

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan hakikat terhadap organisasi atau perusahaan tersebut, khususnya pada suatu lembaga pendidikan yang diperlukan adanya sumber daya manusia sebagai tenaga kerja, karena itu tenaga kerja pada suatu organisasi yang dimaksud adalah sumber daya manusia (Almasri, 2013). Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset penting bagi perusahaan dan berfungsi sebagai modal non- finansial atau non-material di dalam suatu organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi yang nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi suatu organisasi tersebut (Leuhery, 2018). Secara garis besarnya sumber daya manusia yang dikemukakan oleh (Ansory, 2018) adalah individu yang bekerja sebagai penggerak di dalam suatu organisasi, baik di perusahaan maupun institusi dan berfungsi sebagai asset terpenting yang harus dikembangkan dan dilatih kemampuannya.

Disiplin salah satu fungsi yang sangat penting dan sebagai kunci untuk terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik akan sulit terwujud tujuan yang maksimal. Disiplin merupakan perasaan patuh dan taat terhadap nilai-nilai yang dipercayai tanggap jawabnya, seperti pekerjaan di kantor dan kehadiran karyawan pada jam yang telah ditetapkan di perusahaan tersebut, disiplin baik dan semakin tinggi maka kinerja pada karyawan tersebut juga akan meningkat, sehingga karyawan akan ikhlas bekerja sebaik-baik mungkin untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut (Pranitasari & Khotimah, 2021). Disiplin kerja adalah fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang sangat penting karena semakin baik disiplin kerja suatu karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang akan dapat dicapai oleh karyawan tersebut, apabila tidak ada penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan atau organisasi untuk mencapai hasil yang optimal (Vallennia, 2020). Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para atasan atau manajer untuk berkomunikasi dengan para karyawan agar mereka bersedia untuk merubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesediaan dan kesadaran karyawan untuk menaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan dan norma-norma sosial yang berlaku, oleh sebab itu bisa

disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap mental yang tercermin dalam tingkah laku atau perbuatan seseorang, kelompok atau masyarakat yang merupakan ketaatan terhadap ketentuan atau peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah atau etik, norma, kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan (Supiandi, 2018).

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan PT Prakarsa Alam Segar 2021

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Ketidakhadiran Karyawan	Presentase Ketidakhadiran
1	Mei	85	2	1%
2	Juni	85	10	15%
3	Juli	85	6	7%
4	Agustus	85	8	5%
5	September	85	5	3%

Sumber : PT Prakarsa Alam Segar

Berdasarkan tabel absensi karyawan diatas terlihat bahwa persentase kehadiran karyawan pada bulan Mei 1%, pada bulan Juni 15%, bulan Juli 7%, bulan Agustus 5%, dan bulan September 3%. Berdasarkan table 1.1 diatas dapat dilihat bahwa kedisiplinan karyawan PT Prakarsa Alam Segar masih kurang disiplin datang ke perusahaan pada bulan Juni karena bisa di lihat dari tabel diatas memperlihatkan bulan Juni tinggi angka presentase ketidakhadirannya, dan masih ada yang terlambat datang ke perusahaan. Dari hal ini jika terus menerus dilakukan akan dapat berdampak negative bagi perusahaan karena bisa mengurangi target produksi pada perusahaan. Pemasalahan disiplin dan kinerja karyawan merupakan permasalahan yang penting terkait peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Didalam faktor kedisiplinan ini terdapat juga beberapa karyawan tidak mematahui peraturan yang ada diperusahaan seperti contohnya seorang karyawan yang tidak mengenakan baju sesuai dengan jadwal karena didalam perusahaan tersebut ada logo warna yang setiap hari berubah jadi, karyawan disana harus mencocokkan warna baju sesuai jadwal yang telah ditetapkan.

Motivasi merupakan suatu acuan terhadap diri agar dapat melakukan suatu hal. Acuan yang di dapat itu bisa berasal dari mana saja, bisa dari diri sendiri ataupun orang sekitar. Acuan yang dianggap motivasi juga menjadi suatu sumber tenaga dalam mengerjakan suatu hal agar dapat terciptanya suatu tujuan yang diinginkan. Dalam hal ini kegiatan yang dapat dilakukan berbentuk positif dan negatif meskipun semua motivasi awalnya baik. Motivasi adalah “Suatu sugesti atau dorongan yang muncul karena diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau dari diri sendiri”. Motivasi adalah kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan (Rusdia & Jonson, 2021). Motivasi adalah daya penggerak yang berada didalam diri karyawan agar mau melaksanakan pekerjaan atau tugas dengan baik yang telah diberikan oleh perusahaan atau organisasi (Miskiani & Bagia, 2020). Motivasi kerja merupakan peran yang sangat penting dalam mendorong kinerja karyawan, karena dengan adanya motivasi yang dimiliki karyawan yang tinggi, maka para karyawan diharapkan dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan atau organisasi (Susita, 2020).

Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda-beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri (Gardjito et al., 2014). Motivasi menjadi hal yang penting bagi karyawan, karyawan yang termotivasi akan merasa lebih bahagia, semangat dan ingin datang untuk bekerja. Fenomena terhadap kurangnya motivasi yang terjadi di PT Prakarsa Alam Segar berdampak serius bagi kinerja, sehingga karyawan kurang serius dan lalai dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, seperti kurangnya apresiasi dari pemimpin atau dorongan positif bagi karyawan agar terciptanya semangat atau termotivasi untuk lebih giat melaksanakan pekerjaan. Apresiasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya atas pekerjaan yang telah dilakukannya, baik penghargaan yang bersifat intrinsik ataupun ekstrinsik. Dengan adanya penghargaan yang baik diharapkan pegawai mampu meningkatkan kinerja serta lebih memiliki keinginan yang tinggi untuk unggul dalam melakukan pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk berkompetisi sehingga tercapai keseimbangan antara

tujuan pribadi dan organisasi. Karena di lain sisi, penghargaan yang baik pun juga bisa menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan tersebut untuk mencapai kinerja yang baik kedepannya (Dewie Tri Wijayanti, 2016). Oleh karena itu peningkatan kinerja karyawan tidak akan tercapai dengan begitu saja melainkan harus ada peran dan usaha yang baik dari pihak perusahaan untuk memotivasi karyawan, bukan hanya perusahaan yang harus memotivasi melainkan juga dari diri sendiri. Motivasi ini dinilai penting bagi karyawan dikarenakan karyawan yang sudah bekerja dengan semaksimal mungkin pastinya mengharapkan imbalan sesuai yang diberikan perusahaan. Seperti misalnya perusahaan yang memberi kesempatan promosi bagi karyawan. Perusahaan juga diharuskan memberi motivasi yang sesuai untuk karyawan karena dengan usaha yang karyawan berikan memberi dampak positif terhadap pendapatan karyawan itu sendiri.

Kinerja karyawan adalah suatu tingkat pencapaian ataupun hasil kerja seseorang dari sasaran tugas yang telah dicapai dan dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam waktu tertentu. kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Kinerja dapat dikatakan baik apabila kinerja itu optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Karena dengan adanya kedisiplinan dan motivasi akan membangkitkan hasil dari kinerja karyawan, yang membuat perusahaan akan mampu bersaing terhadap perkembangan era saat ini. Dimana karyawan akan termotivasi dan akan terus menerapkan kedisiplinan saat bekerja, karena itu perusahaan penting memberikan motivasi seperti apresiasi kepada setiap karyawan. Karena itu akan membantu karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya agar perusahaan bisa mencapai target sesuai tujuannya dan mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan karena kalau karyawan lalai dalam mengerjakan pekerjaannya, perusahaan akan mengalami penurunan produksi hal itu akan mempengaruhi perusahaan. Kinerja adalah sebagai proses perusahaan untuk menilai atau mengevaluasi prestasi kerja karyawan tersebut. Kemampuan kinerja karyawan untuk menunjukkan prestasi kerja yang baik dengan cara menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tanggung jawabnya (Fatmawati, 2020). Kinerja merupakan terjemahan dari prestasi yang

berarti hasil kerja karyawan atau sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit atau nyata dan dapat diukur dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan (Septiana, 2020).

Kinerja karyawan adalah suatu aspek sangat dibutuhkan dalam melakukan aktivitas perusahaan atau organisasi. Dalam perusahaan biasanya kinerja karyawan berbeda ada yang baik dan ada yang buruk. Semua hal tersebut tergantung dari masing-masing individu karyawan itu sendiri. Setiap perusahaan pasti ingin mendapatkan kinerja karyawan yang baik dalam setiap bidangnya masing-masing. Kinerja karyawan sangat diharapkan dapat menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standard (Rombe & Dongoran, 2021)

Tabel 1.2 Daftar Produksi PT Prakarsa Alam Segar 2021

No	Bulan	Target (box)	Pencapaian (box)	Persentase
1	Mei	799.366	790.281	98%
2	Juni	790.122	720.126	91%
3	Juli	799.366	753.469	94%
4	Agustus	795.560	769.160	96%
5	September	799.366	778.850	97%

Sumber : PT Prakarsa Alam Segar

Berdasarkan Tabel 1.2 bisa dilihat bahwa tingkat penjualan dari bulan Mei sampai September terjadinya kenaikan dan penurunan penjualan karena permasalahan kurangnya tingkat kehadiran karyawan yang membuat penjualan tidak maksimal pada bulan Juli terjadi penurunan penjualan yang agak jauh. Dari hasil presentase perusahaan dapat mengetahui bahwa adanya penurunan kinerja karyawan, dalam hal ini perusahaan dapat memberikan teguran kepada karyawan. Ketidaksiplinan karyawan terjadi karena kurang pengawasan dari pemimpin terhadap kedisiplinan karyawan serta sanksi yang akan diterima oleh karyawan apabila mereka tidak disiplin. Menurunnya kinerja karyawan juga disebabkan karena rendahnya dorongan dalam diri sendiri untuk bekerjasama, bekerja efektif dalam mencapai tujuan perusahaan.

PT. Prakarsa Alam Segar merupakan salah satu perusahaan produsen yang bergerak dibidang makanan seperti Mie sedaap. Perusahaan ini didirikan pada

tahun 2003 dengan kepemilikan saham *Wings Corporation* yang beralamat di Jalan Raya Kaliabang Bungur RT.001/01 Kelurahan Pejuang, Kecamatan Medan Satria Kota Bekasi, Jawa Barat 17131. Jenis produk yang dihasilkan adalah Mie Sedap dengan jumlah line produksi sebanyak 19 line.

Berdasarkan latar belakang masalah maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “ **Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prakarsa Alam Segar**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat didefinisikan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Kedisiplinan kerja di PT Prakarsa Alam Segar
2. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja di PT Prakarsa Alam Segar
3. Apakah terdapat pengaruh Kedisiplinan kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan di PT Prakarsa Alam Segar

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang dicapai dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan PT Prakarsa Alam Segar
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan PT Prakarsa Alam Segar
3. Untuk mengetahui pengaruh Kedisiplinan kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Prakarsa Alam Segar

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu :

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Bagi mahasiswa :
2. Sebagai bahan referensi mahasiswa untuk penelitian yang berkelanjutan dalam objek yang sama dan diharapkan mampu memberi kontribusi dalam pengembangan pengetahuan.

3. Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi sumber informasi untuk menambah ilmu pengetahuan tentang manfaat dari kedisiplinan dan motivasi kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian yang telah dilakukan tentu akan memberikan hasil positif bagi semua yang terlibat. Keuntungan melakukan penelitian ini dapat diturunkan dari dua aspek, dan dapat dijadikan acuan bagi PT Prakarsa Alam Segar dalam mengukur kinerja karyawan

1.5 Batasan Masalah

Maka penelitian ini membatasi variable independen (X) yaitu Kedisiplinan (X1), Motivasi Kerja (X2) sedangkan dependen (Y) adalah Kinerja Karyawan pada periode Mei 2021 s/d September 2021

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memahami lebih jelas materi-materi yang disajikan pada laporan Skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa sub bab dengan demikian rupa untuk mempermudah dipahami, penulis membuat sistematika sebagai berikut :

BAB I

PENDAHULUAN

Pada bab ini, berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang konsep dan teori mengenai literatur yang mendasari topik penelitian pada umumnya yaitu teori kinerja karyawan, kedisiplinan, motivasi kerja, berupa pengertian dan definisi dari kutipan buku dan jurnal yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi, dan penelitian terdahulu yang melandasi penelitian.

BAB III

METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang design penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasional variable waktu dan tempat penelitian, jenis data, cara pengambilan sample, metode analisis data serta teknik pengolahan data yang digunakan untuk mencapai tujuan penelitian.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan gambaran umum perusahaan, pelaksanaan penelitian, pengujian data, pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian dengan menerapkan konsep penelitian.

BAB V

PENUTUP

Pada bab ini berisikan kesimpulan dan rekomendasi yang berkaitan dengan hasil penelitian pada bab IV serta saran yang diberikan berkaitan dengan kesimpulan.