kerja, motivasi, dan kinerja.
3. Sebagai salah satu sarana bagi penulis untuk mengaplikasikan dan mengembangkan ilmu yang telah di dapat dari mengikuti perkuliahan di jurusan Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Peneliti

Penelitian ini dapat menambah dan memperluas wawasan pengetahuan penulis dalam bidang penelitian yang berkaitan dengan disiplin kerja motivasi dan kinerja karyawan PT Indoprof D'penyetz Sejati sehingga penulis dapat menerapkan teori yang di peroleh dari Universitas Putera Batam.

2. Bagi Objek Penelitian

Sebagai referensi atau informasi tambahan untuk berbagai pihak yang berada dalam PT Indoprof D'penyetz Sejati. Khususnya mengenai disiplin kerja, motivasi dan kinerja karyawan.

3. Bagi Universitas Putera Batam

Hasil penelitian ini diharapkan bias menjadi referensi dan panduan bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian yang berhubungan dengan variabel disiplin kerja, motivasi dan kinerja karyawan.