

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang biasa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Dalam sebuah organisasi suatu instansi pemerintah, manusia adalah sumber daya yang merupakan penggerak organisasi harus memiliki kemampuan dan integritas untuk dapat maju dan berkembang.

Untuk mencapai kerja yang produktif dibutuhkan semangat kerja yang tinggi, kemampuan yang sehat, lingkungan kerja yang nyaman, penghasilan dan jaminan sosial yang memadai. Hal ini disebabkan karena motivasi dan disiplin menjadi dasar seseorang di dalam melakukan segala sesuatu termasuk aktivitasnya di tempat kerja.

Oleh karena itu perusahaan harus mampu melihat sumber daya manusia sebagai asset yang harus dikelola dengan baik sesuai dengan kebutuhan perusahaan tersebut. Peranan sumber daya manusia menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan kompetitif diantara organisasi. Salah satu cara yang dilakukan perusahaan dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi sumber daya manusia yang dimilikinya itu secara maksimal.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan seorang pimpinan dituntut untuk dapat memberikan dan membangkitkan motivasi kerja dan disiplin kerja kepada seluruh karyawan agar mereka dapat bekerja dengan lebih giat dan dapat menghasilkan kinerja yang baik. Untuk melaksanakan tugas sebagai seorang pimpinan ia harus membagi-bagi tugas dan pekerjaannya kepada seluruh karyawan yang ada dalam unit kerjanya yang sesuai hierarki.

Karyawan yang kinerjanya menurun bisa dikatakan kurang motivasi dalam bekerja, dalam hal ini sangat dibutuhkan sekali peran pimpinan untuk memberikan motivasi kepada para karyawan, karena job description (uraian tugas) yang sudah

dibuat oleh perusahaan untuk karyawan harus dilakukan dengan baik dan cekatan sehingga diperlukan semangat lebih dari karyawan untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Pimpinan perlu memberikan perhatian, memahami apa yang diinginkan karyawan dalam bekerja, dan mampu memotivasi karyawan agar.

Oleh karena itu karyawan juga harus diberikan motivasi dalam bekerja agar dapat menjalankan kinerjanya dengan baik pula. Dengan adanya motivasi dari pimpinan, perusahaan sangat mengharapkan setiap individu dalam perusahaan dapat menciptakan disiplin kerja yang tinggi demi kemajuan perusahaan dan pencapaian tujuan perusahaan yang efektif dan efisien.

Selain itu disiplin juga merupakan hal penting yang harus diperhatikan, setiap perusahaan perlu mengarahkan dan mengontrol karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Dalam hal ini agar karyawan mematuhi pedoman, tata tertib, dan peraturan-peraturan yang telah dirumuskan oleh manajemen perusahaan. Disiplin merupakan hal mutlak yang harus ditanamkan didalam diri karyawan baik tingkat bawah maupun tingkat atasan. Dengan disiplin karyawan yang baik akan mengarah kepada peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan karena disiplin kerja diasumsikan mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari identifikasi awal dengan melakukan survey pada PT. Puradelta Lestari, TBK, peneliti mendapati bahwa yang menyebabkan disiplin kerja karyawan menurun dikarenakan ketidaktepatan kehadiran, banyaknya karyawan yang tidak menaati peraturan, masuk jam kerja tidak sesuai jam kerja yang sudah ditetapkan. Tingkat disiplin kerja karyawan dan motivasi kerja karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan sangat berpengaruh terhadap kinerja sebuah perusahaan.

Tabel 1.1
Absensi Karyawan
PT. Puradelta Lestari, TBK
Tahun 2018

Bulan	Jumlah Karyawan	Alasan Absen					
		I	%	S	%	C	%
Januari	350	10	2,8%	8	2,2%	-	-
Februari	350	9	2,5%	8	2,2%	23	6,5%
Maret	350	11	3,1%	5	1,42%	26	7,4%
April	350	5	1,42%	5	1,42%	31	8,8%
Mei	350	2	5,7%	6	1,71%	27	7,7%
Juni	350	5	1,42%	4	1,14%	26	7,4%
Juli	350	14	4%	4	1,14%	19	5,4%
Agustus	350	15	4,2%	4	1,14%	30	8,5%
September	350	8	2,2%	3	0,85%	28	8%
Oktober	350	13	3,7%	8	2,2%	27	7,7%
November	350	11	3,14%	5	1,4%	34	9,7%
Desember	350	17	4,85%	-	-	31	8,8%
Total	350	120	39,3%	60	16,82%	330	85,9%

Sumber : PT. Puradelta Lestari, TBK (2018)

Dari data perusahaan diketahui bahwa periode Januari – Desember 2018 karyawan cenderung lebih banyak pada C (Cuti). Data diatas juga menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan PT. Puradelta Lestari, TBK rendah mengingat rata-rata Cuti Karyawan sebesar 85,9%, Karyawan Ijin 39,3%, Karyawan Sakit 16,82%. Tingkat Cuti Karyawan yang terlalu tinggi juga mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, karena jika terlalu sering melakukan cuti tiap bulannya dapat menyebabkan terbengkalainya tugas-tugas atau pekerjaan kantor yang menyebabkan tertundanya atau tumpukan pekerjaan. Selain itu pengawasan terhadap bawahan kurang diterapkan dalam PT. Puradelta Lestari, TBK.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk membuat judul penelitian **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PURADELTA LESTARI TBK”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Puradelta Lestari, TBK ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Puradelta Lestari, TBK ?
3. Apakah ada pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Puradelta Lestari, TBK?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Puradelta Lestari TBK.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Puradelta Lestari TBK.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Puradelta Lestari TBK.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diterapkan dari penelitian ini diantaranya adalah :

1. Bagi Penulis

Dapat meningkatkan wawasan dan mengembangkan daya pikir penulis pada bidang ilmu sumber daya manusia, khususnya tentang motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

2. Bagi Perusahaan

Dapat menjadi masukan yang baik dan pengambilan keputusan menyangkut tentang motivasi kerja dan disiplin kerja yang baik.

3. Bagi Universitas

Memberikan kontribusi akademik dan kontribusi yang berkaitan dengan pengembangan dibidang Sumber Daya Manusia (SDM)

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan pada hasil pernyataan kuesioner yang telah diuji tingkat kevalidannya bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan yang besar terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu bagi pimpinan perusahaan agar dapat lebih membangkitkan dan mendorong semangat kerja karyawannya dengan cara memberikan penghargaan terhadap prestasi atau kinerja yang telah dilakukan karyawan sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu dilihat dari kedisiplinan karyawan yang sudah diuji agar perusahaan terus meningkatkan kedisiplinan karyawan agar tetap stabil.

1.6 Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini terdiri atas 5 (lima) bab yang masing-masing tidak dapat dipisahkan karena memiliki keterkaitan antara bab satu dengan bab lainnya. Sistematika penulisan dimaksudkan untuk mempermudah dan mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai skripsi ini, maka secara garis besar disusun sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan tentang : latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dalam penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini diuraikan tentang : landasan teori yang digunakan, kerangka pemikiran, hubungan antara variabel dan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

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

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang profil organisasi/perusahaan, hasil analisa data, serta pembahasan hasil penelitian yang diuraikan secara singkat dan jelas.

BAB V : PENUTUP

Sebagai bab terakhir, bab ini berisi tentang kesimpulan dan implikasi manajerial dari hasil penelitian yang telah dilakukan.