

BAB 1

PENDAHULUAN

I.1 LATAR BELAKANG

Kinerja merupakan hal yang sangat penting dan menentukan efektifitas kinerja suatu perusahaan. Kinerja perusahaan ditentukan oleh keadaan dan perilaku seluruh karyawan yang dimiliki perusahaan. Menurut Kusjono & Ratnasari (2019:224) pentingnya kinerja adalah sebuah poin yang penting dalam kemajuan perusahaan. Semakin meningkatnya kinerja karyawan suatu perusahaan maka akan semakin cepat tercapainya tujuan. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian organisasi atau perusahaan. Meningkatnya kinerja karyawan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan perusahaan untuk mengembangkan sumber daya manusia dan dengan meningkatnya kinerja pada karyawan maka akan berdampak pada kestabilan perusahaan dalam proses mencapai tujuan. Pencapaian kinerja yang baik harus didukung dengan karyawan yang memiliki disiplin kerja dan motivasi yang tinggi untuk meningkatkan kemampuan dari karyawan tersebut sehingga para karyawan akan dapat bekerja sesuai dengan keahlian maupun kemampuan yang mereka miliki dan menghasilkan kinerja yang memuaskan bagi perusahaan. Kinerja pegawai mempengaruhi banyaknya pekerjaan yang dihasilkan pegawai masih belum optimal, rendahnya rasa tanggung jawab menjadi faktor utama. Masih banyak pegawai yang masih belum bekerja sesuai ketentuan kualitas kerja yang telah diterapkan diperusahaan. Karyawan sering menunda-nunda pekerjaan akibat lamanya proses kerja yang selalu tidak tepat waktu dan akan menghambat pekerjaan pada bagian kinerja karyawan yang lain. Banyaknya karyawan yang masih sering terlambat dan tidak masuk kerja berdampak pada pengurangan jam kerja yang menyebabkan kinerja

karyawan diperusahaan menurun. Kemampuan bekerja sama dalam pekerjaan yang seharusnya mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan, namun masih banyak yang tidak dapat bekerja sama dengan rekan kerja yang lain.

Berdasarkan observasi penulis, permasalahan kinerja yang terjadi di PT Mutiara Anugerah Alam terjadinya penurunan kinerja pada tahun 2018 - 2022. Berikut data kinerja PT Mutiara Anugerah Alam yang disajikan dalam bentuk tabel 1.1:

Tabel 1. 1

Data Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Pegawai	Rata-rata Penilaian Kinerja (%)	Keterangan
2018	30	80,50%	Baik
2019	30	80,19%	Baik
2020	34	80,26%	Baik
2021	34	80,54%	Baik
2022	35	79,78%	Baik

Sumber: PT.Mutiara Anugerah Alam,2022

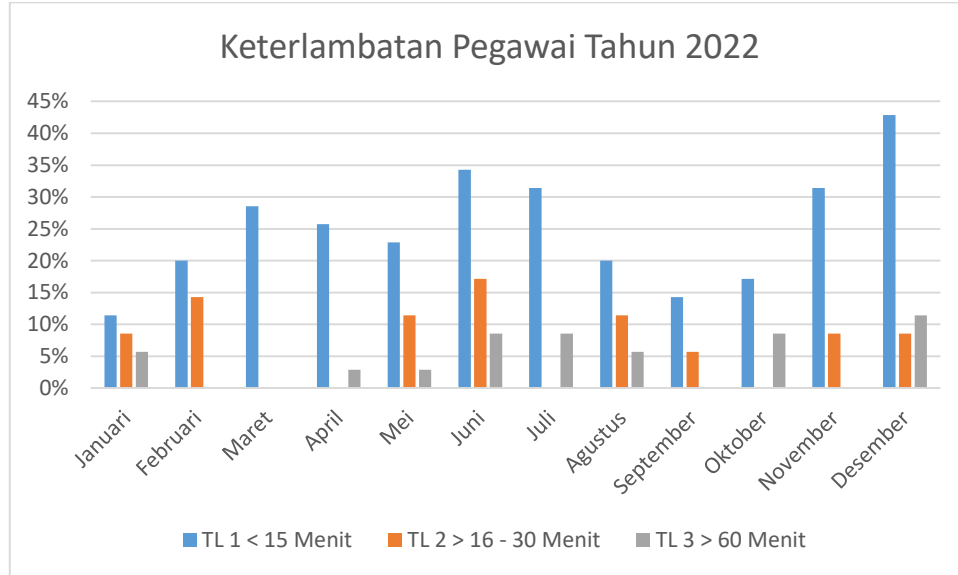
Berdasarkan tabel 1.1 bahwa persentase hasil penilaian kualitas kerja karyawan PT Mutiara Anugerah Alam belum sesuai apa yang diharapkan yaitu mendapatkan predikat sangat baik 90%. Selain itu, pada tahun 2018 sampai dengan 2021, persentase hasil kinerjanya cenderung naik, namun pada tahun 2022 mengalami penurunan. Dalam kuantitas kerjanya, pegawai diharapkan dapat mencapai target yang sudah direncanakan sebelumnya. Pencapaian target pegawai tersebut dapat dilihat dari hasil penilaian sasaran kinerja pegawai (SKP). Penilaian SKP tersebut akan dijadikan penilaian kuantitas oleh PT Mutiara Anugerah Alam. Kuantitas merupakan banyaknya pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam waktu satu hari kerja. Kualitas adalah ketaatan karyawan sesuai prosedur, disiplin, dan dedikasinya terhadap organisasi.

Salah satu yang menjadi faktor yang memengaruhi dalam peningkatan kinerja adalah disiplin kerja. Berdasarkan observasi penulis, diketahui bahwa permasalahan disiplin kerja ini adalah kehadiran. Menurut Sutrisno (2017:103) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Menegakan suatu kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati karyawan. Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan lebih efisien. Menurut Maharani dan Laksono (2018:273) disiplin kerja sangat penting karena dengan karyawan mempunyai disiplin kerja maka akan menghasilkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan (Dahlan & Yunus 2022:437), (Gito & Jhon 2023:617), (Syarifudin, Ahiruddin & Ariswandy 2020:224), (Vallennia et al., 2020:39) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun terdapat hasil gap riset menurut Irawan & Kusjono (2021:176), (Setiana 2017:80) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Menurut Wahyuni & Lubis (2019:58) Disiplin kerja dapat menentukan baik buruknya kinerja seseorang. Karyawan yang disiplin dalam bekerja biasanya berperilaku sesuai dengan tata aturan, standar maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya diperusahaan. Hasil ini didukung dengan data kehadiran karyawan yang peneliti dapatkan dari hasil rekapitulasi absen yang diberikan oleh bagian departemen karyawan melalui *finger print*. Berikut adalah data rekapitulasi keterlambatan karyawan PT Mutiara Anugerah Alam pada tahun 2022 :

Diagram 1. 1

Rekapitulasi Keterlambatan Karyawan PT Mutiara Anugerah Alam Tahun 2022



Sumber: PT Mutiara Anugerah Alam, 2022

Berdasarkan diagram 1.1 di ketahui bahwa pada bulan juni jumlah karyawan yang terlambat masuk kerja sebanyak 12 karyawan pada TL1 < 15 menit dengan persentase keterlambatan sebesar 34%. Keterlambatan karyawan tersebut banyak terjadi pada *shif* kerja pagi, dimana karyawan terlambat dari batas waktu yang ditentukan. Padahal, setiap karyawan telah diberikan toleransi waktu 10 menit dari batas waktu yang telah ditetapkan perusahaan yaitu pukul 08:00 sehingga batas waktu maksimal kedatangan adalah pukul 08:10. Dimana rata-rata pelanggaran yang dilakukan sebanyak 5 kali, sehingga melebihi jumlah toleransi pelanggaran yaitu 3 kali. Kemudian karyawan yang datang terlambat dapat mengganti kekurangannya setelah jam pulang kerja yang telah ditentukan perusahaan. Pada bulan desember mengalami kenaikan kembali sebesar 43% dengan jumlah karyawan terlambat masuk kerja sebanyak 15 karyawan pada TL1 < 15 menit. Tindakan tidak disiplin (*Indisipliner*) akan berdampak pada pertumbuhan organisasi perusahaan.

Disiplin di katakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertib dan teratur dalam organisasi (Sutrisno, et al., 2021:46). Karyawan yang pada saat peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh organisasi dimana pada indikator ketaatan pada peraturan kerja, masih ada beberapa karyawan yang melanggar aturan yang dibuat perusahaan, sehingga karyawan tersebut mendapatkan teguran atas pelanggaran yang telah dilakukannya dimana teguran tersebut dapat berupa teguran lisan hingga memberikan surat peringatan pada karyawan tersebut. Berikut data pelanggaran karyawan yang disajikan pada tabel 1.2 sebagai berikut.

Tabel 1. 2

Data Pelanggaran Karyawan

Pelanggaran	Bulan												Total
	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agst	Sep	Okt	Nov	Des	
SP 1	2	1	0	0	1	2	1	2	0	0	0	1	10
SP2	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2
SP 3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Sumber: PT Mutiara Anugerah Alam, 2022

Berdasarkan tabel 1.2 pelanggaran yang mendapatkan surat peringatan paling banyak terdapat pada (SP) 1 pada tahun 2022 sebanyak 10 pegawai. Hal ini membuktikan dengan adanya surat peringatan dapat memberikan rasa tanggung jawab atas tugas yang diberikan dan meningkatkan kedisiplinan. Menurut Fahmi (2016:68) *Punishment* bertujuan mendisiplinkan setiap karyawan agar bertindak sesuai dengan peraturan-peraturan dan tata cara perilaku yang telah ditetapkan perusahaan.

Faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Menurut Enny (2019:17) motivasi merupakan salah satu faktor terpenting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Hasil penelitian Saiful (2020:85) motivasi kerja yang tinggi sangat diperlukan oleh suatu organisasi karena akan memudahkan

dalam mengelola dan memberikan kelancaran dalam mencapai tujuan. Menurut (Lisdayanti 2020:28) dalam meningkatkan produktivitas karyawan maka perlu untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan program pelatihan kepada karyawan, melakukan pengawasan secara insentif, memberikan reward, punishment serta motivasi untuk maju kepada karyawan. Hasil penelitian (Masitoh 2020:85) kurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan berakibat penurunan produktivitas kerja karyawan, sehingga diperlukan adanya pendidikan dan pelatihan bagi karyawan yang dianggap berprestasi sesuai dengan bidang pekerjaannya. Selain itu, perlu untuk menanamkan budaya partisipasi dalam perusahaan. Adanya pemberian insentif kepada karyawan juga dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ekhsan (2019:135), (Dahlan et al. 2022:437), (Kristianti et al. 2021:101), Fauzi (2020:72) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun terdapat hasil gap riset menurut Ismawati dkk (2016:50), (Zella & Magdalena 2020:80) motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil wawancara diperoleh informasi bahwa pimpinan kurang intens dalam memberikan motivasi kepada karyawan sehingga berdampak rendahnya semangat kerja karyawan, karena merasa kurang diperhatikan dan mengakibatkan kinerja karyawan menjadi menurun. Penyebab menurunnya motivasi dapat di lihat dari indikator berikut tabel 1.3 hasil pra-survei yang sudah dilakukan dengan jumlah responden yaitu 20 pegawai.

Tabel 1. 3
Hasil Pra-Survei Motivasi terhadap Pegawai Tahun 2022

No	Pernyataan	Frekuensi Ya	Persentase	Frekuensi Tidak	Persentase
1	Apakah gaji yang didapatkan sudah dapat memenuhi kebutuhan pokok?	13	45%	7	55%
2	Apakah perusahaan memberikan jaminan keselamatan kerja karyawan?	18	80%	2	20%
3	Apakah seluruh karyawan menjalin hubungan kerja sama yang baik?	15	75%	5	25%
4	Apakah perusahaan memberikan bonus/upah tambahan kepada karyawan?	11	35%	9	65%
5	Apakah karyawan menginginkan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan?	17	85%	3	15%

Sumber: Pra-Survei pada PT Mutiara Anugerah Alam,2022

Berdasarkan tabel 1.3 hasil pra-survei yang dilakukan oleh peneliti ke 20 karyawan PT Mutiara Anugerah Alam dapat dilihat 55% mengatakan tidak pada kebutuhan fisiologis berupa gaji yang didapat belum terpenuhi dengan baik, karena beban kerja yang terlalu banyak dan tidak sesuai dengan usaha dan pikiran yang

dihasilkan untuk memaksimalkan kinerja perusahaan. 65% karyawan mengatakan tidak mendapatkan bonus/upah kepada pegawai yang berprestasi yang menghasilkan kinerja baik, sehingga akan berdampak pada penurunan produktivitas kinerja perusahaan. Dengan demikian motivasi merupakan hal yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan motivasi mampu untuk menggerakkan semangat kerja dari karyawan yang nantinya dapat meningkatkan produktivitas kerja. Di bawah ini hasil pra-survei yang sudah dilakukan dengan jumlah responden yaitu 20 pegawai pada tabel 1.4 sebagai berikut:

Tabel 1. 4
Hasil Pra-Survei Kinerja Karyawan

No	Kinerja Karyawan	Frekuensi Ya	Persentase	Frekuensi tidak	Persentase
1	Saya mampu mengerjakan setiap tugas yang diberikan	18	65%	2	35%
2	Saya mengerjakan tugas dengan baik	16	60%	4	40%
3	Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu	8	20%	12	80%
4	Saya dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas sesuai dengan target perusahaan	13	35%	7	65%
5	Saya melakukan pekerjaan dengan cara yang benar dan dapat dipertanggung jawabkan	17	55%	3	45%

Sumber: Pra-Survei pada PT Mutiara Anugerah Alam,2022

Berdasarkan tabel 1.4 data hasil pra-survei di atas terkait kinerja karyawan. Terdapat sebanyak 80% karyawan yang belum menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan terdapat 65% karyawan belum menghasilkan pekerjaan yang berkualitas sesuai dengan target perusahaan. PT Mutiara Anugerah Alam harus mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan baik. Untuk meningkatkan kinerja yang baik, perusahaan juga harus memperhatikan faktor-faktor lain yang mampu mempengaruhi kinerja. faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu motivasi.

Menurut (Afandi 2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seorang manusia karena terinspirasi dan dorongan untuk melakukan segala aktifitas dengan fokus dan senang hati sehingga aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas adalah sebuah bentuk motivasi.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk membahas dalam bentuk skripsi dengan judul “Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Mutiara Anugerah Alam”.

I.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas maka dapat di identifikasikan masalah antara lain:

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Mutiara Anugrah Alam
2. Apakah Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Mutiara Anugrah Alam

I.3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan penelitian adalah sebagai berikut:
 - a. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT Mutiara Anugerah Alam.
 - b. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT Mutiara Anugerah Alam.

2. Manfaat penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Dengan penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi PT Mutiara Anugerah Alam dalam upaya meningkatkan pengawasan terhadap karyawan, memberikan keteladanan kepemimpinan terhadap karyawan.

2. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi lebih banyak lagi tentang disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja.

I.4 RUANG LINGKUP ATAU PEMBATASAN MASALAH

Ruang lingkup atau pembatasan masalah diperlukan guna memfokuskan pembahasan agar tidak meluas. Dalam penelitian ini ruang lingkup atau pembatasan masalah yang akan dibahas adalah:

1. Objek penelitian adalah karyawan PT Mutiara Anugerah Alam.
2. Ruang lingkup masalah pada penelitian ini yang dibahas dibatasi hanya pada disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Mutiara anugerah Alam.
3. Pembahasan difokuskan pada deskripsi kondisi disiplin kerja, motivasi dan kinerja karyawan pada PT Mutiara Anugrah Alam berdasarkan pada data hasil kuesioner.

I.5 SISTEMATIKA PELAPORAN

Sistematika skripsi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup dan pembatasan masalah serta sistematika pelaporan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi landasan teori yang menjadi dasar pada perumusan hipotesis dan analisis penelitian ini, yang digunakan sebagai alat ukur dalam menganalisis masalah. Teori-teori yang digunakan adalah pengertian dan konsep variabel disiplin kerja, pengertian dan konsep variabel motivasi, pengertian dan konsep variabel kinerja serta menjelaskan tentang kerangka pemikiran, hipotesis penelitian, dan penelitian terdahulu.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi beberapa hal antara lain tentang metode penelitian seperti lokasi penelitian dan waktu penelitian, lokasi dan sampel, teknik pengumpulan data, jenis dan sumber data, instrumen penelitian, variabel disiplin kerja, variabel motivasi, variabel kinerja, serta metode analisis, uji validitas terdiri dari validitas konvergen dan validitas diskriminan, uji reliabilitas, r-square (R).

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan deskripsi data dari hasil penelitian yang terdiri dari: hasil penelitian, deskripsi data responden, deskripsi data variabel disiplin kerja, deskripsi data variabel motivasi, deskripsi data variabel kinerja, dan deskripsi hasil uji statistik serta pembahasan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Mutiara Anugerah Alam.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian yang sudah dilakukan dan saran yang disampaikan kepada pihak PT Mutiara Anugerah Alam sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan meningkatkan kinerja yang baik.