

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sebuah hal penting dalam era globalisasi seperti sekarang ini karena mempunyai dampak di dunia usaha. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat di antara organisasi untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Setiap organisasi harus mampu menunjukkan keunggulan baik agar bisa berkembang. Keunggulan-keunggulan yang dimiliki harus dipertahankan, diperbaharui, dan ditingkatkan secara terus-menerus, hal ini dilakukan agar organisasi mencapai tujuan yang diinginkan. Sumber daya manusia itu sendiri adalah sebuah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya pikir yang dimiliki dari sebuah individu yang dimana perilaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan juga lingkungannya. Sumber Daya Manusia adalah sebuah desain sistem formal organisasi untuk memastikan penggunaan bakat sebuah individu secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja merupakan gambaran dari sebuah tingkat pencapaian program pelaksanaan kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi menurut (Apriyanto, 2023) kinerja sendiri bisa diartikan sebagai sebuah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya yang didasarkan pada sebuah kecakapan bekerja dan kesungguhan dalam bekerja dan pemanfaatan waktu yang diolah para karyawan.

Faktor yang dibahas dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku karyawan yang mencakup ketaatan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan komitmen untuk melaksanakan suatu tugas dan tanggung jawab dengan baik di lingkungan kerja. Menurut (Sadat et al., 2020) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajemen perusahaan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan norma-norma sosial yang berlaku dalam Hal ini mempunyai struktur, rutinitas, dan tanggung jawab yang jelas untuk mencapai tujuan perusahaan, yang dimana disiplin kerja juga membantu perusahaan untuk mencapai produktivitas optimal, efisiensi operasional, dan citra profesional yang baik. Dalam disiplin kerja juga dapat diartikan sebagai suatu konsep yang mengacu kepada perilaku, sikap, dan tindakan karyawan dalam melakukan tugasnya dan tanggung jawab mereka sesuai dengan aturan, norma, nilai-nilai yang berlaku di tempat kerja. Disiplin kerja sangat penting guna menjaga produktivitas, efisiensi, dan kualitas kerja di suatu perusahaan/organisasi. Dengan kata lain, disiplin kerja adalah sebuah hal dasar untuk kesuksesan dan kinerja baik di tempat kerja.

Faktor lain yang dibahas dalam penelitian ini adalah motivasi kerja. motivasi kerja merupakan dorongan atau semangat yang menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi kerja juga merupakan sekumpulan kekuatan atau energi baik dari dalam maupun dari luar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, intensitas, dan ketekunan nya. Menurut (Caissar et al.,

2022) motivasi didefinisikan sebagai penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku, maka dapat disimpulkan motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu atau kegiatan yang berlangsung secara sadar yang bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja. Dengan motivasi yang baik maka setiap pegawai yang melakukan pekerjaan akan bersemangat dan senang dalam melakukan pekerjaan, sehingga semakin tinggi semangat dan dorongan untuk bekerja, hal ini juga akan meningkatkan produktivitas kerja. Sikap motivasi itu sendiri merupakan sikap atau mental yang tercipta dari dalam diri sendiri maupun dari faktor eksternal yang menjadikan suatu individu antusias, dalam melaksanakan pekerjaan yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Pemimpin harus mampu memberikan semangat dan motivasi kepada pegawainya agar terus bekerja dengan semangat untuk mencapai kinerja dan produktivitas yang baik.

PT Nautilus Technology Indonesia adalah perusahaan yang bertempat di Jl. Cililitan Besar 45, Jakarta Timur Graha Intirub Lantai Semi Basement, Intirub Business Park, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang usaha teknologi yang berfokus pada pengembangan dan penerapan solusi teknologi informasi dan komunikasi. Perusahaan ini didirikan pada awal tahun 2016. Perusahaan ini adalah menjadi perusahaan yang bergerak di bidang jasa servis serta perawatan rutin mesin anjungan tunai mandiri (ATM) yang di mana merupakan jenis jasa yang meliputi memonitori masalah-masalah pada mesin ATM yang sudah banyak bermitra dengan banyak bank ternama di Indonesia, yang mempunyai visi sebagai

perusahaan jasa perbaikan mesin anjungan tunai mandiri yang terdepan, handal, dan juga terpercaya di Indonesia, sedangkan misinya sendiri ialah menjadi solusi terbaik untuk setiap pelanggan serta ditunjang dengan para ahli dan tenaga kerja yang handal dan kompeten. Sesuai dengan visi dan misi yang sudah terjabarkan barusan bahwa visi dan misi PT. Nautilus Technology Indonesia, diharapkan karyawan pada perusahaan ini dapat bekerja keras dan memberikan yang terbaik pada perusahaan. Karena itu PT .Nautilus Technology Indonesia harus memperhatikan yang namanya disiplin kerja dan motivasi kerja bagi para karyawannya.

Fenomena disiplin yang terjadi belakangan ini yaitu masih banyak karyawan yang datang kurang tepat waktu dari waktu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, ada saja karyawan yang melanggar peraturan seragam ataupun tidak memakai tanda pengenal agar diketahui dari divisi apa serta pakaian pengaman untuk penunjang keselamatan mereka, masih banyak karyawan yang masih suka menunda nunda dan bersantai santai pada saat jam kerja, dan tidak tertib pada saat menggunakan fasilitas yang ada, dan juga keterlambatan jam masuk saat setelah jam istirahat. Fenomena yang belakangan ini terjadi pada PT. Nautilus Technology Indonesia terkait motivasi ialah dengan kurangnya semangat dari para karyawan yang banyak mengakibatkan beberapa pekerjaan atau tugas tertunda, yang bermula dari kurangnya motivasi yang diberikan oleh atasan, dan juga kerenggangan hubungan antar pekerja yang berakibat menurunnya performa bekerja para karyawan, serta kurangnya kepedulian dari bidang kebersihan dan kerapian di lingkungan kantor yang mengakibatkan adanya rasa kurang nyaman pada saat bekerja yang mengakibatkan turunnya performa kinerja karyawan.

Semua masalah-masalah tersebut dapat berdampak pada penurunan kinerja karyawan karena kurangnya kedisiplinan yang mulai menurun dan kemungkinan terburuk dapat mengakibatkan tertundanya banyak tugas dan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Berikut adalah data yang dapat dilihat dari absensi PT. Nautilus Technology Indonesia.

Tabel 1. 1 Data Absensi PT. Nautilus Technology Indonesia.

Tahun	Bulan	Jumlah Karyawan	S	I	A	Keterlambatan	Total Persentase
2024	Juni	34	1	2	0	4	20,59%
	Juli	34	1	1	1	5	23,53%
	Agustus	34	2	1	1	5	26,47%
	September	34	1	2	0	5	23,53%
	Oktober	34	1	2	2	4	26,47%
	November	34	2	1	1	5	26,47%
	Desember	34	0	2	2	4	23,53%
2025	Januari	34	1	1	2	5	26,47%
	Februari	34	2	1	0	5	23,53%
	Maret	36	1	1	2	6	27,78%
	April	36	1	1	2	5	25,00%
	Mei	36	0	1	3	6	27,78%

Sumber : PT. Nautilus Technology Indonesia.

Keterangan : S : Sakit

I : izin

A : Alfa/Tanpa Keterangan

Dari hasil data yang telah dikumpulkan dan telah diperoleh dari PT. Nautilus Technology Indonesia. Terdapat banyaknya data absensi para karyawan di sana yang cenderung banyak dan sering sekali terlambat setiap bulannya seperti yang tertera di tabel tersebut adanya kenaikan persentase keterlambatan yang cukup signifikan maupun yang sakit, alfa, dan juga izin. Karena jika hal tersebut terus

terjadi yang ditakutkan kedepannya makin banyak pekerjaan yang tertinggal karena kurangnya kedisiplinan para karyawan.

Tabel 1. 2 Data Pesanan Pengguna Jasa PT. Nautilus Technology Indonesia.

Tahun	Total Jasa Terpesan	Jenis Jasa
2024	327 pesanan	Jasa service Unit, Jasa <i>Maintenance</i> unit
2025	167 pesanan	Jasa service Unit, Jasa <i>Maintenance</i> unit

Sumber : PT. Nautilus Technology Indonesia.

Dari hasil data yang didapat dari PT. Nautilus Technology Indonesia pada tahun 2024 produk yang terjual ialah 327 unit dan untuk 2025 ini mengalami penurunan yang cukup jauh yang yaitu 167 unit. Dan berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, begitu pentingnya keseimbangan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang ada di suatu perusahaan maka dari itu penulis tertarik untuk meneliti masalah tersebut menjadi karya ilmiah yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nautilus Technology Indonesia”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Nautilus Technology Indonesia?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja kinerja karyawan di PT. Nautilus Technology Indonesia?

3. Apakah disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Nautilus Technology Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap karyawan PT. Nautilus Technology Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap karyawan PT. Nautilus Technology Indonesia.
3. Untuk mengetahui disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap karyawan PT. Nautilus Technology Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat, baik secara langsung maupun tidak langsung bagi berbagai pihak.

Adapun manfaat dari penelitian adalah :

1. Bagi penulis

Dari penelitian ini diharapkan akan menambah ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam dunia praktek manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap karyawan PT. Nautilus Technology Indonesia

2. Bagi Universitas

Memberikan beberapa informasi kepada pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dapat menambah kepustakaan sebagai informasi bahan perbandingan bagi penelitian lain sebagai wujud Universitas Bhayangkara Jakarta Raya umumnya Fakultas Ekonomi pada khususnya program studi Manajemen.

3. Bagi perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Nautilus Technology Indonesia perlu mengubah cara untuk memotivasi karyawan agar kinerja karyawan dapat meningkat dengan baik.

4. Bagi penelitian selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya memasukan variabel bebas lainnya sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih banyak tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Upaya membatasi ruang lingkup agar tidak terlalu lebar atau luas, penulis akan membatasi permasalahan dengan tiga variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT. Nautilus Technology Indonesia

1.6 Sistematika Penulisan

- Bab I** Pendahuluan berisi uraian hal-hal yang melatarbelakangi alasan penulis mengambil tema mengenai pengaruh kompensasi dan stress kerja terhadap karyawan PT. Nautilus Technology Indonesia selain itu penulis menguraikan tujuan serta manfaat dan penelitian ini.
- Bab II** Tinjauan pustaka memaparkan mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan skripsi yang diangkat, selain itu juga menampilkan penelitian-penelitian.
- Bab III** Metode penelitian berisi mengenai penjelasan atau variabel (definisi operasional variabel), penjelasan mengenai jenis data dan darimana sumber data didapatkan, mengenai metode pengumpulan data dan bagaimana metode yang digunakan untuk menganalisis data.
- Bab VI** Hasil dan pembahasan berisi mengenai hasil pengujian yang kemudian dapat diinterpretasikan dalam suatu kalimat perubahan hasil.
- Bab V** Penutup terdiri dari kesimpulan pada pembahasan atau interpretasi hasil, keterbatasan penelitian, dan saran terhadap pihak-pihak yang terkait dan harapan untuk penelitian dimasa yang akan datang.