

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Salah satu faktor terpenting yang dapat mendorong kemajuan suatu perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber Daya Manusia Memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas maupun penunjang aktivitas suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, tanpa adanya Sumber Daya Manusia yang baik, maka hampir dipastikan suatu perusahaan tidak dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan, karena Sumber daya Manusia lah yang akan menggerakkan dan mengendalikan Sumber daya lain yang dimiliki oleh Perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia dengan sebaik mungkin, sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan sekedar pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja akan tetapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting.

Semakin banyaknya negara termasuk Indonesia yang telah menerapkan Era *Society 5.0* yang semakin berfokus pada konteks manusia sebagai komponen utamanya, maka perusahaan seharusnya semakin sadar betapa pentingnya terus menjaga dan meningkatkan kualitas kerja Sumber Daya Manusia yang dimiliki, dengan meningkatnya kualitas kerja Sumber Daya Manusia, maka *output* yang akan dihasilkan pun semakin baik, dengan kata lain kinerja Sumber Daya Manusia atau karyawan pun akan semakin meningkat.

Setiap Organisasi maupun perusahaan yang didirikan tentunya didasari oleh tujuan tertentu yang ingin dicapai, dalam proses pencapaian tujuan tersebut, sangat diengaruhi oleh bagaimana aktivitas dan kinerja karyawan yang dimiliki. Kinerja merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, yang didasari atas beberapa penilaian penting seperti Perilaku yang ditunjukkan seseorang dalam berkerja , hasil yang dicapai, dan juga faktor-faktor dari diri seorang karyawan seperti motivasi, komitmen, disiplin, inisiatif, dan moral kerja.

Peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan hal yang sangat penting agar tujuan yang ingin dicapai dapat tercapai. Meningkatnya kinerja karyawan tentunya akan berbanding lurus dengan meningkatnya kinerja perusahaan tersebut. Oleh karena itu peningkatan kinerja karyawan harus menjadi salah satu fokus utama suatu perusahaan . Untuk mendapatkan kinerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan, perusahaan memiliki tanggung jawab untuk memberikan suatu dorongan atau motivasi kepada para karyawan, hal ini sangat diperlukan agar timbul keinginan dari dalam diri karyawan untuk mencapai target yang telah ditentukan.

Setiap karyawan memiliki motivasi untuk bekerja yang berbeda-beda, hal ini dipengaruhi oleh adanya kebutuhan maupun keinginan yang harus dipenuhi, tentunya setiap karyawan memiliki kebutuhan dan keinginan yang tidak sama, sehingga perusahaan memiliki peranan untuk

meningkatkan motivasi karyawan agar kinerja yang dihasilkan karyawan dapat meningkat.

Setiap pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan didasari oleh suatu dorongan dalam diri karyawan tersebut, dorongan inilah yang disebut motivasi. Motivasi memberikan seorang karyawan suatu tujuan dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi kerja adalah dorongan yang timbul baik dari dalam maupun dari luar yang menyebabkan seseorang melakukan serangkaian kegiatan untuk mencapai suatu tujuan pribadi dan tujuan perusahaan.

Motivasi kerja dalam suatu perusahaan merupakan sesuatu yang dapat diterapkan secara mudah dan dapat pula menjadi sesuatu yang sulit untuk diterapkan, karena pada dasarnya perusahaan hanya perlu memenuhi kebutuhan dan keinginan para karyawannya. Tetapi tentunya perusahaan harus dapat memperhatikan dan melaksanakannya sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku. Motivasi kerja merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

Banyak cara yang dapat diterapkan oleh suatu Perusahaan dalam upaya peningkatan motivasi karyawannya, contohnya berupa pengakuan dan penghargaan. Oleh sebab itu perusahaan seharusnya memberikan suatu imbalan yang sebanding dengan pekerjaan yang telah dilakukan oleh para karyawannya, karena secara tidak langsung disaat suatu perusahaan dapat menghargai hasil kerja karyawan, maka motivasi para karyawan

untuk menyelesaikan suatu tugas yang diberikan pun akan semakin meningkat. dan tentunya akan sangat berpengaruh kepada kinerja karyawan. Alasan tersebut menjadi salah satu bukti motivasi merupakan faktor yang sangat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan meningkatkan kinerja karyawan.

Selain motivasi kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin merupakan tindakan manajemen dalam mendorong para anggotanya dalam rangka memenuhi dan mengikuti seluruh ketentuan yang berlaku, sedangkan disiplin kerja adalah suatu bentuk kesediaan dan kesadaran seorang karyawan untuk menaati seluruh peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan juga norma-norma yang berlaku di dalam perusahaan, baik secara sukarela maupun secara terpaksa. Tingkat Disiplin Kerja seorang karyawan dapat terlihat dari datang dan pulang tepat pada waktunya, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan *deadline* yang diberikan, dan juga mematuhi semua peraturan yang berlaku di dalam perusahaan.

Disiplin kerja Karyawan yang baik akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya, sedangkan disiplin kerja karyawan yang buruk akan memperlambat dan menjadi penghalang perusahaan dalam mencapai tujuannya. Perusahaan pun harus berhati-hati dalam menerapkan disiplin kerja kepada karyawan nya, karena jika terlalu berlebihan, seperti membuat peraturan yang sangat ketat maka akan menghasilkan dampak

yang buruk bagi tingkat motivasi kerja karyawan, dan tentunya juga akan berdampak pada kinerja karyawan yang akan menurun.

Tingkat disiplin kerja seorang karyawan memiliki arti yang sangat penting dalam keberlangsungan hidup suatu perusahaan, dengan adanya tingkat disiplin kerja yang tinggi dapat menimbulkan rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian perusahaan, tingginya gairah dan motivasi kerja, dan juga meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas karyawan. Oleh karena itu suatu perusahaan harus memperhatikan tingkat disiplin kerja para karyawannya.

Setiap perusahaan memiliki keinginan untuk terus meningkatkan kinerja karyawan yang dimiliki, disaat suatu perusahaan memiliki tingkat kinerja karyawan yang baik, maka akan berdampak baik juga bagi perusahaan dalam mencapai target yang telah ditetapkan, sebaliknya jika suatu perusahaan memiliki tingkat kinerja karyawan yang tidak baik, maka perusahaan akan sulit untuk mencapai target yang telah ditetapkan. PT. Dago Endah sebagai objek penelitian pada penelitian ini pun merasakan adanya penurunan kinerja karyawan di dalam perusahaannya.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan bagian *Human Resource Development (HRD)* PT. Dago Endah, salah satu penyebab terjadinya penurunan kinerja karyawan adalah adanya beberapa karyawan yang kurang disiplin dalam melakukan pekerjaan, permasalahan seperti tingkat ketidakhadiran karyawan, absen masuk kerja yang

terlambat, pulang kerja tidak pada waktunya, dan tidak menyadari jika sudah melanggar peraturan perusahaan dianggap menjadi salah satu penyebab terjadinya penurunan kinerja karyawan. Permasalahan disiplin kerja dapat terlihat dari tingkat absensi karyawan pada bulan Januari 2022 hingga bulan Juli yang diformulasikan dalam bentuk tabel :

Tabel 1.1
Rekapitulasi Tingkat Absensi Karyawan
PT. Dago Endah

Tahun	Bulan	Jumlah Karyawan yang Absen
2022	Januari	11
	Februari	13
	Maret	9
	April	16
	Mei	18
	Juni	9
	Juli	12
	Jumlah	88

Sumber : HRD PT. Dago Endah, data diolah

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel 1. 1 terlihat tingkat ketidakhadiran karyawan pada bulan Januari 2022 sampai bulan Juli 2022 dapat dikatakan cukup tinggi dan cukup fluktuatif. Tentunya ketidakhadiran sejumlah karyawan dapat menghambat kegiatan operasional yang dilakukan perusahaan dan juga berdampak kepada kinerja, seperti pelayanan yang kurang maksimal dan efisien, sehingga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan pengunjung. Selain menggunakan data ketidakhadiran karyawan yang terdapat dalam perusahaan, penulis juga melakukan pra survey untuk mengetahui kondisi disiplin kerja

karyawan PT. Dago Endah yang hasilnya diformulasikan pada bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 1.2
Data Hasil Pra-Survei Penelitian Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		Orang	Persen	Orang	Persen
1	Selalu datang tepat waktu sesuai dengan ketentuan perusahaan	10	33,3	20	66,7
2	Mengetahui dan memahami seluruh peraturan yang berlaku di dalam perusahaan	12	40	18	60
3	Sering melakukan pelanggaran peraturan yang berlaku di dalam perusahaan	17	56,7	13	43,3
4	Kurangnya tanggung jawab dalam melaksanakan tugas	17	56,7	13	43,3
	Rata-rata		46,7		53,3
	Jumlah Responden = 30				

Sumber: Hasil Olah Data Kusioner sementara

Berdasarkan hasil pra-survey pada tabel 1.2 yang dilakukan kepada 30 orang karyawan PT. Dago Endah dapat terlihat adanya permasalahan disiplin kerja pada karyawan PT. Dago Endah, masih banyaknya karyawan yang terlambat untuk masuk kerja, belum mengetahui dan memahami peraturan yang berlaku, sering melanggar peraturan, dan kurangnya rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas memberikan pengaruh besar kepada tingkat disiplin kerja yang dimiliki karyawan, selain disiplin kerja, dari hasil wawancara yang telah penulis lakukan, penyebab lain penurunan

kinerja karyawan yang terjadi pada PT. Dago Endah adalah kurangnya motivasi kerja.

Motivasi merupakan salah satu motor penggerak utama bagi peningkatan kinerja karyawan. Permasalahan seperti kurangnya tingkat inisiatif karyawan, kurangnya antusiasme kepada pekerjaan, masih adanya karyawan yang bermalas – malasan menjadi salah satu faktor menurunnya kinerja karyawan. Penulis pun mencoba melakukan pra-survey untuk mengetahui bagaimana kondisi motivasi kerja di PT. Dago Endah yang hasilnya diformulasikan pada bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 1.3
Data Hasil Pra – Survey Penelitian Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		Orang	Persen	Orang	Persen
1	Saya memiliki semangat yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan	11	36,7	19	63,3
2	Saya memiliki antusiasme yang tinggi untuk berprestasi	9	30	21	70
3	Saya mencoba mempelajari pekerjaan lain saat memiliki waktu luang	6	20	24	80
4	Saya ingin menjadi contoh teladan bagi karyawan lain	10	33,3	20	66,7
	Rata-rata		30		70
	Jumlah Responden = 30				

Sumber: Hasil Olah Data Kusioner sementara

Berdasarkan hasil pra-survey pada tabel 1.3 yang dilakukan kepada 30 orang karyawan PT. Dago Endah dapat terlihat adanya permasalahan

motivasi kerja pada karyawan PT. Dago Endah, kurang bersemangatnya karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan, kurangnya tingkat antusiasme untuk beprestasi, kurangnya inisiatif kerja, kurangnya keinginan untuk berkembang, dan kurangnya keinginan untuk menjadi panutan bagi karyawan lain dapat menjadi penyebab kurangnya motivasi kerja karyawan. Hal ini tentunya sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Berdasarkan data dan wawancara yang penulis lakukan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan PT. Dago Endah dapat disimpulkan sebagai berikut :

Tabel 1.4

Data Hasil Pra-survey Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		Orang	Persen	Orang	Persen
1	Karyawan sudah dapat memenuhi target yang ditetapkan	13	43,3	17	56,7
2	Hasil pekerjaan sudah sesuai dengan harapan perusahaan	14	46,7	16	53,3
3	Pekerjaan selesai sesuai dengan waktu yang ditetapkan	10	33,3	20	66,7
	Rata-rata		46,7		53,3
	Jumlah Responden = 30				

Sumber: Hasil Olah Data Kusisioner sementara

Berdasarkan hasil pra-survey pada tabel 1.3 yang dilakukan kepada 30 orang karyawan PT. Dago Endah dapat terlihat kinerja yang dihasilkan

oleh karyawan PT. Dago Endah dapat dikatakan kurang baik, sebanyak 56,7% dari jumlah responden belum dapat memenuhi target yang telah ditetapkan, 53,3% dari jumlah responden belum menghasilkan pekerjaan yang diharapkan perusahaan, dan 66,7% dari jumlah responden belum menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, hal ini menunjukkan kinerja karyawan PT. Dago Endah belum optimal, faktor – faktor yang dapat menyebabkan permasalahan ini seperti yang telah dibahas sebelumnya adalah kurangnya motivasi dan disiplin kerja dari karyawan.

Berdasarkan Fenomena dan permasalahan yang telah dibahas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dago Endah Bandung”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Masih banyaknya karyawan yang datang bekerja tidak tepat waktu sehingga menghambat kegiatan operasional perusahaan.
2. Kurangnya motivasi karyawan untuk mempelajari pekerjaan diluar bidangnya sehingga menghambat perkembangan kemampuan dan keahlian karyawan.
3. Menurunnya tingkat kinerja karyawan yang disebabkan oleh banyaknya karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan

4. Penurunan kinerja karyawan yang diakibatkan oleh kurangnya motivasi kerja dan disiplin kerja.

1.3 Pembatasan Masalah

Masalah yang telah disebutkan di atas dapat dikatakan sangat luas dan cukup kompleks sehingga tidak mungkin jika diteliti secara menyeluruh di dalam penelitian ini, oleh sebab itu peneliti membatasi diri dengan masalah yang berkaitan dengan Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dibatasi oleh :

1. Variabel penelitian adalah motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan
2. Variabel bebas di dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan disiplin kerja
3. Variabel terikat di dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dibuat, maka peneliti dapat merumuskan masalah sebagai dasar penelitian yang dilakukan, diantaranya :

1. Bagaimana tanggapan responden mengenai motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan di PT. Dago Endah
2. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Dago Endah

3. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Dago Endah
4. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Dago Endah

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari dibuatnya penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang khususnya berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dago Endah yang hasilnya dituangkan dalam karya tulis ilmiah berupa skripsi, yang merupakan salah satu syarat menempuh ujian sidang akhir program studi Manajemen jenjang pendidikan S1 Fakultas Ekonomi di Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

Berdasarkan Masalah penelitian yang telah disebutkan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Mendeskripsikan dan Menganalisis tanggapan responden mengenai motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan di PT. Dago Endah
2. Mengukur pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Dago Endah
3. Mengukur pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Dago Endah
4. Mengukur pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Dago Endah

1.6 Kegunaan Penelitian

Setiap penelitian yang dilakukan harus memiliki kegunaan bagi pengembangan umum pengetahuan dan pemecahan masalah yang diteliti, oleh sebab itu suatu penelitian setidaknya harus memberikan manfaat dan kegunaan bagi berbagai pihak, baik kegunaan secara teoritis maupun kegunaan secara praktis

1.6.1. Kegunaan Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen, khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia, yaitu mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, selain itu dapat menjadi tambahan referensi dan memberikan kontribusi dalam penyusunan penelitian-penelitian selanjutnya.

1.6.2. Kegunaan Praktis

Secara Praktis, manfaat dan kegunaan yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

A. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu pengelolaan dan pengembangan karyawan PT. Dago Endah, dan dapat membantu PT. Dago Endah dalam mengevaluasi kesalahan dan kelemahan yang terdapat dalam perusahaan sehingga kedepanya tidak terjadi lagi permasalahan yang serupa.

B. Bagi Peneliti Lain

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah acuan maupun referensi bagi peneliti selanjutnya dalam penelitian pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

C. Bagi Peneliti

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memperluas ilmu dan wawasan mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang menyangkut mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

A. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Dago Endah yang berlokasi di JL. Raya Golf Dago No. 78, Bandung

B. Waktu Penelitian

Penulis melakukan penelitian ini dimulai dari bulan Juli 2022 sampai selesai. Di dalam pelaksanaan penelitian, penulis akan melalui tahapan-tahapan penelitian yang dirinci sebagai berikut :

Tabel 1.5
Jadwal Penelitian

No	Tahapan Penelitian	Bulan									
		Juli		Agustus		September		Oktober		November	
1	Pencarian fenomena										
2	Konsultasi penelitian										
3	Usulan Penelitian										
4	Pelaksanaan dan pengumpulan data Penelitian										
5	Bimbingan skripsi										
6	Pelaksanaan Seminar UP										
7	Pengolahan hasil data penelitian										
8	Pelaksanaan sidang akhir										

Sumber: Data diolah penulis