BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Dewasa ini semakin disadari oleh banyak pihak bahwa dalam menjalankan roda suatu perusahaan atau organisasi, manusia merupakan unsur terpenting. Hal ini karena manusialah yang mengelola sumber daya lainnya yang ada dalam perusahaan atau organisasi, sehingga menjadi bermanfaat. Tanpa adanya sumber daya manusia maka sumber daya lainnya menjadi tidak berarti. Oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur-unsur sumber daya manusia. Manusia sebagai salah satu unsur produksi, merupakan faktor paling penting dan utama didalam segala bentuk organisasi, faktor penting disini sangat kompleks sehingga perlu mendapatkan perhatian, penanganan dan perlakuan khusus disamping faktor produksi yang lain. Pengukuran kualitas sumber daya manusia dapat ditinjau melalui kinerja dari karyawan yang bersangkutan. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2000:22). Menurut Rivai dan Basri (2012:14) bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Sedangkan Malthis (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai.

Berdasarkan Tabel 1.1 (Sumber: Lampiran) menunjukkan di tahun 2017 kinerja dari 10 karyawan yang dijadikan sampel penelitian, 3 orang karyawan mempunyai kinerja yang rendah, 5 orang karyawan mempunyai kinerja yang cukup, 2 karyawan mempunyai kinerja yang baik. Sedangkan pada tahun 2018 kinerja dari 10 karyawan yang dijadikan sampel penelitian, 3 orang karyawan mempunyai kinerja sangat rendah, 4 orang karyawan mempunyai kinerja yang rendah, dan 3 orang karyawan mempunyai kinerja yang cukup. Hal tersebut diduga disebabkan oleh beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bagian Umum menyatakan bahwa batas toleransi pengambilan hari libur dalam satu tahun yaitu sebanyak 24 kali, namun masih banyak karyawan yang melampaui batas toleransi tersebut. Selain itu temuan awal peneliti melihat adanya beberapa karyawan meninggalkan tempat kerja sebelum waktu istirahat dan tidak datang tepat waktu pada saat jam istirahat telah selesai. Selain itu karyawan di bagian *sales* pada saat jam istirahat sudah selesai mereka masih berdiam diri dan tidak segera keluar kantor untuk mencari pelanggan yang akan mereka tawarkan produk dari perusahaan tersebut. Hal ini juga didukung oleh pernyataan dari Kepala Bagian Umum menyadari sebagian dari karyawan kurang disiplin. Berikut adalah uraian data absensi karyawan PT. XL Axiata Tbk. Cabang Singaraja.

Berdasarkan Tabel 1.2 (Sumber: Lampiran) dapat dilihat bahwa disiplin kerja karyawan termasuk dalam kategori tidak disiplin. Hal ini juga didukung dengan melihat keadaan langsung karyawan di perusahaan tersebut, dimana masih ditemukan beberapa karyawan yang masuk kerja terlambat, pulang tidak sesuai waktu yang telah ditetapkan, dan karyawan sering melebihi batas waktu istirahat pada saat bekerja. Apabila hal ini

terus berlanjut dan tidak ada solusinya, maka dikhawatirkan setiap individu tidak disiplin atau kinerjanya tidak baik sehingga akan berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karena semakin baik disiplin kerja seseorang, maka semakin tinggi kinerja yang akan dicapai (Hasibuan, 2005). Semua ini tentu akan mempengaruhi rendahnya tingkat kinerja karyawan PT. XL Axiata Tbk. Cabang Singaraja dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian dari Basari (2010) yang menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu Hasibuan (2005:13) menyatakan bahwa semakin baik komunikasi dan disiplin kerja maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Selain disiplin kerja, ada beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara, (2000) seorang pegawai dikatakan memiliki motivasi kerja yang tinggi apabila, didalam dirinya memiliki: (1) *need of achievement* (kebutuhan berprestasi) yaitu kemampuan pegawai untuk mencapai hubungan pada standar yang ditetapkan instansi, (2) *need of affiliation* (kebutuhan afiliasi) yaitu keinginan pegawai untuk saling bersahabat dan mengenal lebih jauh teman kerja dalam sebuah organisasi pemerintahan, dan (3) *need of power* (kebutuhan kekuasaan) yaitu kebutuhan yang membuat pegawai berperilaku wajar dalam melaksanakan tugasnya serta keinginan untuk menguasai sesuatu, akan tetapi dalam hal ini perusahaan belum maksimal memberikan dorongan atau motivasi pada para karyawan, kurangnya perhatian dari atasan terhadap bawahan, hal ini diduga penyebab dari karyawan tidak memiliki keinginan ataupun dorongan untuk mencapai kinerja yang melebihi standar yang telah ditetapkan. Berikut ini merupakan uraian hasil kuesioner awal tentang motivasi kerja dapat dilihat sebagai berikut.

Berdasarkan Tabel 1.3 (Sumber: Lampiran) menunjukkan bahwa dari hasil kuesioner awal motivasi kerja, karyawan pada PT. XL Axiata Tbk. Cabang

Singaraja masih berada dalam kategori rendah dengan perolehan skor sebanyak 145, untuk kategori sangat tinggi 253-300, untuk kategori tinggi 205-252, dan untuk kategori cukup 157-204, sedangkan untuk kategori rendah 109-156, selanjutnya untuk kategori sangat rendah 60-108. Seorang yang memiliki motivasi yang rendah mereka cenderung untuk menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Ayer, dkk. (2016) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari permasalahan yang ditemukan diatas maka peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian pada PT. XL Axiata Tbk. Cabang Singaraja. Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul

"Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XL Axiata Tbk. Cabang Singaraja".

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Peneliti tertarik melakukan penelitian terkait kinerja karyawan di PT. XL Axiata Tbk. Cabang Singaraja karena terdapat beberapa permasalahan yang

teridentifikasi dari hasil pengamatan awal peneliti seperti berikut ini:

1. Terjadi penurunan kinerja karyawan pada PT. XL Axiata Tbk. Cabang Singaraja dari tahun 2017 sampai 2018.

2. Kurangnya kedisiplinan karyawan diduga menjadi salah satu penyebab menurunnya kinerja karyawan pada PT. XL Axiata Tbk. Cabang

   Singaraja.
3. Kurangnya perhatian dari atasan terhadap bawahan, hal ini diduga penyebab dari karyawan tidak memiliki keinginan ataupun dorongan untuk mencapai kinerja yang melebihi standar yang telah ditetapkan. Hal ini juga didukung oleh hasil kuesioner awal tentang motivasi kerja yang masih tergolong rendah pada PT. XL Axiata Tbk. Cabang Singaraja.

1.3 Pembatasan Masalah

Batasan masalah diperlukan untuk menghindari kemungkinan terjadinya pembahasan yang jauh menyimpang dari pokok permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini serta untuk menjaga agar penulisan penelitian ini lebih terarah, maka peneliti memutuskan untuk membatasi masalah dalam penelitian ini hanya pada masalah tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. XL Axiata Tbk. Cabang Singaraja.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian dalam penelitian ini, dapat dirumuskan beberapa masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. XL Axiata Tbk. Cabang Singaraja?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. XL Axiata Tbk. Cabang Singaraja?

3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. XL Axiata Tbk. Cabang Singaraja?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. XL Axiata Tbk. Cabang Singaraja.
2. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. XL Axiata Tbk. Cabang Singaraja.
3. Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. XL Axiata Tbk. Cabang Singaraja.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Secara umum terdapat dua manfaat yang diharapkan dari adanya penelitian ini yakni manfaat teoretis dan manfaat praktis. Adapun manfaat dari penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Teoretis

   Penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan informasi atau pengetahuan yang bermanfaat bagi pengembangan sebuah ilmu serta memberikan literatur tambahan yang dapat membantu khususnya dalam bidang ilmu manajemen.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan akan memberi wawasan tambahan kepada PT. XL Axiata Tbk. Cabang Singaraja khusunya bagian Umum dan Keuangan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menentukan upaya-upaya yang perlu diterapkan dalam mengatasi permasalahan kinerja karyawan yang terjadi di PT. XL Axiata Tbk. Cabang Singaraja.