

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era modern saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat yang tinggi dalam menghadapi perkembangan zaman. Berbagai organisasi, berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam perusahaan dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup perusahaan. Karena kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan meningkatkan produktivitas sumber daya karyawan yang mampu menguasai teknologi serta memiliki kemampuan yang prima untuk melaksanakan visi, strategi organisasi, memperbaiki kinerja, memotivasi pekerja, dan meningkatkan komitmen. Dengan hal ini, kemajuan dan keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan, dimana karyawan tersebut mampu bekerja keras, loyal serta disiplin tinggi dan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan perusahaan.

Oleh karena itu, sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting sebagai potensi penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Setiap perusahaan harus bisa menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja SDM yang dimiliki. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kualitas kerja adalah dengan memberikan perhatian berupa motivasi kerja terhadap karyawannya. Hal terpenting yang harus dilakukan oleh perusahaan, yaitu bagaimana karyawan dapat menikmati pekerjaannya sehingga karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya tanpa adanya tekanan. Sehingga motivasi kerja secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Dalam meningkatkan suatu pekerjaan setiap karyawan membutuhkan motivasi yang ada pada dirinya agar timbul suatu semangat dalam bekerja dengan tujuan agar organisasi dapat tercapai sesuai dengan harapan yang diinginkan, motivasi kerja merupakan suatu faktor yang dapat mendukung tercapainya produktivitas kinerja karyawan yang tinggi. Maka dari itu perilaku seseorang

dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk mengarah tercapainya tujuan perusahaan.

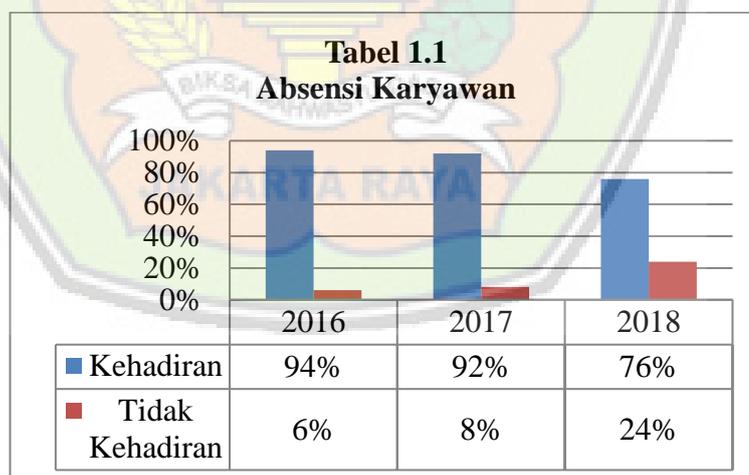
Dengan kinerja karyawan yang menurun bisa dikatakan kurangnya motivasi dalam bekerja, dapat dilihat dari tinggi beban kerja yang melebihi kemampuan dimana waktu yang tersedia, kurangnya wewenang untuk mengambil keputusan sedangkan tanggung jawab yang harus dipikul sangat besar dan imbalan (gaji) yang kurang memadai atau tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Dalam hal ini tentu saja sangat dibutuhkan sekali peran pimpinan untuk menyampaikan motivasi kepada karyawan untuk mendukung suatu tugas yang diberikan dari perusahaan, sebab *job description* (uraian tugas) yang telah dibuat oleh perusahaan untuk karyawan harus segera dilakukan dengan baik dan cepat sehingga diperlukan semangat lebih dari karyawan untuk menghasilkan kerja yang sangat maksimal untuk kemajuan suatu perusahaan.

Selain dipengaruhi oleh motivasi kerja, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh disiplin kerja, disiplin kerja merupakan suatu sikap perbuatan dan tingkah laku yang harus sesuai dengan peraturan yang ada. Apabila karyawannya tidak disiplin dengan peraturan yang telah ditetapkan akan mengganggu hasil kerja dan kegiatan karyawan secara rutin, seharusnya pekerjaan yang dapat diselesaikan hari ini, masih banyak pekerjaan yang tertunda dan tidak dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

PT Putrantara Sembada merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang pengadaan barang dan jasa berdiri sejak 1991 yang memiliki anak perusahaan yaitu Anugerah Teknik yang bergerak di bidang penjualan *Air Conditioning* (AC) dengan berlokasikan Jl. Pinang Ranti No. 36 RT 05 RW 02 Kel. Pinang Ranti, Kec. Makasar, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13560. Kerjasama yang telah dilakukan PT Putrantara Sembada dengan beberapa perusahaan yaitu PT. Toyota Boshoku Indonesia, Ceva Logistics Indonesia, PT. Schneider Electric Indonesia, dan PT. SPINDO. sedangkan Kerjasama yang telah dilakukan Anugerah Teknik dengan beberapa perusahaan yaitu PT. Daikin AirConditioning Indonesia, Panasonic dan PT. Gree Electric Appliances. Untuk

mencapai target maka perusahaan harus meningkatkan kualitas kinerja karyawannya sehingga memberikan kepuasan kepada pelanggan dan perusahaan ini mempunyai cara untuk memberikan motivasi bagi para karyawannya. Contohnya seperti *family day* dan *gathering*. Di *family day* perusahaan mengajak para karyawan dan keluarganya untuk berlibur bersama-sama agar bisa saling mengakrabkan antara karyawan dengan keluarganya serta dengan perusahaannya, begitu juga dengan *gathering* dilakukan hanya bersama dengan karyawan, misalnya menentukan hari untuk pergi bersama-sama agar bisa *refreshing* didalam suatu tempat *indoor* maupun *outdoor*. Bisa dilihat bahwa motivasi ini menunjukkan pada kebutuhan sosial karyawan, agar setiap karyawan bisa saling bertukar pikiran kepada lainnya. Maka para karyawan juga akan tetap semangat dalam bekerja dan menaikan kinerja mereka sehingga perusahaan juga akan mencapai tujuan perusahaan.

Dalam hal ini disiplin kerja dapat terbentuk jika faktor-faktor yang telah ditetapkan perusahaan/organisasi dijalankan dengan baik. Untuk membuktikan kondisi tersebut maka peneliti menyajikan data tiga tahun terakhir mengenai absensi karyawan sebagai berikut:



Sumber : PT. Putrantara Sembada, 2019

Berdasarkan tabel persentase, kehadiran karyawan mengalami penurunan, dapat dilihat pada tahun 2016 sebesar 94.00%, ditahun 2017 sebesar 92.00% dan pada tahun 2018 menjadi 76.00%. Dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan sangat belum maksimal dikarenakan tingkat kehadiran masih sangat rendah

terutama pada tahun 2018 penurunan yang sangat signifikan dibandingkan ditahun sebelumnya.

Dengan menurunnya disiplin kerja karyawan ditahun 2018 yang sangat signifikan diantaranya tidak adanya semangat kerja karyawan maka karyawan tidak hadir tanpa adanya kabar (*alpha*) dan kurangnya disiplin saat masuk jam kerja yang mengakibatkan keterlambatan saat masuk jam kerja. Maka suatu pekerjaan tidak sesuai dengan *schedule* yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan maka perusahaan harus membuat ulang jam *overtime* yang mengakibatkan perusahaan mengeluarkan uang lembur karyawan dan akibat tidak disiplinnya karyawan dalam pengiriman barang menjadi terhambat.

Dari latar belakang masalah yang sudah dibahas sebelumnya menunjukkan bahwa masalah motivasi kerja dan disiplin kerja perlu mendapatkan perhatian serius untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan didukungnya informasi, data yang tersedia, dan kesempatan yang memadai maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Putrantara Sembada.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang dijelaskan pada latar belakang diatas masalah tentang “Analisis Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT PUTRANTARA SEMBADA”. Maka masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Putrantara Sembada?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Putrantara Sembada?
3. Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Putrantara Sembada?

1.3 Tujuan Masalah

Adapun tujuan penelitian ini dari pokok permasalahan diatas adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Putrantara Sembada.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Putrantara Sembada.
3. Untuk mengetahui terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Putrantara Sembada.

1.4 Manfaat Penelitian

Sebagaimana layaknya karya tulis ilmiah ini, hasil yang diperoleh diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan obyek penelitian antara lain :

1. Bagi Peneliti
 - a. Dengan penelitian ini diharapkan penulis dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama dibangku perkuliahan untuk menghadapi masalah konkrit yang terjadi dilapangan.
 - b. Sebagai studi banding antara pengetahuan teori dengan praktek yang ada dilapangan.
2. Bagi perusahaan
 - a. Sebagai bahan perencanaa dan perkembangan bagi pimpinan perusahaan dalam meningkatkan kualitas pelayanan dan kualitas produk dalam meningkatkan kinerja karyawan.
 - b. Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan.
3. Bagi Universitas
 - a. Sebagai bahan referensi dimasa yang akan datang untuk mahasiswa yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut.

- b. Sebagai suatu karya ilmiah yang dapat menambah wawasan dan pengetahuan khususnya yang berminat dalam bidang sumber daya manusia.

1.5 Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna dan mendalam maka penulis beranggapan permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Maka penulis membatasi hanya berkaitan dengan “Analisis Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT PUTRANTARA SEMBADA”.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pemahaman yang diinginkan, maka pembahasan mengenai Analisis motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Putrantara Sembada dibahas dalam lima bab dengan sistematis sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bagian ini memberikan penjelasan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Didalam bagian ini menguraikan tentang motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan, penelitian terdahulu dan model konseptual pada umumnya.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bagian ini menguraikan tentang desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, oprasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, dan metode analisis data.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan tentang profil organisasi atau perusahaan, hasil analisis data, serta pembahasan hasil penelitian yang diuraikan secara singkat dan jelas.

BAB V : PENUTUP

Sebagai bab terakhir bab ini berisi tentang kesimpulan hasil penelitian yang telah dilakukan dan implementasi manajerial.

