

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1.Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset terpenting bagi kemajuan dan perkembangan perusahaan. Oleh karena itu agar sumber daya manusia dapat menjadi masukan yang akan memberikan hasil yang optimal bagi organisasi maupun perusahaan, maka diperlukan suatu manajemen dan setiap tugas akan dapat berhasil dengan baik tergantung dari sumber daya manusia itu sendiri sebagai pelaksana kegiatan dalam suatu perusahaan. Menyadari pentingnya sumber daya manusia, sebuah perusahaan harus memperhatikan kebutuhan yang berbeda dari setiap karyawan. Karena pegawai pada dasarnya merupakan penggerak utama dalam segala aktivitas perusahaan. Perusahaan yang sedang berkembang akan selalu memikirkan pekerjaan yang efektif dan efisien agar memudahkan dalam mendefinisikan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai merupakan faktor yang penting dalam suatu perusahaan. Hal yang memengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah disiplin kerja dan motivasi kerja. Menurut Kasmir (2016:181) penilaian kinerja biasanya dilakukan pihak manajemen perusahaan untuk satu atau beberapa periode tertentu. artinya karyawan akan dinilai kinerja dalam satu periode tertentu. artinya karyawan akan di nilai kinerja dalam satu periode tertentu misalnya 1 (satu) semester atau 1 (satu) tahun. Kinerja per periode ini kemudian dikumpulkan untuk beberapa periode yang tujuannya adalah untuk melihat prestasi karyawan yang bersangkutan selama jangka Panjang waktu tertentu.

Dalam meningkatkan kinerja dan meningkatkan keterampilan dan kemampuan pegawai sejalan dengan kemajuan teknologi untuk menjadi kompeten dalam bekerja dan membantu kinerja pegawai operasional perusahaan. Kinerja pegawai merupakan faktor penting bagi keberlangsungan hidup perusahaan untuk menciptakan sumber daya manusia yang mampu menghasilkan kinerja optimal untuk mencapai tujuan

perusahaan maupun organisasi untuk menentukan kinerja yang optimal diperlukannya disiplin kerja dan motivasi kerja yang baik dimana kegiatan tersebut diberikan karena pada dasarnya pegawai yang bekerja terdiri dari orang-orang yang berbeda latar belakang Pendidikan, status sosial ekonomi dan sebagainya yang pada akhirnya akan bekerja sama dalam lingkungan kerja sama.

Faktor berikutnya yang memengaruhi kinerja karyawan adalah memperhatikan tingkat disiplin kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2017:193) menjelaskan bahwa kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Faktor berikutnya yang mengaruhi kinerja karyawan adalah memperhatikan motivasi. Menurut Afandi (2016:12) Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dxfhdthari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Hasil ini didukung oleh penelitian (Fahmi 2021:63) Terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial Disiplin kerja terhadap Motivasi kerja dan pengembangan karier tidak dapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial penilaian kerja terhadap pengembangan karier, tidak dapat pengaruh positif yang signifikan.

Hasil wawancara kepada kepala sekolah SMK Bina Karya Mandiri Kota Bekasi, Drs. H. Muhammad Nurhadi, memberikan keterangan bahwa kinerja karyawan SMK Bina Karya Mandiri Kota Bekasi belum mencapai target yang di harapkan. Untuk lebih jelasnya hasil penilaian kinerja beberapa karyawan yang dilakukan oleh Kepala Sekolah SMK Bina Karya Mandiri Kota Bekasi pada tahun 2023 dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 1. 1**  
**Penilaian Kinerja Karyawan SMK Bina Karya Mandiri Kota Bekasi Pada Tahun 2023**

No	Keterangan	Penilaian Kinerja Karyawan	Jumlah Karyawan	Rata-rata
1	Kehadiran	2357	30	78,57 %
2	Kerajinan	2261	30	75,37 %
3	Kemampuan IT	2316	30	77,20 %
4	Loyalitas&integritas	2350	30	78,33 %
5	Sosial	2541	30	84,70 %
6	Performance	2275	30	75, 83 %
<b>Rata-rata Kinerja Karyawan</b>				<b>78,83 %</b>
<b>Kinerja Karyawan Yang ditetapkan Sekolah</b>				<b>100%</b>

Sumber: Data diolah tahun 2023.

Berdasarkan dari hasil tabel 1.1 diketahui penilaian kinerja karyawan SMK Bina Karya Mandiri Kota Bekasi tidak mencapai target kinerja karyawan yang ditetapkan sekolah yaitu sebesar 100% masih ada kekurangan kinerja karyawan sebesar 21,17%. Dapat dilihat tabel di atas paling tinggi ada di bagian sosial (2541) 84,70% dan kehadiran (2357) 78,57%. Hal ini membuktikan adanya permasalahan kinerja karyawan di SMK Bina Karya Mandiri Kota Bekasi.

Tinggi rendahnya kinerja karyawan dikarenakan adanya beberapa faktor yang memengaruhi salah satu nya adalah faktor disiplin. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer selalu berusaha agar karyawan mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang memengaruhinya.

Adapun data disiplin kerja beberapa karyawan di SMK Bina Karya Mandiri Kota Bekasi tahun 2023 masih ada karyawan yang kurang disiplin seperti sering terlambat masuk kerja, kepala sekolah SMK Bina Karya Mandiri Kota Bekasi menetapkan bahwa batas toleransi keterlambatan sebanyak 5 kali dalam satu bulan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

**Tabel 1. 2**  
**Data Absensi karyawan SMK Bina Karya Mandiri Kota Bekasi**

Bulan	Hari kerja	Alpha	Izin	Sakit	Keterlambatan karyawan	Presentasi Keterlambatan karyawan %
Januari	25	0	0	1	8	26 %
Februari	24	1	0	0	22	73 %
Maret	26	0	0	0	14	46 %
April	20	0	0	1	11	36 %
Mei	26	0	1	0	13	43 %
Juni	23	1	0	2	17	56 %
Juli	25	0	1	0	16	53 %
Agustus	25	0	0	0	5	16 %
September	25	0	0	2	19	63 %
Oktober	26	0	0	0	10	33 %
November	26	1	0	0	7	23 %
Desember	25	0	1	0	20	66 %
jumlah		3	3	6		
<b>Rata-rata</b>						<b>45 %</b>

Sumber : SMK Bina karya Mandiri Kota Bekasi.

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan jumlah keterlambatan karyawan selama periode tahun 2023 mengalami *fluktuatif*. Tingkat keterlambatan tertinggi terjadi pada bulan Februari sebanyak 22 kali dan tingkat keterlambatan terendah terjadi pada bulan Agustus sebanyak 5 kali. Dari data tersebut dapat dikategorikan melebihi batas toleransi keterlambatan yaitu sebanyak 5 kali dalam satu bulan. Hal ini menunjukkan

bahwa masih banyak karyawan yang hadir tidak tepat waktu saat bekerja. SMK Bina Karya Mandiri Kota Bekasi menerapkan peraturan jam masuk kerja kepada seluruh karyawan pukul 07.00 WIB dan waktu persiapan 15 menit sebelum mengajar, sehingga waktu bekerja dimulai pukul 07.15 WIB sampai dengan pukul 17.00 WIB. Namun kenyataannya masih banyak karyawan yang datang terlambat melebihi waktu yang sudah ditentukan.

Keterlambatan karyawan tentunya sangat mengganggu aktivitas bekerja disekolah menjadi tidak maksimal. Walaupun karyawan yang terlambat diberikan sanksi berupa teguran hingga surat peringatan, namun nyatanya masih banyak yang datang tidak tepat waktu. Tentunya hal ini tidak sesuai dengan keinginan sekolah yang mengharapkan semua karyawan dapat datang tepat waktu saat bekerja, terutama dalam proses belajar dan mengajar.

Faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan selain disiplin kerja adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan salah satu indikator yang memengaruhi kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, motivasi yang tinggi sangat dipengaruhi oleh keberadaan pemimpin yang mampu memotivasi pegawai. Pegawai tidak hanya bekerja secara formal di kantor tetapi juga dapat merasakan dan menikmati pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, ia tidak akan merasa bosan dan akan bekerja lebih baik rajin. Pada dasarnya motivasi dapat membuat pegawai bekerja keras sehingga pegawai mampu menghasilkan pencapaian satu tujuannya. Hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan yang berdampak pada pencapaian tujuan organisasi.

Peneliti juga melakukan prasurvei terhadap 30 orang karyawan SMK Bina Karya Mandiri Kota Bekasi untuk mengetahui pentingnya komunikasi yang dapat dipengaruhi kinerja karyawan. Hasil prasurvei yang dilakukan terhadap 30 orang karyawan menunjukkan pentingnya motivasi yang ditunjukkan pada tabel 1.3.

**Tabel 1. 3**  
**Hasil Survei tanggapan karyawan Terkait Motivasi SMK Bina Karya Mandiri**  
**Kota Bekasi**

No.	Pertanyaan	Ya	%	Tidak	%
1	<b>Pekerjaan itu sendiri</b>				
	Menurut anda, apakah pentingnya motivasi yang baik menjadi naiknya pada kinerja karyawan ?	20	66,7 %	10	33,3 %
2	<b>Balas jasa</b>				
	Menurut anda, apakah motivasi yang kurang baik dapat mengurangi kinerja ?	23	76,7 %	7	23,3 %
3	<b>Fasilitas kerja</b>				
	Sekolah selalu memberikan fasilitas yang memadai dalam bekerja menunjang pekerjaan ?	14	46,7 %	16	53,3 %
4	<b>Kondisi kerja</b>				
	Menurut anda, apakah beban kerja dapat memengaruhi motivasi kerja ?	19	63,3 %	11	36,7 %
5	<b>Pengakuan Dari Atasan</b>				
	Menurut anda, apakah pengakuan dan pujian langsung dari atasan membuat anda termotivasi ?	13	43,3 %	17	56,7 %
<b>Rata-rata</b>			<b>74,17%</b>		<b>50,82%</b>

Sumber: Hasil Survei Karyawan SMK Bina Karya Mandiri Kota Bekasi.

Berdasarkan pada tabel 1.3 hasil survei pada 30 orang karyawan SMK Bina Karya Mandiri Kota Bekasi masih membutuhkan motivasi, dari nilai rata-rata banyak yang menjawab (Ya) sebesar 74,17% atau lebih dari 50% motivasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan SMK Bina Karya Mandiri Kota Bekasi.

Berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan peneliti pada karyawan SMK BINA KARYA MANDIRI KOTA BEKASI, terlihat kinerja yang dihasilkan pegawai sudah cukup baik namun belum maksimal, dimana masih adanya beberapa masalah yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Adapun masalah yang ditemukan pada kinerja pegawai seperti kurangnya tanggung jawab, (Deswanti et al., 2023:35). Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan

pekerjaan yang diberikan perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Penelitian Putra dan Fernos (2023:627) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang. Berdasarkan pemaparan pada latar belakang permasalahan di atas mengenai kinerja karyawan, disiplin kerja, dan motivasi serta didukung hasil penelitian terdahulu, peneliti tertantang untuk melakukan penelitian **“Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan SMK Bina Karya Mandiri Kota Bekasi”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan SMK Bina Karya Mandiri Kota Bekasi ?
2. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan SMK Bina Karya Mandiri Kota Bekasi ?

## **1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan SMK Bina Karya Mandiri Kota Bekasi.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan SMK Bina Karya Mandiri Kota Bekasi

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut:

1. Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan bagi manajemen SMK Bina Karya Mandiri Kota Bekasi sehingga bisa dijadikan informasi serta masukan bagi pihak SMK Bina Karya Mandiri Kota Bekasi dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan Disiplin kerja dan upaya peningkatan Motivasi kinerja pegawai.
2. Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan bagi manajemen SMK Bina Karya Mandiri Kota Bekasi sehingga bisa dijadikan informasi serta masukan bagi pihak SMK Bina Karya Mandiri Kota Bekasi dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan Disiplin kerja dan upaya peningkatan Motivasi kinerja pegawai.
3. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berharga bagi instansi dalam pengelolaan sumber daya manusia beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek sumber daya manusia secara lebih baik untuk mendukung visi, misi, dan tujuan sekolah.

#### **1.4. Ruang Lingkup dan Masalah**

Berdasarkan pemaparan pada bagian sebelumnya, untuk menghindari luasnya permasalahan perlu adanya pembatasan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Permasalahan penelitian ini dibatasi pada pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
2. Populasi dan sampel penelitian adalah karyawan SMK Bina Karya Mandiri Kota Bekasi.

#### **1.5. Sistematika Pelaporan**

Untuk lebih mempermudah dan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas tentang isi dari skripsi ini, maka pembahasan dilakukan secara sistematis dan komprehensif yang meliputi:

**BAB I : PENDAHULUAN**

Bab pendahuluan ini membahas latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, pelaporan sistematika

**BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi tentang landasan teori yang digunakan sebagai acuan teori bagi penelitian seperti pengertian pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan studi penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan penyusunan hipotesis

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini diuraikan beberapa hal antara lain tentang desain penelitian seperti lokasi penelitian, waktu penelitian, jenis dan sumber data yang digunakan, teknik pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional, populasi, sampel dan teknik sampling, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan metode analisis yang digunakan.

**BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas objek penelitian, hasil analisis dan pembuktian hipotesis, pembahasan hasil dan jawaban dari pertanyaan dalam penelitian ini.

**BAB V : SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini diuraikan mengenai simpulan dari hasil penelitian terhadap masalah yang diteliti dan juga saran yang diberikan sebagai masukan dari hasil penelitian.