

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dunia usaha saat ini perlu memberi respon secara cepat terhadap perubahan di era globalisasi. Pada hakikatnya potensi sdm sebagai sumber modal yang begitu penting bagi tercapainya tujuan sebuah lembaga. Sehingga, organisasi harus menggunakan sdm yang dimiliki semaksimal mungkin, sebab keberhasilan hanya bergantung pada keterampilan teknis dan kekuatan finansial. Namun sumber daya manusia juga sangat penting dalam kemajuan teknologi dan memerlukan motivasi dan disiplin yang tinggi dalam menyelesaikan tugas organisasi dan individu (Ningsih, 2023).

Sumber daya manusia termasuk harta terpenting bagi sebuah perusahaan. Sebab, kunci sukses suatu perusahaan dimulai dari kegiatan yang menguatkan orang – orang yang memberikan energi, bakat kreatif dan semangat sebagai penggerak utamanya. Apapun jenis upaya yang dilaksanakan suatu perusahaan, SDM berperan penting dalam keuntungan perusahaan. Sehingga, perusahaan membutuhkan staff yang handal dan kompeten. Usaha dalam meraih tujuan perusahaan antara lain dengan memaksimalkan disiplin kerja dan motivasi kerja supaya karyawan dapat berhasil bekerja di perusahaan yang memenuhi dengan kebutuhan hidupnya (Suci et al., 2020).

Motivasi kerja yang ditanamkan pada diri karyawan menjadi landasan untuk menciptakan rasa disiplin dalam bekerja guna memaksimalkan kualitas kerja dan mencapai tujuan organisasi. Seperti fasilitas kerja yang sesuai, nyaman nya lingkungan kerja, kepemimpinan yang suportif, rekan kerja yang baik dan gaji yang tinggi (Aldi & Susanti, 2019).

Motivasi kerja tidak lepas dari disiplin kerja dan kinerja karyawan. Supaya dapat bekerja dengan baik dan efisien, seluruh karyawan harus tetap termotivasi setiap saat. Ketika karyawan merasa puas dengan prestasi kerjanya dan terdapat suasana yang harmonis, maka mereka akan lebih termotivasi dalam bekerja. Maka, motivasi kerja merupakan pendorong disiplin kerja dan semangat kerja. Ketika karyawan sudah terbiasa dengan lingkungan kerja, maka mereka akan lebih terdorong agar bekerja. Namun, ketika pegawai merasa tidak nyaman dengan kinerja pekerjaannya, maka semangat kerja karyawan pun menurun (Nurofik & Yuliana, 2022).

Disiplin kerja merupakan kekuatan yang dapat ditanamkan pada diri karyawan agar bersedia mengikuti keputusan, nilai, dan tindakannya (Rahayu & Dahlia, 2023). Kemudian menurut (Kurnia & Sitorus, 2022) disiplin kerja mengacu pada kesediaan dan kesadaran individu untuk patuh pada semua norma sosial dan ketentuan perusahaan yang ada. Sehingga Disiplin kerja juga menunjukkan rasa tanggung jawab individu terhadap pekerjaan yang diterima. Hal demikian meningkatkan semangat guna tercapainya tujuan organisasi.

Kinerja karyawan sebagai sebuah bentuk pekerjaan yang diselesaikan dengan baik secara keseluruhan untuk jangka waktu tertentu dengan mengerjakan tugas yang berkaitan dengan keterampilan, seperti menetapkan atau menyetujui standar, sasaran dan standar prestasi kerja. Kinerja karyawan dioptimalkan ketika perusahaan mengidentifikasi karyawan yang termotivasi dan cerdas untuk mencapai dan melaksanakan tujuan kerja mereka.

Menurunnya kinerja karyawan suatu perusahaan tercermin dari gaji, tunjangan, dan motivasi kerja dari insitusi pada pegawainya guna mengerjakan tugas. Hal ini tidak hanya disebabkan oleh partisipasi tenaga kerja, tetapi juga kurangnya kesempatan kerja. Disiplin pegawai dalam menggunakan waktu secara tidak efisien untuk menyelesaikan tugas juga dianggap sebagai kinerja pegawai yang buruk. Oleh karena itu, manajer harus memantau perilaku prestasi kerja seluruh karyawan sesuai dengan aturan tertulis dan tidak tertulis perusahaan (Marlius & Pebrina, 2022).

Kemudian kemampuan kinerja internal di dalam perusahaan memungkinkan karyawan menyelesaikan seluruh tugas dalam wilayah tanggung jawabnya. Dan kesuksesan seringkali bergantung pada lingkungan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dilibatkan dalam mencapai tingkat kinerja tertentu (Lotu et al., 2022).

Penelitian ini dilakukan pada PT. Indofarma Tbk. Dimana PT. Indofarma Tbk ini terdiri dari 3 Direktorat yaitu : Direktorat Sales & Marketing, Direktorat Produksi & Supply Chain dan Direktorat Keuangan, Resiko & Sdm. Yang memiliki

lebih kurang dari 150 karyawan. Berdasarkan pengamatan penulis sebagai peneliti menyatakan bahwa karyawan masih mempunyai permasalahan pada disiplin kerja dan motivasi kerja di buktikan dengan data hadir karyawan dan data keterlambatan kerja karyawan PT. Indofarma Tbk 2023 sebagai berikut :

**Tabel 1.1 Daftar Hadir Karyawan PT. Indofarma Tbk**

Bulan	Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Absensi		Total Tidak Hadir	Rasio
			Sakit	Alfa		
Januari	22	150	6	3	9	13%
Febuary	20	150	2	1	3	4%
Maret	21	150	4	2	6	9%
April	14	150	1	4	5	7%
Mei	20	150	2	2	4	6%
Juni	19	150	2	6	8	11%
Juli	20	150	1	5	6	9%
Agustus	23	150	5	2	7	10%
September	20	150	8	1	9	3%
Oktober	21	150	2	4	6	9%
November	22	150	3	2	5	7%
Desember	18	150	4	5	9	13%
<b>Total</b>						<b>100%</b>

Sumber : HRD PT. Indofarma Tbk (2023)

**Tabel 1.2 Daftar Keterlambatan Jam Masuk Kerja Karyawan**

Bulan	Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Keterlambatan	Rasio
Januari	22	150	7	14%
Febuary	20	150	4	8%
Maret	21	150	2	4%
April	14	150	5	10%
Mei	20	150	1	2%
Juni	19	150	3	6%
Juli	20	150	6	12%
Agustus	23	150	4	8%
September	20	150	5	10%
Oktober	21	150	3	6%
November	22	150	2	4%
Desember	18	150	8	16%
<b>Total</b>				<b>100%</b>

Sumber : HRD PT. Indofarma Tbk (2023)

Berdasarkan tabel 1.1 tingkat absensi karyawan dan tabel 1.2 tingkat keterlambatan karyawan PT. Indofarma Tbk dapat dilihat bahwa selama satu tahun memiliki tingkat rasio tertinggi absensi pada bulan januari dengan rasio 13 % dan pada bulan desember dengan rasio 13 %, karena banyaknya karyawan yang tidak hadir dan alasan sakit. Dan dapat dilihat data karyawan yang terlambat paling tertinggi pada bulan januari dengan rasio 14 % serta pada bulan desember dengan rasio 16 %. Dari hasil kedua tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa masih adanya karyawan yang datang terlambat masuk kantor dan pulang lebih awal, masih ada karyawan yang tidak berada diruangan pada saat jam kerja sedang berlangsung, masih ada karyawan yang tidak mengikuti aturan berpakaian yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dan perilaku karyawan dalam bekerja. Sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan berakibat pada gagalnya pencapaian tujuan organisasi.

Faktor lain juga yang turut menentukan menurunnya kualitas kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Dapat dilihat dari para pekerja memiliki motivasi kerja yang rendah dikarenakan keterlambatan dalam pembayaran gaji, tunjangan, fasilitas, mudah bosan dengan pekerjaan yang mereka lakukan dan kurang ada hal yang menantang untuk dikerjakan, kurangnya memunculkan ide-ide baru dalam penyelesaian tugas, sebagian pegawai kurang memiliki kebutuhan untuk meraih prestasi dalam bekerja, dimana kebanyakan pegawai datang ke kantor hanyalah untuk melaksanakan rutinitas sehari-hari tanpa mengutamakan pencapaian prestasi yang tinggi dalam bekerja dan masih ada pegawai yang bermalasan - malasan dalam

bekerja dan lebih banyak bersantai daripada bekerja. Sehingga kurangnya motivasi kerja tersebut dapat mempengaruhi menurunnya kualitas kinerja karyawan.

Apalagi di dalam melaksanakan kegiatan produksi yaitu kurangnya *APD* (alat pelindung diri) dalam melakukan operasi kerja di lingkungan kerja yang menjadikan karyawan merasakan kurangnya keamanan dalam melakukan pekerjaan. Misalnya masker, werepack dan sepatu safety yang seharusnya alat pelindung diri ini digunakan saat bekerja. Tetapi, aspek keselamatan kerja ini diabaikan oleh pihak perusahaan, sehingga menjadikan kinerja karyawan menurun dikarenakan kurangnya rasa keamanan dan keselamatan kerja bagi karyawan. Hal lain yang menjadikan kinerja karyawan rendah ialah kurangnya solidaritas sosial antar karyawan, misalnya interaksi antar karyawan yang cenderung acuh satu sama lain, kurangnya rasa menjaga antar satu dengan yang lain, dan adanya persaingan kerja, sehingga menyebabkan hubungan sosial yang masih rendah.

Maka dalam hal ini perlu dilakukan peningkatan kualitas perusahaan dari sisi internal, seperti peningkatan kualitas pengawasan kerja. Pengawasan kerja merupakan kewajiban setiap atasan untuk mengawasi kepada bawahannya yang bersifat *preventif* dan pembinaan. Dengan adanya pengawasan dapat mengetahui kegiatan-kegiatannya dari setiap aspek permasalahan pelaksanaan tugas bilamana terjadi penyimpangan, maka dapat menegur secara langsung kepada karyawan untuk memperbaiki kesalahan tersebut dan memberikan tindakan sanksi sesuai aturan yang ditetapkan dalam peraturan undang-undang yang berlaku.

Melalui pengawasan dapat dipantau berbagai hal yang dapat merugikan organisasi, antara lain kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan, kelemahan dalam pelaksanaan kerjanya. Suatu pengawasan yang baik harus bersifat membidik karyawan kearah kerja yang baik dan menjauhkan dari adanya suatu bahaya. Pengawasan yang dilaksanakan oleh pemimpin bukanlah untuk mencari-cari kesalahan yang dibuat oleh karyawan, tetapi pengawasan ini ditunjukan agar rencana perusahaan dapat terlaksana dengan sebaik-baiknya.

Maka perlu diperlukan peraturan yang jelas dan tegas untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik dalam perusahaan. Yaitu peraturan jam masuk, pulang kerja, jam istirahat, aturan berpakaian, aturan berperilaku dalam bekerja dan aturan melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan unit kerja. Dengan demikian, perusahaan yang baik harus berusaha untuk menciptakan peraturan dan regulasi yang tegas, di patuhi dan di perhatikan oleh seluruh karyawan di dalam perusahaan.

Dari masalah yang terjadi di PT. Indofarma Tbk. Maka peneliti berminat dalam mengadakan suatu penelitian yang judulnya **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indofarma Tbk”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofarma Tbk?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofarma Tbk?

3. Apakah motivasi kerja dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofarma Tbk?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka peneliti ingin mencapai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofarma Tbk
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofarma Tbk
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofarma Tbk

### 1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan akan membawa manfaat bagi banyak pihak, diantaranya sebagai berikut :

1. Bagi peneliti

Harapannya, penelitian ini memperluas wawasan khususnya tentang topik yang dibahas pada penelitian. Sehingga dapat digunakan untuk membandingkan dan menerapkan ilmu yang tidak dapat diperoleh di bangku kuliah.

2. Bagi Akademis

- 1) Sebagai sumber informasi dalam layanan, bisa dijadikan ukuran mutu kinerja karyawan yang baik.



- 2) Sebagai sumber informasi dalam inspirasi dan pendukung untuk beberapa pemula dalam memberikan gagasan atau ide pada penelitian berikutnya.
- 3) Penelitian ini bisa pula dimanfaatkan oleh masyarakat luas sebagai wawasan dan sumber tambahan.

### 3. Bagi Perusahaan

- 1) Penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam evaluasi terkait beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indofarma Tbk.
- 2) Penelitian ini dapat membantu perusahaan untuk melakukan perbaikan terkait masalah disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indofarma Cibitung Tbk.

## 1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan skripsi ini akan terdiri dari 5 bab. Adapun gambaran dan hasil tiap bab adalah sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini diuraikan berlandaskan teori, yang nantinya akan sangat membantu dalam analisis hasil – hasil penelitian, kerangka konseptual, dan hipotesis.

**BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisikan desain penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, oprasional variabel dan skala pengukuran, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

**BAB IV ANALISI DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan tentang inti dalam penelitian yaitu hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian yang berkaitan dengan judul yang di ambil oleh peneliti.

**BAB V PENUTUP**

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran terhadap peneliti yang di lakukan.

