

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, masalah sumber daya manusia telah menjadi fokus perhatian dan pasokan kelangsungan hidup perusahaan. Karena sumber daya manusia adalah peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan atau agen perusahaan. Orang-orang selalu memainkan peran aktif dan memimpin dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, peserta dan penentu dalam pencapaian tujuan organisasi.

Sumber daya manusia adalah aset penting dan memiliki kemampuan untuk menentukan keberhasilan Perusahaan dalam jangka panjang. Sumber daya manusia harus dikelola secara optimal, dan lebih banyak perhatian harus diberikan untuk mewujudkan hak-hak mereka. Selain itu, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang diuji, keterampilan, loyalitas kepada perusahaan, dan *antusiasme* untuk mencapai tujuan perusahaan. Jika perusahaan gagal *merespons* ini, kesinambungan kegiatan Perusahaan akan terhambat.

Keberhasilan karyawan dan organisasi dikaitkan dengan faktor motivasi yang lebih tinggi dan konsep motivasi yang digunakan untuk menjelaskan kemampuan dan peluang kerja. Motivasi adalah faktor yang mengarah pada perilaku organisasi. Secara internal, seseorang akan selalu memiliki motivasi untuk mendorongnya untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut: Bunga, gaji yang diterima, kebutuhan akan keamanan, hubungan interpersonal, dan peluang kerja.

Dengan motivasi, karyawan dapat dimotivasi untuk mentransfer lebih banyak energi dan pikiran mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Jika permintaan ini terpenuhi, rasa kepuasan dan kehalusan akan muncul dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin juga memainkan peran penting. Disiplin menunjukkan sikap karyawan dalam mematuhi hukum dan peraturan perusahaan yang berlaku .

Menurut Definisi Disiplin Ashari (2016) adalah tindakan yang diambil dengan mengikuti ketentuan yang ada secara tertulis dan tidak tertulis. Disiplin karyawan dapat ditegakkan dengan menetapkan aturan yang harus dipatuhi oleh karyawan. Peraturan perlu dirumuskan untuk memberikan arahan dan saran kepada karyawan untuk membantu mereka membangun keteraturan yang baik di perusahaan. Efisiensi kerja yang baik atau moral dan karyawan akan meningkat, sehingga dapat memberikan dukungan untuk pencapaian kinerja tertinggi. Dapat dikatakan bahwa jika karyawan perusahaan tidak melakukan disiplin yang baik, jika mereka tidak mematuhi dan menegakkan hukum dan peraturan yang berlaku, perusahaan akan mengalami kesulitan mencapai tujuannya.

Kinerja pada dasarnya yang memungkinkan karyawan untuk menentukan berapa banyak kontribusi produksi dan bentuk layanan yang diberikan kepada Perusahaan. Pada dasarnya kinerja akan sangat mempengaruhi kualitas perusahaan, dan kinerja sangat menentukan tingkat keberhasilan operasi tahunan perusahaan yang dihasilkan oleh sumber daya manusia sesuai dengan standar kerja standar. Kinerja karyawan perusahaan adalah masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan. Kinerja yang buruk mencerminkan kurangnya keberhasilan perusahaan dalam mengembangkan karyawan sesuai dengan standar Perusahaan untuk mencapai tujuan Perusahaan. Jika kinerja karyawan segera tidak dapat ditingkatkan, ini akan menjadi ancaman serius bagi perusahaan.

Menurut Marayasa & Faradila (2019) motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan, sehingga motivasi biasanya ditafsirkan sebagai faktor yang mendorong perilaku seseorang

Berdasarkan pengamatan peneliti PT. Aura Inti Sejahtera Bekasi mengalami kendala karena kurangnya motivasi karyawan, yaitu banyak karyawan yang memiliki pengetahuan kerja yang tidak memadai, misalnya kemampuan untuk memecahkan masalah yang kurang kuat, kemampuan untuk berinovasi bekerja, dan kurangnya sikap pribadi. pimpinan atau pemimpin kurang dukungan kerja dan kekurangan Semangat kerja di antara karyawan. Masalah yang terjadi adalah kurangnya disiplin, yaitu masih banyak karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan, dan beberapa karyawan tidak pulang tepat waktu, serta banyak

karyawan yang sering absen. Berhenti bekerja karena berbagai alasan. Untuk mengetahui kehadiran karyawan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.1 Absensi Pegawai

Tahun	Hadir	Sakit	Ijin	Cuti	Tanpa Keterangan
2018	75,86%	4,45%	5,22%	6,45%	7,73%
2019	73,26%	5,22%	5,82%	6,45%	9,25%
2020	69,42%	6,82%	6,20%	6,45%	11,11%

Sumber : PT. Aura Inti Sejahtera Bekasi

Berdasarkan absensi karyawan yang tercantum pada Tabel 1.1, pada tahun 2018, 2019 dan 2020, absensi karyawan mengalami peningkatan. Ini terjadi dalam kasus ketidak hadiran karena liburan, sakit, izin dan tidak ada informasi. Pada tahun 2018, dari 162 karyawan, 7,73% (13 karyawan) tidak berpartisipasi tanpa informasi. Pada tahun 2019, dari 162 karyawan (15 karyawan), 9,25% tidak berpartisipasi tanpa informasi apapun. Pada tahun 2020, dari 162 karyawan, 11,11% (18 karyawan) tidak akan berpartisipasi tanpa informasi apapun. Artinya dapat dikatakan disiplin pegawai pada tahun 2019 dan 2020 mengalami penurunan, atau tingkat absensi yang kritis, karena pimpinan kurang memiliki tingkat pengawasan terhadap kinerja pegawai.

Mengenai kedisiplinan, dari observasi yang peneliti lakukan fenomena yang terjadi masih banyak karyawan yang masih melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, contohnya tentang tata tertib kehadiran masih banyak karyawan yang sering datang terlambat.

Adapun masalah lainnya yaitu motivasi kerja, motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan sangat jarang karena atasan ataupun pimpinan jarang berada di perusahaan maka dari itulah pemberian motivasi agar kinerja karyawan meningkat sangatlah minim, padahal dengan pemberian motivasi yang baik dapat menumbuhkan semangat kerja karyawan.

Masalah penurunan kinerja yang terkait dengan kinerja karyawan dapat dilihat dari kegiatan karyawan dalam melaksanakan tugas yang ditentukan dan kurangnya kerja sama dengan karyawan sebaya menghasilkan rendahnya kinerja karyawan dalam pencapaian tingkat kinerja karyawan. Tidak sepenuhnya

memenuhi harapan para pemimpin perusahaan. Mengurangi kecepatan karyawan dalam menyelesaikan karyanya.

Dari latar belakang masalah di atas, manajemen harus mengevaluasi kembali kondisi karyawan, terutama mengenai motivasi, disiplin kerja tentang kinerja karyawan Aura Inti Sejahtera Bekasi. Berdasarkan deskripsi yang dijelaskan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Aura Inti Sejahtera Bekasi”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan, dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai PT Aura Inti Sejahtera Bekasi di pengaruhi oleh motivasi dan disiplin, dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai PT Aura Inti Sejahtera Bekasi Untuk itu, dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Aura Inti Sejahtera Bekasi?
2. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Aura Inti Sejahtera Bekasi?
3. Apakah motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Aura Inti Sejahtera Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Aura Inti Sejahtera Bekasi.
2. Untuk mengetahui disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Aura Inti Sejahtera Bekasi.
3. Untuk mengetahui motivasi dan disiplin berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai PT Aura Inti Sejahtera Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis

- a. Sebagai bahan masukan bagi pimpinan PT Aura Inti Sejahtera Bekasi dan menjadi bahan pertimbangan dalam membangun motivasi dan kualitas disiplin, yang lebih baik lagi sehingga menciptakan kinerja pegawai PT Aura Inti Sejahtera Bekasi.

2. Manfaat Akademis

- a. Sebagai referensi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya tentang motivasi, disiplin dan kinerja pegawai.
- b. Sebagai media untuk menambah wawasan peneliti khususnya dalam bidang motivasi, disiplin dan kinerja pegawai.
- c. Sebagai acuan untuk peneliti selanjutnya terutama yang berminat untuk meneliti tentang motivasi, disiplin dan kinerja pegawai yang akan datang.

1.5 Batasan Masalah

Agar penelitian lebih fokus tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud, dalam skripsi ini penulis membatasinya pada ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

Berdasarkan latar belakang masalah, karena banyaknya masalah atau variabel-variabel yang berhubungan terhadap kinerja. Maka penulis membatasi masalah, dan hanya memilih 3 variabel yaitu: motivasi, disiplin dan kinerja.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal yang dibahas dalam tiap-tiap bab.

Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab dua ini dijelaskan mengenai landasan topik penelitian pada umumnya, dan model konseptual penelitian pada umumnya.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasional variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, metode analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang profil perusahaan yang diteliti, hasil analisis data, dan pembahasan (diskusi) hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Pada bab terakhir ini merupakan kesimpulan dan implikasi manajerial

