

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan pada umumnya memiliki tujuan yang sama yaitu menghasilkan keuntungan yang sebesar besarnya melalui produk atau jasa yang ditawarkannya. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat besar bagi sebuah organisasi, oleh karena itu semua kalangan harus menyadari bahwa sumber daya manusia adalah unsur yang dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan. Potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan modal paling penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya, sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, melainkan bagaimana perusahaan dapat memahami akan pentingnya sumber daya manusia. Didalam suatu organisasi sering kali menghasilkan kualitas kinerja karyawan yang berbeda-bebeda, adanya perbedaan yang dihasilkan dari kualitas kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor yaitu motivasi dan disiplin kerja yang dapat menyebabkan kinerja karyawan terganggu. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang, kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian seperti peningkatan motivasi dan disiplin kerja yang baik., sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang menguntungkan organisasi.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila ingin setiap karyawan memberikan dampak positif bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Tanpa adanya motivasi karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melebihi standar karena kurangnya motif yang dia miliki dalam bekerja. Seorang karyawan harus dapat mendorong diri sendiri untuk dapat maju dan berkembang, karena suatu perkembangan sangat penting dalam menunjang segala kegiatan yang akan dilakukan baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan.

Motivasi, tingkat pendidikan, usia, dan pengalaman kerja karyawan merupakan sebagian faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan profesionalitas karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan yang berlangsung sekarang ini. Dengan demikian jelaslah motivasi, tingkat pendidikan, usia dan pengalaman kerja merupakan peranan penting bagi perusahaan karena akan mempengaruhi kinerja karyawan terhadap perusahaan.

Disiplin kerja sangat diperlukan untuk manajemen sumber daya manusia, semakin baik disiplin kerja para karyawan maka semakin tinggi pula hasil kerja yang nantinya akan dicapai, tanpa adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan maka akan sulit mencapai hasil kerja yang optimal. Kunci dari keberhasilan disiplin kerja karyawan adalah adanya kesadaran dan kesejahteraan dari masing-masing karyawan, bahwa melakukan pekerjaan tidak hanya mengacu pada peraturan-peraturan ataupun sanksi-sanksi yang telah ditetapkan perusahaan, tetapi juga harus diimbangi dengan adanya tingkat kesejahteraan yang cukup.

Besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan akan tercermin dari disiplin kerja yang baik. Oleh karena itu manajer yang dikatakan baik dalam kepemimpinannya adalah jika para karyawannya mempunyai disiplin kerja yang baik. Dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan maka tingkat disiplin akan semakin tinggi dan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang dicapai berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik merupakan hal yang penting bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Meningkatnya kinerja karyawan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan perusahaan untuk mengembangkan sumber daya manusia dan dengan meningkatnya kinerja pada karyawan maka akan berdampak pula pada kestabilan perusahaan dalam proses mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pencapaian kinerja yang baik harus didukung dengan karyawan yang memiliki motivasi dan disiplin 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. Untuk itu motivasi

dan disiplin memiliki ikatan yang erat terhadap kinerja para karyawan pada sebuah perusahaan maupun organisasi.

Motivasi dan disiplin kerja yang baik akan menunjang keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya, karna dengan adanya dua faktor tersebut akan menciptakan kinerja karyawan yang tinggi sehingga dapat meningkatkan keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika kinerja karyawan menurun akan menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan hasil Pra survey, penulis melakukan wawancara dengan Kepala Bagian Workshop di PT. Multibangun Adhitama Konstruksi, permasalahan yang di hadapi adalah belum tercapainya sistem kerja yang sudah ditargetkan oleh perusahaan. Selain itu banyak karyawan PT. Multibangun Adhitama Konstruksi Bagian Workshop yang masih kurang mempunyai kompetensi yang memadai, sehingga menghambat proses perbaikan barang yang *reject*. Keterlambatan dalam sistem perbaikan barang menjadi salah satu faktor yang menghambat suatu perusahaan untuk mencapai hasil produktif. Karyawan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap barang yang diperbaiki, sehingga apabila karyawan tidak memaksimalkan usahanya dalam memperbaiki barang yang *reject*, tentunya hal tersebut akan menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Selain itu sistem pemberian reward yang diterapkan oleh PT. Multibangun Adhitama Konstruksi Bagian Workshop belum optimal. Karyawan hanya diberikan reward pada saat memperingati ulang tahun perusahaan, sedangkan dalam pencapaian target hariannya karyawan tidak diberikan bonus oleh perusahaan. Selain itu permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan adalah kurangnya disiplin kerja karyawan yang dapat berpengaruh terhadap pencapaian perusahaan. Itu semua terlihat dari keterlambatan jam masuk kerja dengan alasan macet, dan keterlambatan masuk jam kerja setelah istirahat. Kemudian masih banyak karyawan yang tidak menggunakan alat safety dalam proses memperbaiki barang sebagaimana yang telah ditetapkan dalam peraturan perusahaan.

Berikut tabel absensi karyawan ditahun 2019:

Tabel 1.1. Tabel Absensi Karyawan

Bulan	Tahun	Total Karyawan	Total Hari Kerja	Total Kehadiran Seharusnya	Absensi Karyawan	Total Kehadiran	Presentase Ketidakhadiran Karyawan
Januari	2019	129	31	3999	918	3081	22,96
Februari	2019	129	28	3612	870	2742	24,09
Maret	2019	129	31	3999	866	3133	21,66
April	2019	129	30	3870	627	3243	16,20
Mei	2019	129	31	3999	597	3402	14,93
Juni	2019	129	30	3870	535	3335	13,82
Juli	2019	129	31	3999	854	3145	21,36
Rata-Rata							19,29

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan rata-rata tingkat absensi karyawan dari bulan Januari 2019 sampai dengan Juli 2019 mencapai 19,29%. Menurut Mudiarta (2001), menyatakan bahwa rata-rata tingkat absensi >10-20% per bulan menunjukkan disiplin kerja yang buruk dan tidak layak dalam perusahaan. Dengan demikian terdapat masalah kedisiplinan pada para karyawan yang akan berdampak pada kinerja PT. Multibangun Adhitama Konstruksi Bogor .

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, penulis ingin membuat suatu kajian yang lebih mendalam mengenai masalah tersebut yang berbentuk karya ilmiah dengan judul **“Pentingnya Peningkatan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Multibangun Adhitama Konstruksi Bogor”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah, penelitian mengajukan perumusan masalah dalam penelitian ini, yakni:

1. Bagaimana peningkatan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Multibangun Adhitama Konstruksi Bogor?
2. Bagaimana peningkatan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Multibangun Adhitama Konstruksi Bogor?

3. Bagaimana peningkatan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Multibangun Adhitama Konstruksi Bogor?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari peneliti mengadakan penelitian ini anatar lain adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana peningkatan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Multibangun Adhitama Konstruksi Bogor.
2. Untuk mengetahui bagaimana peningkatan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Multibangun Adhitama Konstruksi Bogor.
3. Untuk mengetahui bagaimana peningkatan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Multibangun Adhitama Konstruksi Bogor.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, anatar lain:

1. Bagi peneliti

Dapat memperluas wawasan dan pengetahuan tentang masalah yang berhubungan dengan kinerja karyawan, khususnya yang ada kaitannya dengan masalah motivasi dan disiplin kerja karyawan.

2. Bagi perusahaan

Sebagai sumbangan pemikiran dan bahan masukan bagi pemimpin perusahaan dalam mengoptimalkan motivasi dan disiplin kerja karyawan perusahaan dan upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang berkaitan dengan kinerja pada karyawan.

3. Bagi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Sebagai bahan acuan dan pengetahuan bagi aktivitas akademika, masyarakat umum atau pengunjung serta sebagai tambahan referensi penelitian selanjutnya dan perbendaharaan perpustakaan.

1.5 Batasan masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, untuk itu peneliti membatasi pokok dari permasalahan guna memperoleh suatu batasan yang jelas dan sekaligus mencegah terjadinya pembahasan yang meluas yang sama sekali tidak berkaitan dengan pokok permasalahan. Pembatasan masalah meliputi :

1. Penelitian dilakukan di PT. Multibangun Adhitama Konstruksi di Bagian Workshop.
2. Objek yang diteliti adalah Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Multibangun Adhitama Konstruksi.

1.6 Sistematika Penulisan

Pembahasan penelitian dalam penulisan skripsi ini secara sistematis dapat diuraikan sebagai berikut:

BAB I :

Pendahuluan, pada bab ini berisikan tentang latar belakang dari permasalahan skripsi ini, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, batasan masalah serta sistematika pembahasan.

BAB II :

Tinjauan Pustaka, pada bab ini berisikan tentang teori motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, penelitian terdahulu dan hipotesis.

BAB III :

Metode Penelitian, pada bab ini berisikan tentang objek dan subjek penelitian, tempat atau lokasi, jadwal atau waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis data, pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV :

Analisis dan Pembahasan, pada bab ini berisikan tentang pengolahan dan analisis data, serta pembahasan hasil analisis data.

BAB V :

Kesimpulan dan Implikasi Manajerial, pada bab ini berisikan tentang kesimpulan dari pembahasan dan implikasi manajerial.

