

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian dan unsur yang terpenting dalam suatu perusahaan atau organisasi yang tidak dapat terlepas. Setiap perusahaan yang berjalan tidak luput dengan tenaga manusia, karena manusia merupakan salah satu penggerak utama yang memiliki peran penting untuk menjalankan segala kegiatan didalam perusahaan agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan sehingga sumber daya manusia ini menjadi unsur penting yang harus perusahaan perhatikan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja pegawai. Pada dasarnya suatu organisasi tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, tetapi yang lebih penting lagi organisasi mengharapkan karyawannya bekerja keras dan mencapai hasil kerja yang optimal. Keberhasilan suatu organisasi akan ditentukan oleh faktor manusia atau karyawan dalam mencapai tujuan organisasi tersebut.

Salah satu tujuan perusahaan untuk meningkatkan efisiensi kinerja karyawannya, seperti yang telah dilakukan oleh perusahaan logistik di Indonesia, khususnya PT Bcd Bekasi peningkatan kinerja pegawai merupakan hal yang memungkinkan produktivitas kinerja pegawai dengan meningkatkan produktivitas yang telah meningkat maka tujuan organisasi tersebut akan tercapai dengan sendirinya. Oleh karena itu, menjaga dan menjalin hubungan jangka panjang yang harmonis dengan karyawan sangat penting. Rasa aman dalam suasana kerja dapat

mendorong karyawan untuk lebih berdedikasi dalam melaksanakan tugas yang diberikan manajemen, baik dalam suasana aman bekerja, ditempat kerja, maupun setelah jam kerja. Kondisi kerja yang aman seperti ini, didukung oleh rekan kerja yang mungkin diperlukan untuk bekerja sama dalam berbagai aktivitas.

Kinerja merupakan hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu kasmir, (2016). Baccal, (2010) menyatakan bahwa manajemen kinerja sebagai proses komunikasi yang terus-menerus dalam kemitraan antara karyawan dan atasan langsung. Meningkatkan kinerja karyawan merupakan salah satu usaha yang selalu akan dilakukan setiap perusahaan untuk tercapainya suatu tujuan. Dengan begitu, kinerja merupakan tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya metode tersebut sering disebut motivasi dan disiplin kerja. Di dalam perusahaan perlu adanya rasa partisipasi karyawan dalam perusahaan, sehingga karyawan merasa telah menemukan jati dirinya yang utuh, menjadi termotivasi dalam melakukan suatu pekerjaan, secara aktif mendapat dukungan dari orang lain, maupun bekerja secara efektif dan efisien dalam disiplin kerja dan lingkungan kerja. Jika kinerja pegawai baik maka akan membantu perusahaan untuk mendapatkan keuntungan. Begitupun juga sebaliknya apabila kinerja pegawai buruk maka akan merugikan perusahaan. Suatu perusahaan dikatakan maju dan berhasil bukan hanya dilihat dari besarnya profit yang diperoleh pada perusahaan tersebut, namun adanya beberapa faktor pendukung lainnya yaitu seperti kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia terdiri dari tenaga kerja atau karyawan yang berupaya keras untuk bekerja dan mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan dari hasil survei dan wawancara dengan bapak Vovika selaku Kepala gudang PT Bcd Bekasi menyampaikan bahwa keadaan karyawan yang tidak segera menyelesaikan pekerjaan dapat disebabkan karna adanya faktor penurunan motivasi kerja yang tercermin, kurangnya dukungan motivasi manajer dan rekan kerja untuk melakukan pekerjaannya. Menurut Kusnadi, (2020) sebelumnya telah menunjukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh motivasi karyawan. Hasil penelitian terdahulu Husni Mubbarak, (2020) menyimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi karyawan maka semakin tinggi pula kinerjanya. Penelitian ini juga mendapat dukungan dari penelitian lanjutan sebelumnya yang dilakukan oleh Munandar & Khair, (2020) yang menyimpulkan bahwa kinerja yang dicapai karyawan tergantung dari intensif gaji yang diterimanya, dalam sebuah penelitian juga disimpulkan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai dengan kesepakatan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor yang dapat mempengaruhi suatu kinerja karyawan lainnya seperti, motivasi kerja, disiplin kerja. Faktor yang menjadi pertimbangan dalam kinerja pegawai adalah disiplin kerja dan motivasi kerja. Hal ini didukung oleh penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya oleh (Jufrizen, 2021) dan (Ekhsan, 2019) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap kedisiplinan kinerja karyawan. Dalam melakukan pekerjaan, pegawai harus mampu bekerja dibawah tekanan yang dialami oleh banyak pegawai diberbagai perusahaan. Penelitian terdahulu

(Enriko & Arianto, 2022) Motivasi kerja dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan dan akan berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Banyak persaingan yang tumbuh setiap harinya dan tuntutan pekerjaan yang tinggi menimbulkan banyaknya tekanan yang harus dihadapi oleh para karyawan. Motivasi merupakan daya penggerak yang membangkitkan semangat kerja seseorang, membuat mereka mau bekerja sama, bekerja secara efisien dan berintegrasi dalam segala hal untuk mencapai segala hal. Dengan demikian, memotivasi karyawan untuk melakukan tindakan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha untuk melakukan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Selain motivasi kerja, disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang telah diberikan. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka siap merubah perilaku dan tujuannya untuk meningkatkan kesadaran serta kemauan dalam mematuhi semua peraturan perusahaan standar perusahaan dan sosial saat ini. Hal ini menumbuhkan semangat berprestasi, semangat bekerja dan tercapainya tujuan instansi, pegawai dan masyarakat. Maka dari itu setiap manajer selalu berusaha untuk mendisiplinkan bawahannya. Mempertahankan dan meningkatkan disiplin yang baik, memang sulit dilakukan karena banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhinya. Keberhasilan dalam seluruh proses pelaksanaan misi kerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang tersedia, tentunya para pemimpin/atasan harus berperan aktif sebagai perencanaa,

mengatur dan mengawasi seluruh kerjaan manajemen perusahaan. Tidak hanya meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang tersedia, tentunya pemimpin harus berperan aktif sebagai perencanaan, mengatur dan mengawasi seluruh kegiatan manajemen perusahaan. Tidak hanya meningkatkan sumber daya manusia, sebuah perusahaan juga harus terus-menerus meningkatkan daya saingnya melalui peningkatan kualitas manajemen.

Disiplin adalah sikap kemauan untuk menaati dan mengikuti segala standar peraturan yang berlaku disekitarnya Singodimedjo dalam Sutrisno, (2019). Kedisiplinan bagi karyawan juga mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, apabila seorang karyawan tidak bisa bertanggung jawab dengan kedisiplinan, itu juga akan berpengaruh terhadap perusahaan, instansi maupun organisasi. (Arisanti et al., 2019a) kedisiplinan adalah suatu perbuatan yang dilakukan secara individu dengan kesadaran masing-masing untuk mematuhi peraturan yang ada. Unsur disiplin kerja yang terpenting adalah sikap dan perilaku menaati dan mematuhi peraturan yang berlaku. Kesadaran merupakan sikap seorang yang secara sukarela mematuhi semua aturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab. Sehingga karyawan akan patuh menjalankan semua tugas dengan benar tanpa adanya paksaan. Sedangkan tingkah laku dan tindakan seseorang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Banyaknya karyawan PT Bcd Bekasi yang melanggar peraturan perusahaan seperti pada saat sudah memasuki jam kerja para karyawan tidak langsung bekerja selama 15-30 menit mereka melakukan aktifitas diluar pekerjaannya seperti mengobrol, bermain handphone, terlambat masuk kerja, yang menyebabkan tertundanya pekerjaan, serta kurang

diperhatikan oleh perusahaan dan kurangnya interaksi antara karyawan lain di departemen. Berikut adalah absensi karyawan bulan oktober- desember 2022 PT Bcd :

Tabel 1.1 Absen PT Bcd

Bulan	Jumlah karyawan	Jumlah hari kerja	Jumlah ketidakhadiran	Jumlah yang terlambat	Jumlah karyawan hadir
Oktober	94	27	12	10	82
November	94	26	10	15	84
Desember	94	25	22	18	72

Data Primer : PT Bcd, oktober – desember 2022

Berdasarkan tabel diatas pada bulan oktober terdapat beberapa pegawai yang terlambat sejumlah 10 orang karyawan dengan jumlah hadir 82 orang karyawan dan dibulan November terdapat kenaikan absensi jumlah karyawan yang hadir sebanyak 84 orang, sedangkan pada bulan desember terjadinya penurunan jumlah karyawan yang hadir sebanyak 72 orang karyawan pada PT Bcd penurunan jumlah absensi kehadiran ini memiliki dampak yang sangat berpengaruh terhadap berjalannya suatu perusahaan untuk mencapai suatu kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Syahputra et al., 2020, n.d.) menyatakan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Karena disiplin merupakan bentuk kepatuhan pada peraturan yang dibuat secara tertulis maupun tidak tertulis, sementara itu karyawan di PT Bcd masih belum memiliki kesadaran serta kesediaan dalam mematuhi seluruh norma sosial. Hasil peneliti terdahulu Putra & Sudibya, (2019) motivasi merupakan hal yang

sangat penting yang harus diperhatikan oleh pihak manajemen jika ingin setiap karyawan memberikan kontribusi yang positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Dengan adanya disiplin karyawan jadi termotivasi akan adanya perubahan didalam diri maupun di dalam perusahaan. Hasil penelitian ini didukung oleh peneliti terdahulu Siswanto, (2019) disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Beberapa penelitian telah memfokuskan untuk menguji sebagian hubungan antara disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian ini mencoba untuk menempatkan disiplin kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan dalam suatu organisasi juga akan meningkatkan kelancaran alur kerja dan dengan kelancaran alur kerja, pencapaian tujuan organisasi yang relevan akan lebih mudah melihat pentingnya motivasi dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Efek Mediasi Disiplin Kerja Atas Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.**

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja ?

2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh dari Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja.
2. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
3. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
4. Untuk menganalisis apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang didapat dari penelitian ini antara lain :

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan mengenai Efek Mediasi Disiplin Kerja Atas Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Yang dapat digunakan sebagai referensi pengembangan ilmu MSDM.

b. Manfaat Praktis

Merupakan bahan untuk menambah wawasan dan informasi mengenai disiplin atas motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Perkembangan Penelitian Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan salah satu sumber referensi bagi penelitian berikutnya yang mengkaji efek mediasi disiplin atas motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan sebelumnya, untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas, dan untuk memudahkan penulisan dan memperoleh data penulis menetapkan Batasan masalah Efek Mediasi Disiplin Atas Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam penulisan dan mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai skripsi ini, maka system penulisannya dibagi menjadi lima bab disusun sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, Batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas mengenai teori-teori yang mengenai kinerja karyawan, disiplin kerja, indikator disiplin kerja, faktor disiplin kerja, motivasi kerja, indikator motivasi kerja, factor motivasi kerja, kerangka pemikiran , serta hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini membahas desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variable, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahaas mengenai profil organisasi/ perusahaan, hasil analisi data, pembahasan diskuusi dari hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab v ini berisikan kesimpulan dan saran dalam sebuah penelitian.