

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 aktivitas atau kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan tersebut dapat berhasil tergantung pada kemampuan sumber daya manusia. Perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusia agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan, oleh karena itu perlu dibina secara baik, karena sebagai salah satu aset yang paling penting dalam perusahaan, tentunya tenaga kerja harus bekerja sesuai dengan kemampuan serta keterampilannya agar hasil yang dicapai maksimal, yang mana seluruh aktivitas atau kegiatan operasional perusahaan dijalankan oleh tenaga kerja, keberhasilan tujuan perusahaan salah satunya dikarenakan tenaga kerja yang memiliki motivasi akan menjadikan kinerja perusahaan lebih baik.

Semakin banyaknya negara termasuk Indonesia yang telah menerapkan Era Society 5.0 yang semakin berfokus pada konteks manusia sebagai komponen utamanya, perusahaan semakin sadar betapa pentingnya untuk terus menjaga dan meningkatkan kualitas kerja Sumber Daya Manusia. Dengan kualitas kerja Sumber

Daya Manusia yang lebih baik, output yang dihasilkan akan lebih baik, dan kinerja Sumber Daya Manusia atau karyawan akan lebih baik.

Setiap organisasi maupun perusahaan yang didirikan tentunya didasari oleh tujuan tertentu yang ingin dicapai, dalam proses pencapaian tujuan tersebut, sangat dipengaruhi 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 kerja para karyawan meningkat, dan tentunya juga akan berdampak baik pada kinerja karyawan.

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.

Armstrong dan Baron (2020:800), kinerja karyawan adalah produk dari pekerjaan yang memiliki hubungan konsisten dengan tujuan strategis perusahaan, memenuhi kebutuhan pelanggan, dan berkontribusi pada ekonomi.

PT. Anugerah Jaya Plastindo sebagai objek penelitian pada penelitian ini pun merasakan adanya penurunan kinerja karyawan di dalam perusahaannya. Hal ini dapat terlihat pada data produksi PT. Anugerah Jaya Plastindo selama tahun 2023 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Data Produksi PT. Anugerah Jaya Plastindo

Bulan	Target Produksi	Realisasi Produksi	Rata-rata Produksi Karyawan
Januari	1.000.000	886.500	88,65 %
Februari	1.000.000	910.500	91,05 %
Maret	1.000.000	980.000	98 %
April	1.000.000	895.000	89,5 %
Mei	1.000.000	998.500	99,85 %
Juni	1.000.000	935.000	93,5 %
Juli	1.000.000	986.500	98,65 %
Agustus	1.000.000	999.000	99,9 %
September	1.000.000	997.500	99,75 %
Oktober	1.000.000	847.000	84,7 %
November	1.000.000	923.000	92,3 %
Desember	1.000.000	890.000	89 %
Rata-rata			93,74 %

Sumber: Data PT Anugerah Jaya Plastindo (2023)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, dapat dilihat bahwa terdapat ketidakpencapaian target produksi, dimana pencapaian terendah terjadi pada bulan Oktober yaitu 84,7%, hal tersebut disebabkan tingkat absensi karyawan yang tinggi dan pencapaian tertinggi terjadi pada bulan Agustus yaitu 99,9%, hal tersebut disebabkan tingkat absensi yang cukup rendah dibandingkan dengan produksi pada bulan lainnya, dari hasil data di atas dengan rata-rata produktivitas karyawan yaitu 93,74%. Hal tersebut menandakan bahwa masih cukup rendahnya kinerja karyawan PT. Anugerah Jaya Plastindo sehingga kegiatan operasional tidak berjalan sesuai dengan target produksi, hal ini disebabkan karena absen karyawan yang tidak masuk terutama di bulan Agustus yang cukup tinggi.

Kondisi ketidak pencapaian target produksi diperkuat oleh hasil kuesioner pra survei Kinerja Karyawan PT. Anugerah Jaya Plastindo yang dilakukan oleh 20 responden yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.2

Hasil Pra Survei Kinerja Karyawan PT. Anugerah Jaya Plastindo

Pernyataan	Jawaban			
	Ya		Tidak	
	F	(%)	F	(%)
Karyawan dapat memenuhi target yang ditetapkan	9	45	11	55
Pekerjaan selesai sesuai dengan waktu yang ditetapkan	8	40	12	60
Hasil pekerjaan sudah sesuai dengan harapan perusahaan	8	40	12	60
Rata-rata	41,67%		58,33%	

Sumber: Data yang telah diolah

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, dari hasil pra survei Kinerja Karyawan PT. Anugerah Jaya Plastindo menunjukkan bahwa tingginya rata-rata persentase responden yang menjawab “tidak” lebih tinggi dengan rata-rata persentase 58,33%. Pernyataan pertama “karyawan dapat memenuhi target yang ditetapkan” lebih tinggi menjawab tidak yakni 55%, disebabkan tidak kesesuaian penyelesaian pekerjaan dengan standar pekerjaan, hal tersebut harus diperbaiki dengan standar pekerjaan yang lebih relevan. Pernyataan kedua “pekerjaan selesai sesuai dengan waktu yang ditetapkan” lebih tinggi menjawab tidak yakni 60%, disebabkan waktu penyelesaian pekerjaan dalam bekerja kurang baik, hal tersebut harus diperbaiki dengan menumbuhkan motivasi tinggi kepada karyawan. Serta pernyataan ketiga “hasil pekerjaan sudah sesuai dengan harapan perusahaan” lebih tinggi menjawab

tidak yakni 60%, hal ini disebabkan banyaknya jumlah pekerjaan dan target yang diberikan, hal tersebut harus diperbaiki dengan cara mengapresiasi karyawan yang dapat memenuhi target.

Malayu S.P. Hasibuan (2020:799), motivasi kerja adalah dorongan yang memotivasi untuk membuat kegairahan kerja seseorang yang mendorong mereka untuk bekerja dengan baik, dan mengeluarkan semua kemampuan mereka untuk mencapai kebahagiaan. Oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Di bawah ini juga akan disajikan hasil pra survei Motivasi Kerja yang dilakukan kepada 20 responden karyawan PT. Anugerah Jaya Plastindo yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.3

Hasil Pra Survei Motivasi Kerja Karyawan PT. Anugerah Jaya Plastindo

Pernyataan	Jawaban			
	Ya		Tidak	
	F	(%)	F	(%)
Memiliki semangat yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan	4	20	16	80
Memiliki antusiasme yang tinggi untuk berprestasi	7	35	13	65
Ingin menjadi contoh teladan bagi karyawan lain	6	30	14	70
Rata-rata	28,33%		71,67%	

Sumber: Data yang telah diolah

Berdasarkan tabel 1.3 di atas dari hasil pra survei Motivasi Kerja Karyawan PT. Anugerah Jaya Plastindo menunjukkan bahwa tingginya persentase responden yang menjawab “tidak” lebih tinggi dengan persentase 71,67 %. Pernyataan pertama “memiliki semangat yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan” lebih tinggi menjawab tidak yakni 80%, disebabkan kurangnya penghargaan baik secara

lisan atau tulisan atas prestasi kerja yang dicapai karyawan, hal tersebut harus diperbaiki dengan adanya penghargaan baik secara lisan atau tulisan atas prestasi kerja yang dicapai karyawan. Pernyataan kedua “memiliki antusiasme yang tinggi untuk berprestasi” lebih tinggi menjawab tidak yakni 65%, disebabkan kurangnya perlakuan adil perusahaan terhadap karyawan, hal tersebut harus diperbaiki dengan perlakuan adil perusahaan terhadap karyawan seperti mengapresiasi karyawan yang memenuhi target. Serta pernyataan ketiga “ingin menjadi contoh teladan bagi karyawan lain” lebih tinggi menjawab tidak yakni 70%, hal ini disebabkan kurangnya bimbingan dan arahan serta dorongan dari pimpinan, hal tersebut harus diperbaiki dengan cara memberikan bimbingan dan arahan serta dorongan dari pimpinan.

Selain motivasi, Disiplin Kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan. Siagian (2022:3), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah tindakan manajemen yang mendukung karyawan untuk mematuhi dan memenuhi peraturan.

Setiap karyawan harus memiliki Disiplin Kerja di dalam organisasi atau perusahaannya. Standar utama dalam mengukur kinerja salah satunya dengan mengukur mengenai tingkat kehadiran yaitu asuna yang digunakan dalam mengukur atau menilai kerja karyawannya dengan melihat daftar hadir. Jika kehadiran karyawan di bawah standar yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi.

Hal ini dapat terlihat pada tingkat absensi karyawan PT. Anugerah Jaya Plastindo selama tahun 2023 yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.4

Data Absensi Karyawan PT. Anugerah Jaya Plastindo

No	Bulan	Sakit	Izin	Alfa	Total
1	Januari	8	9	4	21
2	Februari	6	6	7	19
3	Maret	4	11	5	20
4	April	7	5	4	16
5	Mei	8	6	9	23
6	Juni	6	9	8	23
7	Juli	7	9	4	20
8	Agustus	7	6	4	17
9	September	4	11	5	20
10	Oktober	9	10	8	27
11	November	5	10	3	18
12	Desember	6	12	8	26

Sumber: Data PT Anugerah Jaya Plastindo (2023)

Berdasarkan tabel 1.4 di atas menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan PT. Anugerah Jaya Plastindo cukup tinggi. Terlihat masih banyak karyawan yang tidak masuk kerja dikarenakan sakit, izin, bahkan tanpa keterangan (alfa). Tingkat absensi karyawan paling tinggi yaitu pada bulan Oktober dengan jumlah karyawan yang tidak hadir sebanyak 27 orang. Angka ini cukup tinggi karena jumlah karyawan PT. Anugerah Jaya Plastindo ada 32 orang.

Disiplin yang baik yakni mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat mendorong timbulnya peningkatan kinerja serta tercapainya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Dengan kata lain, Disiplin Kerja merupakan modal utama yang amat menentukan terhadap tingkat kinerja pegawai. Disiplin Kerja yang baik

maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik, sebaliknya apabila Disiplin Kerja kurang baik akan menghasilkan kinerja pegawai yang kurang baik pula. Di bawah ini juga akan disajikan hasil pra survei Motivasi Kerja yang dilakukan kepada 20 responden karyawan PT. Anugerah Jaya Plastindo yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.5

Hasil Pra Survei Disiplin Kerja Karyawan PT. Anugerah Jaya Plastindo

Pernyataan	Jawaban			
	Ya		Tidak	
	F	(%)	F	(%)
Taat pada aturan waktu	7	35	13	65
Taat terhadap peraturan perusahaan	8	40	12	60
Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	8	40	12	60
Rata-rata	38,33%		61,67%	

Sumber: Data yang telah diolah

Berdasarkan tabel 1.3 di atas, dari hasil pra survei Disiplin Kerja Karyawan Karyawan PT. Anugerah Jaya Plastindo menunjukkan bahwa tingginya persentase responden yang menjawab “tidak” lebih tinggi dengan persentase 61,67%. Pernyataan pertama “Taat pada aturan waktu” lebih tinggi menjawab tidak yakni 65%, disebabkan kurang tegasnya penghargaan maupun sanksi terhadap karyawan, hal tersebut harus diperbaiki dengan adanya ketegasan memberikan penghargaan maupun sanksi terhadap karyawan. Pernyataan kedua “Taat terhadap peraturan perusahaan” lebih tinggi menjawab tidak yakni 60%, disebabkan kurangnya komunikasi yang jelas terhadap peraturan perusahaan, hal tersebut harus diperbaiki dengan memperbaiki komunikasi dalam menyampaikan aturan perusahaan. Serta pernyataan ketiga “taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan” lebih tinggi menjawab tidak yakni 60%, hal ini disebabkan kurangnya rasa tanggung jawab

karyawan, hal tersebut harus diperbaiki dengan cara memberikan arahan serta dorongan dari pimpinan.

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini seperti penelitian yang dilakukan oleh Hustia (2020), Siregar dkk (2022), dan Arisanti dkk (2019). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan judul penelitian yang akan diajukan yaitu sebagai berikut: “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Jaya Plastindo”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah di uraikan tersebut diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Kinerja Karyawan PT. Anugerah Jaya Plastindo tahun 2023 cenderung mengalami penurunan kinerja. Penurunan kinerja karyawan yang paling signifikan berkaitan dengan disiplin kerja, kualitas kerja, dan kuantitas kerja. Hal tersebut berkaitan dengan kesesuaian penyelesaian pekerjaan dengan target dan standar pekerjaan, banyaknya jumlah pekerjaan, waktu penyelesaian pekerjaan, dan insiatif dalam bekerja.
2. Motivasi Kerja yang ditunjukkan karyawan PT. Anugerah Jaya Plastindo masih rendah. Dengan hasil pra survei kepada 20 responden karyawan PT. Anugerah Jaya Plastindo yang menjawab tidak lebih tinggi yaitu 71,67 %.

Rendahnya Motivasi Kerja karyawan berkaitan dengan penghargaan baik secara lisan atau tulisan atas prestasi kerja yang dicapai karyawan kurang diperlakukan adil terhadap karyawan, kurangnya bimbingan dan arahan serta dorongan dari pimpinan kepada karyawan, kurangnya jenjang karir, serta kurangnya komunikasi terkait peraturan yang ditetapkan di perusahaan.

3. Disiplin Kerja yang ditunjukkan karyawan PT. Anugerah Jaya Plastindo masih rendah. Hal tersebut berkaitan dengan ketepatan waktu karyawan dalam bekerja dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

1.3 Pembatasan Masalah

Batasan masalah berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi masalah di atas, maka peneliti membatasi permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya terbatas pada Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan.
2. Penelitian ini dilakukan hanya pada karyawan PT. Anugerah Jaya Plastindo.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tanggapan responden mengenai Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Jaya Plastindo.
2. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugerah Jaya Plastindo.
3. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugerah Jaya Plastindo.
4. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Jaya Plastindo.

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini diajukan untuk memperoleh data dan informasi mengenai Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Jaya Plastindo yang merupakan salah satu syarat dalam menempuh gelar Sarjana program studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

Tujuan dalam Penelitian ini adalah untuk mengetahui, mendeskripsikan, mengukur dan menganalisis:

1. Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Anugerah Jaya Plastindo.
2. Disiplin Kerja pada PT. Anugerah Jaya Plastindo.
3. Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Jaya Plastindo.
4. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Jaya Plastindo.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), sebagai referensi bagi pengembangan dan pengkajian konsep tentang bagaimana pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini juga bermanfaat untuk kemungkinan penelitian topik-topik yang berkaitan, baik yang bersifat lanjutan, melengkapi, maupun menyempurnakan.

1.6.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Dapat menambah pemahaman mengenai hal-hal yang berhubungan dengan teori motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, serta faktor-faktor yang mempengaruhinya dan penerapannya di lapangan.

b. Bagi Perusahaan

Dapat digunakan sebagai pedoman untuk melaksanakan kegiatan motivasi kerja dan disiplin kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan kajian ilmu dan menambah referensi dalam dunia ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

A. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Anugerah Jaya Plastindo yang berlokasi di Jl. Cigugur Tengah No.76e, Cigugur Tengah, Kec. Cimahi Tengah, Kota Cimahi, Jawa Barat 40522

B. Waktu Penelitian

Penyusunan penelitian ini dilaksanakan dari bulan Mei sampai dengan bulan Agustus 2024. Dengan jadwal penelitian sebagai berikut:

Tabel 1.6
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	2024															
		Mei				Juni				Juli				Agustus			
		Minggu ke				Minggu ke				Minggu ke				Minggu ke			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pemilihan Objek Penelitian																
2	Pengajuan Judul Penelitian																
3	BAB I (Pendahuluan)																
4	BAB II (Tinjauan Pustaka)																
5	BAB III (Metode Penelitian)																
6	Sidang UP																
7	Pengolahan Data																
8	BAB IV (Hasil Penelitian dan Pembahasan)																
9	BAB V (Kesimpulan dan Saran)																
10	Sidang Akhir																