

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada era globalisasi, dunia usaha mengalami perubahan yang sangat cepat ditandai dengan munculnya banyak pesaing baru yang semakin kuat. Untuk dapat bertahan dan terus berkembang, perusahaan dituntut memiliki visi misi dan strategi adaptasi yang tepat dalam struktur, budaya, dan sistem perusahaan agar mampu meraih keunggulan kompetitif. Perkembangan teknologi, informasi, dan persaingan bisnis yang semakin ketat menuntut setiap perusahaan untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. Karyawan dituntut untuk memiliki disiplin kerja yang tinggi dan motivasi yang kuat agar dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. globalisasi telah mengubah cara perusahaan beroperasi dari sistem kerja tradisional menjadi lebih modern, dinamis, dan berbasis pada produktivitas serta efisiensi. Oleh karena itu, kinerja pegawai menjadi salah satu indikator penting untuk keberhasilan suatu organisasi, dan harus memiliki sumber daya manusia (SDM) yang kompeten.

Sumber Daya Manusia merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi atau perusahaan yang berupa daya pikir dan daya fisik yang dimiliki manusia Siagian (2020). Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam suatu perusahaan, dan keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada SDM untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja SDM. Kualitas sumber daya manusia merupakan poin penting yang menentukan

bagaimana organisasi tersebut berkembang. Selain pegawai yang kompeten, perusahaan juga membutuhkan pegawai yang memiliki kinerja yang baik, karena karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dan bagi perusahaan yang kinerja karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi perusahaan tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi atau perusahaan.

Kinerja berasal dari kata “*performance*” yang berarti prestasi kerja, pencapaian, atau hasil kerja. Dalam konteks organisasi atau perusahaan, kinerja pegawai diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga dapat dianggap sebagai proses atau hasil kerja. Kinerja adalah salah satu aktivitas yang berkaitan dengan cara melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang telah diberikan, disertai sikap bertanggung jawab baik terhadap diri sendiri maupun organisasi, sehingga semua pekerjaan yang dilakukan dapat dipertanggungjawabkan. Dengan kata lain, kinerja merupakan ukuran seberapa jauh seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan efisien sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi. Kinerja adalah output yang dihasilkan oleh karyawan.

Menurut Fadli (2022), kinerja adalah hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus ditunjuk buktinya secara konkrit dan dapat diukur dibandingkan standar yang telah ditentukan. Sebagaimana penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja

merupakan sebuah proses dari awal hingga mencapai hasil kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitas dan dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin merupakan nilai universal yang telah menjadi bagian penting dalam kehidupan organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Disiplin tidak hanya dipandang ketaatan terhadap aturan, melainkan sebagai bentuk tanggung jawab pribadi dan komitmen terhadap etos kerja profesional. Menurut Suryawan dan Salsabilla (2022) disiplin kerja dapat diartikan untuk menyatakan bahwa untuk mencapai tujuan, disiplin dapat menjadi fungsi yang penting untuk organisasi karena apabila disiplin karyawan baik, maka akan meningkatkan prestasi kerja. Selain disiplin, Motivasi kerja juga memiliki pengaruh besar terhadap performa karyawan.

Salah satu penyebab dari berkurangnya kinerja adalah motivasi, Karyawan yang termotivasi cenderung menunjukkan antusiasme, semangat, dan dedikasi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Motivasi tidak hanya berkaitan dengan faktor finansial, tetapi juga penghargaan, pengakuan, kesempatan berkembang, serta hubungan kerja yang harmonis.

Menurut Adinda et al (2023) Motivasi didefinisikan sebagai penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku, maka dapat disimpulkan bahwa 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.

PT Ahon Janata Haurda adalah perusahaan manufaktur produk pangan olahan kecap manis yang berbahan dasar gula merah dan kedelai, yang berlokasi di Desa Cibenda, Kecamatan Parigi, Kabupaten Pangandaran, Jawa Barat. Kecap ini telah menjadi bagian penting dari kuliner lokal dan memiliki sejarah panjang sejak awal 1960. Seiring berjalannya waktu, usaha ini berkembang pesat dan menjadi perusahaan keluarga dengan wilayah pemasaran yang semakin meluas ke berbagai daerah Jawa Barat dan Jawa Tengah. Seiring perkembangan tersebut, perusahaan membutuhkan kualitas kerja yang baik untuk mendukung pertumbuhan usaha. Oleh karena itu, peningkatan disiplin kerja dan motivasi kerja menjadi hal yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil dari observasi dan wawancara yang telah dilakukan dengan Manajer PT Ahon Janata Haurda, ditemukan beberapa masalah seperti : (1) masih adanya pegawai yang kurang profesional dalam bekerja terlihat dari datang terlambat dan pulang lebih awal (2) masih kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan (3) masih adanya pegawai yang lebih banyak bersantai dari pada bekerja pada saat jam kerja. Data pegawai merupakan informasi dasar yang sangat penting dalam mendukung kelancaran operasional perusahaan. Melalui data ini, perusahaan dapat mengetahui jumlah, identitas, serta pembagian tugas masing-masing pegawai di lingkungan kerja. Selain itu, data pegawai juga menjadi acuan utama dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Berikut data pegawai PT Ahon Janata Haurda sebagai referensi dalam penelitian ini, yang termuat dalam tabel 1.1.

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai pada PT Ahon Janata Haurda

No	Jabatan	Banyaknya
1	Pimpinan	1
2	Bendahara	1
3	Pengawas Keuangan	1
4	Quality Controller	5
5	Marketing	10
6	Produksi	38
7	Packing	34
8	Cleaning Beetle	12
	Jumlah Pegawai	102

Sumber: PT Ahon Janata Haurda

Kedisiplinan pegawai merupakan salah satu faktor penting yang sangat mempengaruhi kelancaran operasional dan pencapaian target perusahaan. Kedisiplinan di kantor atau tempat kerja dapat dipandang positif apabila mayoritas karyawan mematuhi peraturan yang ditetapkan. Ketiadaan keterlibatan pegawai dapat berdampak buruk pada beberapa aspek kinerja perusahaan, Untuk memastikan seluruh pegawai mematuhi aturan jam kerja yang telah ditetapkan, PT Ahon Janata Haurda menerapkan sistem absensi sebagai alat monitoring kehadiran dan ketepatan waktu kerja pegawai. Melalui data absensi ini, perusahaan dapat menilai tingkat kedisiplinan pegawai secara objektif serta mengambil langkah-langkah yang diperlukan apabila ditemukan pelanggaran terhadap ketentuan yang berlaku. berikut adalah tabel 1.2, memuat data absensi pegawai PT Ahon Janata

haurda Kabupaten Pangandaran yang menjadi dasar evaluasi kedisiplinan kerja di perusahaan tersebut.

Tabel 1.2
Data Absensi Pegawai PT. Ahon Janata Haurda Periode 2025

Periode 2025					
Bulan	Jumlah Pegawai	Izin	Sakit	Alfa	Absen Masuk
Januari	265	7	5	8	73
Februari	264	9	7	17	69
Maret	262	8	5	22	67
April	260	6	12	18	66
Mei	255	7	8	23	64
Juni	247	11	7	25	59
Juli	237	11	6	30	55
Rata-Rata:				64,71 %	

Sumber: PT Ahon Janata Haurda

Sebagai bentuk apresiasi dan motivasi kepada pegawai, PT Ahon Janata Haurda secara rutin melakukan penilaian kinerja untuk memilih karyawan teladan. Karyawan teladan diharapkan dapat menjadi contoh positif bagi rekan kerja lainnya dan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Data pegawai disajikan dalam tabel 1.3 sebagai berikut:

Tabel 1.3
Data Reward Pegawai Pt Ahon Janata Haurda

Tahun	Bonus Pencapaian Target Produksi Pegawai	Bonus Pencapaian Target Pemasaran Pegawai
2025	5	5

Sumber: PT Ahon Janata Haurda

Peneliti melakukan tinjauan awal pada 20 responden pegawai PT Ahon Janata Haurda Kabupaten Pangandaran dengan membagikan kuesioner mengenai kinerja pegawai disiplin kerja dan motivasi kerja. Hasil tinjauan awal penelitian disajikan

menggunakan tabel sebagai berikut:

Tabel 1.4
Hasil Pra-Survei Kinerja Pegawai

No	INDIKATOR	IYA		TIDAK	
		F	%	F	%
1	Apakah Anda memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaan Anda dengan baik?	9	45%	11	55%
2	Apakah pendidikan terakhir Anda sesuai dengan bidang pekerjaan Anda saat ini?	6	30%	14	70%
3	Apakah Anda menunjukkan sikap positif saat menghadapi tantangan kerja?	7	35%	13	65%
4	Apakah Anda merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan ini?	9	45%	11	55%
5	Apakah Anda bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam pekerjaan?	8	40%	12	60%
Total rata-rata		39%		61%	

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2025)

Dari hasil pra-survei di atas, menunjukkan dari 20 Responden yang menjawab Iya sebanyak 39%, dan yang menjawab Tidak sebanyak 61%. Dan yang paling dominan dari permasalahan indikator diatas yaitu dipernyataan Apakah pendidikan terakhir Anda sesuai dengan bidang pekerjaan Anda saat ini, sebesar 70% artinya terlihat bahwa hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas pegawai memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan bidang pekerjaan yang sedang

dijalani, yang berpotensi memengaruhi efektivitas kerja, pemahaman tugas, serta profesionalitas dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Maka peneliti menyimpulkan bahwa berdasarkan hasil pra-survei tersebut, ketidaksesuaian antara pendidikan terakhir dengan bidang pekerjaan menjadi permasalahan yang dominan di PT Ahon Janata Haurda.

Disiplin Kerja di PT Ahon Janata Haurda Kabupaten Pangandaran juga sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Suryawan dan Salsabilla (2022) disiplin kerja dapat diartikan untuk menyatakan bahwa untuk mencapai tujuan, disiplin dapat menjadi fungsi yang penting untuk organisasi karena apabila disiplin karyawan baik, maka akan meningkatkan prestasi kerja. Selain disiplin, Motivasi kerja juga memiliki pengaruh besar terhadap performa karyawan. Disiplin kerja juga merupakan sebuah konsep dalam lingkungan kerja atau manajemen yang bertujuan untuk mendorong pegawai agar bertindak secara teratur dan benar.

Disiplin mengacu pada seberapa baik pegawai mematuhi aturan, kebijakan, dan prosedur operasional yang ditetapkan organisasi. pegawai yang mempunyai tingkat disiplin tinggi biasanya lebih produktif, terstruktur, serta dapat dipercaya ketika menjalankan tanggung jawab mereka. Disiplin kerja juga berkaitan erat dengan pengawasan, pemberian sanksi, dan penghargaan. besar kecilnya manfaat yang diberikan bagi organisasi atau individu itu sendiri dapat menjadi bukti dari disiplin kerja.

Maka peneliti melakukan pra survey kepada 20 responden untuk mendukung bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 1.5
Hasil Pra-Survei Disiplin Kerja

No	INDIKATOR	IYA		TIDAK	
		F	%	F	%
1	Apakah Anda selalu datang tepat waktu sesuai dengan jadwal kerja ?	4	20%	16	80%
2	Apakah Anda selalu berhati-hati dalam menyelesaikan pekerjaan dan memeriksa kembali sebelum hasil pekerjaan di serahkan?	7	35%	13	65%
3	Apakah Anda memahami peraturan kerja yang berlaku di tempat kerja anda sesuai dengan aturan kerja?	9	45%	11	55%
Total rata-rata		33,33 %		66,66 %	

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2025)

Dari hasil pra-survei di atas, menunjukkan dari 20 Responden yang menjawab Iya sebanyak 33,33%, dan yang menjawab Tidak sebanyak 66,66%. Dan yang paling dominan dari permasalahan indikator diatas yaitu masih adanya pegawai yang datang tidak tepat waktu dengan presentase sebesar 80%, Terlihat bahwa masih terdapat beberapa pegawai yang menunjukkan tingkat kedisiplinan yang rendah, seperti datang terlambat, tugas yang tidak terselesaikan pada waktu yang ditentukan, dan kurangnya tanggung jawab atas kesalahan yang diperbuat, Maka peneliti menyimpulkan melalui Pra-Survei di atas bahwa disiplin kerja di PT Ahon Janata Haurda masih kurang baik, maka dari itu harus ditingkatkan.

Motivasi Kerja di PT Ahon Janata Haurda Kabupaten Pangandaran sendiri sangat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai. Menurut Adinda et al (2023)

Motivasi didefinisikan sebagai penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu atau kegiatan yang berlangsung secara sadar yang bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja. Maka peneliti melakukan pra survey kepada 20 responden untuk mendukung bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 1.6
Hasil Pra-Survei Motivasi Kerja

No	INDIKATOR	IYA		TIDAK	
		F	%	F	%
1	Apakah Anda merasa memiliki kebebasan untuk menyampaikan ide-ide baru di tempat kerja?	5	25%	15	75%
2	Apakah di tempat kerja anda ada pelatihan tambahan untuk meningkatkan kinerja anda?	7	35%	13	65%
3	Apakah alat bantu atau sistem di tempat kerja anda sudah mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan?	3	15%	17	85%
Total rata-rata		25 %		75 %	

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2025)

Dari hasil pra-survei di atas, menunjukkan dari 20 Responden yang menjawab Iya sebanyak 25%, dan yang menjawab Tidak sebanyak 75%. Dan yang paling dominan dari permasalahan indikator diatas yaitu masih ada pegawai yang perlu alat bantu atau sistem yang lebih efisien untuk mendukung pekerjaannya dengan presentase sebesar 85%, Hal ini menunjukkan bahwa terlihat sebagian besar pegawai merasa bahwa fasilitas atau sistem kerja yang ada saat ini belum cukup

mendukung pelaksanaan tugas secara optimal. Maka peneliti dapat menyimpulkan berdasarkan hasil pra-survei tersebut, sebagian besar pegawai di PT Ahon Janata Haurda masih membutuhkan alat bantu atau sistem kerja yang lebih efisien untuk mendukung pelaksanaan tugas mereka. Hal ini mencerminkan bahwa sistem atau fasilitas kerja yang tersedia saat ini belum sepenuhnya memadai.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja merupakan dua komponen penting yang sangat berperan dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai di suatu organisasi. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan dan tanggung jawab pegawai terhadap peraturan dan prosedur yang berlaku, sedangkan motivasi kerja menjadi dorongan internal yang mendorong pegawai untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal. Kedua faktor tersebut diyakini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas dan produktivitas kerja pegawai. Melihat pentingnya peran disiplin dan motivasi dalam menunjang keberhasilan kerja, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam dengan mengangkat judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Ahon Janata Haurda Kabupaten Pangandaran”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan Latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, sebagai dasar dalam penelitian ini penulis mengidentifikasi permasalahan yang ada di PT Ahon Janata Haurda sebagai berikut :

1. Masih adanya pegawai yang datang tidak sesuai jam masuk kerja.
2. Kurangnya motivasi yang menyebabkan rendahnya semangat kerja pegawai.

3. Tidak tercapainya target produksi.

1.3 Pembatasan Masalah

Merujuk latar belakang masalah dan identifikasi masalah, variabel yang dibahas sebagai berikut :

1. Variabel bebas (*independent*) adalah Disiplin dan Motivasi Kerja
2. Variabel terikat (*dependent*) adalah Kinerja Pegawai
3. Penelitian ini dilakukan pada pegawai di PT Ahon Janata Haurda Pangandaran
4. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada Mei-September 2025

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang dan identifikasi masalah, ada beberapa hal yang akan menjadi fokus pembahasan penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana kondisi disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai PT Ahon Janata Haurda.
2. Seberapa besar disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di PT Ahon Janata Haurda.
3. Seberapa besar Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di PT Ahon Janata Haurda.
4. Seberapa besar disiplin kerja dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di PT Ahon Janata Haurda.

1.5 Maksud dan Tujuan

1. Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan data dan informasi yang diperlukan, serta untuk mengkaji Seberapa besar pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT Ahon Janata Haurda Kabupaten Pangandaran.

2. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui, mendeskripsikan, dan menganalisis :

- a. Seberapa besar pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT Ahon Janata Haurda Kabupaten Pangandaran
- b. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT Ahon Janata Haurda Kabupaten Pangandaran.
- c. Seberapa besar pengaruh Disiplin kerja dan motivasi terhadap Kinerja Pegawai di PT Ahon Janata Haurda Kabupaten Pangandaran.

1.6 Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan praktis dan teoritis sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi PT Ahon Janata Haurda mengenai pentingnya Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Produksi.

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pembaca untuk pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen, terutama di bidang manajemen sumber daya manusia yaitu tentang pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

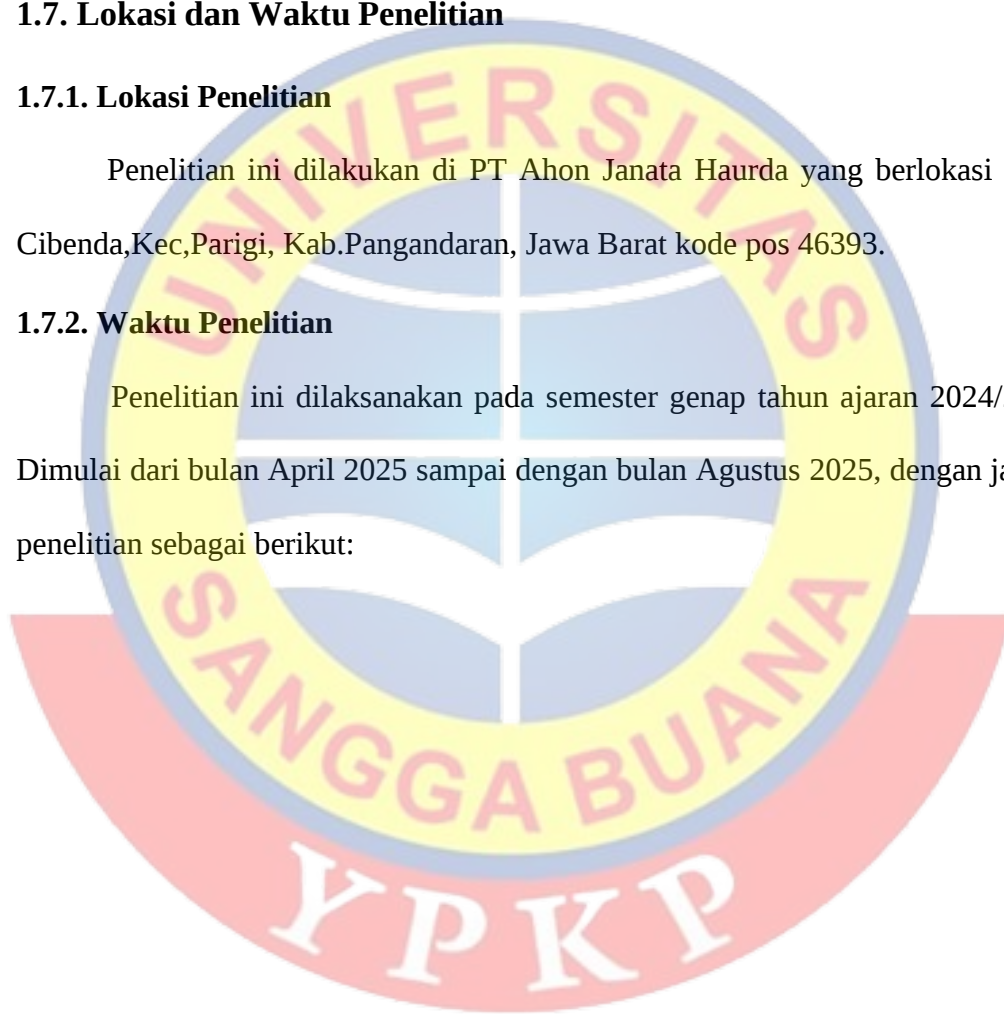
1.7. Lokasi dan Waktu Penelitian

1.7.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Ahon Janata Haurda yang berlokasi Desa Cibenda, Kec. Parigi, Kab. Pangandaran, Jawa Barat kode pos 46393.

1.7.2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada semester genap tahun ajaran 2024/2025. Dimulai dari bulan April 2025 sampai dengan bulan Agustus 2025, dengan jadwal penelitian sebagai berikut:



Tabel 1.5
Waktu Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Bulan Penelitian																							
		Juni				Juli				Agustus				September				Oktober				November			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																								
2	Perizinan Penelitian																								
3	Penyusunan BAB I																								
4	Penyusunan BAB II, BAB III																								
5	Sidang UP																								
6	Pengolahan Data																								
7	Penyusunan BAB IV BAB V																								
8	Sidang Akhir																								

Sumber: Data diolah oleh pneliti 2025