

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Diketahui ialah dalam era masa modern yang tampak terjadi seperti sekarang ini, maka diketahui sumber daya manusia (SDM) mampu dipakai guna memberikan bantuan dan dukungan dalam meraih tujuan. Dalam hal ini diketahui bahwa karyawan dan juga organisasi dianggap sebagai dua hal yang tanpa mudah untuk dilakukan pemisahan. Peranan yang diberikan oleh SDM begitu sangatlah memberikan peran yang berarti bagi kelancaran kegiatan yang ada dalam organisasi baik yang ada dalam organisasi lingkungan pemerintah maupun organisasi lingkungan swasta guna mewujudkan apa yang menjadi visi dan juga misi yang dimiliki oleh tiap-tiap organisasi.

Ungkapan dari Sondang (2018), maka dalam hal ini diketahui bahwa organisasi berhasil dianggap sebagai sekelompok orang yang dalam hal ini mencakup dari dua atau juga lebih, dan juga dibuat dengan proses atau tahapan yang mampu secara legal dan juga dalam hal ini mampu untuk dipersatukan guna melakukan kegiatan kerjasama dengan cara adanya melakukan pembagian atau juga melakukan kegiatan alokasi tugas dan juga tanggung jawab tertentu dengan cara yang memakai sistem secara koordinasi, sistem secara kooperatif dan juga adanya sistem secara dorongan-dorongan serta memakai pengaturan guna agar mampu

memberikan kemudahan dalam mewujudkan pencapaian yang dalam hal ini mencakup beberapa tujuan yang telah sebelumnya dilakukan proses penentuan.

Kegiatan yang dipakai dalam melakukan proses penentuan keberhasilan tidaknya suatu hasil dari melakukan kegiatan pekerjaan yang ada dalam kegiatan organisasi, maka dalam kondisi ini begitu sangat dibutuhkan adanya melakukan proses pengelolaan serta melakukan proses perencanaan manajemen yang mampu secara baik dalam memperoleh hasil tingkat kinerja. Ungkapan dari Fathoni (2006), maka dalam hal ini bahwa aspek waktu, aspek tenaga dan juga aspek kemampuannya secara benar-benar mampu untuk dipakai dengan secara optimal guna diarahkan dalam melakukan kegiatan yang menyangkut kepentingan organisasi, maupun yang menyangkut kepentingan bagi kepentingan individu. Dengan begitu, maka dalam hal ini begitu sangat dibutuhkan adanya suatu kegiatan pelatihan yang dilakukan bagi karyawan agar mampu dipakai dalam melakukan proses peningkatan sebuah kegiatan kerja dengan cara yang secara efektif, sehingga dalam hal ini SDM mampu diwujudkan dan juga mampu dalam hal ini mengasikkan kinerja yang selaras dengan apa yang diharapkan sebelumnya.

Ungkapan dari Atikah (2019), maka dalam hal ini tingkat kinerja yang dinilai sebagai perwujudan sikap atau perilaku kerja dari seorang karyawan yang diperlihatkan dalam hal ini sebagai prestasi kerja yang mampu selaras dengan fungsi dan juga peranannya dalam kegiatan yang ada dalam sebuah perusahaan yang tampak dalam jangka waktu dengan secara tertentu. Kondisi ini ini terjadi sebab tingkat kinerja karyawan dalam hal ini dinilai sebagai penentu dari tingkat keberhasilan serta juga sebagai acuan dalam menentukan kelangsungan hidup yang ada dalam perusahaan.

Kinerja dalam hal ini mampu dinilai sebagai performance atau juga dinilai sebagai hasil yang berhasil dalam hal ini dapatkan oleh seseorang atau juga berhasil didapatkan oleh kelompok yang ada dalam suatu perusahaan dalam usaha atau upayanya melakukan peningkatan pada pencapaian tujuan yang ada dalam suatu perusahaan yang dilakukan dengan cara secara ilegal, tanpa adanya pelanggaran hukum yang dilakukan maupun dalam hal ini tanpa juga bertentangan dengan norma-norma dan juga etika yang dipakai acuan (Afandi, 2018). Kinerja karyawan dalam hal ini berhasil dinilai sebagai perolehan hasil kerja yang mampu tampak memiliki kuantitas dan juga memiliki kualitas yang berhasil dalam hal ini diraih oleh seseorang karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya pekerjaannya yang dalam hal ini telah selaras dengan tanggungjawab yang diembannya (Harahap 2020).

Ungkapan dari Nurjaya (2021), maka kinerja karyawan berhasil dinilai sebagai adanya perolehan hasil kerja yang telah mampu dicapai atau diwujudkan oleh para karyawan yang dalam hal ini telah selaras dengan apa yang juga dikerjakannya dan juga dilakukan dengan cara yang secara tepat pada waktunya.. Diketahui bahwa kinerja yang tinggi dalam hal ini akan mampu untuk diwujudkan pada kondisi karyawan mampu memiliki rasa senang dan juga mampu memiliki rasa nyaman dalam menyelesaikan tugas-tugas dalam pekerjaannya. Namun, dalam hal ini, maka sebaliknya pada saat kinerja dari para pegawai berada dalam kondisi yang mengalami penurunan, maka secara otomatis akan mampu mengalami hasil yang bentuknya berupa kerugian yang dalam hal ini diperoleh oleh pihak pemimpin (Pasaribu 2019). Berhasil ditemukan adanya beberapa faktor yang akan turut serta memberikan pengaruh yang arahnya pada tingkat kinerja karyawan.

Ungkapan dari (Afandi 2018), bahwa ditemukan adanya delapan (8) faktor yang memberikan pengaruh pada tingkat kinerja karyawan ialah berupa (1) motivasi kerja, (2) kejelasan dan penerimaan terhadap tugas yang diberikan, (3) disiplin kerja, (4) kompetensi, (5) fasilitas kerja, (6) kemampuan, kepribadian dan minat kerja, (7) budaya kerja dan juga (6) disiplin kerja. Namun dalam melakukan kegiatan riset ini hanya mampu memakai dua faktor saja yang mencakup disiplin kerja dan juga motivasi. Hal ini selanjutnya mampu selaras dengan hasil melakukan kegiatan riset yang dilakukan oleh (Rohman & Hendarti 2020) bahwa variabel kinerja karyawan dalam hal ini telah dipengaruhi dengan cara yang secara simultan oleh variabel yang berupa disiplin kerja, motivasi dan juga stress kerja, namun dalam hal ini berhasil juga ditemukab adanya perbedaan yang arahnya signifikan yang tampak pada tiap-tiap variabel yang berupa disiplin kerja, motivasi dan juga stress kerja.

Mampu diketahui bahwa disiplin kerja dalam hal ini memiliki fungsi dan juga peranan yang dipakai dalam melakukan proses peningkatan pada tingkat prestasi yang ada dalam dunia bekerja. Ungkapan dari Afandi (2018), maka dalam ini menilai bahwa disiplin kerja dinilai sebagai alat atau juga sebagai prasarana yang dipakai oleh bagi suatu perusahaan atau organisasi guna agar mampu dalam hal ini mempertahankan tingkat eksistensinya. Ungkapan dari Sinambela (2018) bahwa dalam hal ini telah menilai disiplin kerja sebagai adanya tingkat kemampuan kerja yang tampak dari tiap-tiap individu guna melakukan tuga atau sesuatu dengan memperhatikan caranya yang secara teratur, secara tekun dan juga dengan secara terus menerus serta dalam hal ini juga melakukan pekerjaannya yang mampu selaras dengan kaidah-kaidah atau juga aturan aturan yang telah dilakukan proses

penetapan dan juga tanpa melakukan hal yang tampak terjadinya pelanggaran pada aturan yang sudah dalam hal ini dipakai acuan atau pedoman.

Dengan secara umumnya, maka disiplin yang mampu dilakukan dengan secara baik, maka secara otomatis akan mampu untuk tetap melakukan tugas-tugas dalam pekerjaannya dengan mampu secara baik walaupun dalam hal ini tanpa adanya pengawasan yang dilakukan oleh atasan, tanpa akan melakukan kecurangan dalam segi waktu pada saat melakukan tugas-tugas dalam pekerjaannya dengan melakukan hal-hal lain yang tanpa adanya kaitan atau hubungan dengan tugas yang ada dalam pekerjaannya. Mematuhi segala peraturan yang telah dalam hal ini ditentukan oleh pihak perusahaan dan juga mampu dalam hal ini memiliki tingkat disiplin yang tinggi, maka dalam hal ini dengan secara otomatis akan mampu mewujudkan adanya kondisi atau suasana perusahaan yang mampu akan lebih mampu kondusif, sehingga hal ini yang akan menimbulkan efek yang arahnya tampak positif pada kegiatan operasional yang ada dalam perusahaan. Disiplin kerja juga mampu dalam hal ini memperlihatkan manfaatnya agar tanpa munculnya kejadian keteledoran, kasus yang mengarah pada penyimpangan atau juga kelalaian yang dalam hal ini secara otomatis menimbulkan terjadinya pemborosan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang ada dalam pekerjaan (Arif, 2020).

Dalam melaksanakan kegiatan yang secara global, maka dalam hal ini seseorang yang mempunyai maksud atau tujuan yang mampu terarah yang dalam hal ini dilakukan demi mewujudkan hasil yang selaras dengan apa yang telah menjadi sasaran yang telah diharapkan sebelumnya. Motivasi dalam hal ini mampu dinilai sebagai adanya rasa ingin yang ada dalam diri seseorang yang akan mampu menimbulkan orang tersebut melakukan tindakan atau sikap serta dalam hal ini

akan memberikan alasan dalam mewujudkan apa yang telah menjadi maksud atau tujuan sebab telah merasakan hal yang mampu memberikannya inspirasi, semangat dan dukungan atau dorong guna melakukan kegiatan dengan rasa yang mampu secara ikhlas, senang hati, dan juga dalam hal ini sungguh-sungguh (Afandi 2018). Dengan begitu, maka motivasi kerja dalam hal ini mampu dinilai sebagai adanya dukungan atau juga dorongan yang akan ada dalam diri tiap-tiap individu ataupun yang ada pada orang lain guna melakukan tugas-tugas dalam pekerjaannya dengan secara lebih giat dalam mewujudkan apa yang telah menjadi maksud atau tujuan yang sebelumnya telah ditetapkan (Rohman dan Hendarti 2020).

Ungkapan dari Nurjaya (2021) bahwa dalam hal ini motivasi mampu dinilai sebagai bentuk atau juga sebagai cara yang mampu dilakukan oleh para pihak pimpinan guna memberikan bantuan dan juga dukungan agar mampu memberikan arahan yang baik pada para pihak karyawannya guna agar tugas-tugas yang diselesaikan dalam pekerjaannya mampu memberikan hasil yang mampu lebih baik dari hasil yang ada pada sebelumnya. Dalam hal ini, maka pemberian motivasi begitu amat sangat penting untuk dilakukan, pada saat karyawan dalam hal ini memiliki motivasi kerja yang mampu tampak tinggi, maka hal ini yang akan mampu memberikan dorongan pada para karyawan tersebut guna melakukan tugas-tugas dalam pekerjaannya yang mampu dilakukan dengan secara lebih semangat serta mampu dalam hal ini adanya pemberian kontribusi yang arahnya positif pada pekerjaan yang dalam hal ini telah menjadi tanggungjawabnya (Laksono 2021). Pada saat sebuah organisasi dalam hal ini mampu lebih dalam memahami persoalan atau kendala motivasi dan juga dalam hal ini mampu melakukan cara guna mengatasinya, maka secara otomatis prestasi kerja karyawan akan mengalami

peningkatan sebab dalam hal ini motivasi akan mampu memberikan dukungan atau juga dorongan dan juga mampu lebih adanya semangat bagi para pihak pegawai guna terus menyelesaikan tugas-tugas dalam pekerjaannya.

Motivasi dalam hal ini akan mampu menjadi energi yang mampu dipakai sebagai penggerak diri karyawan agar mampu dalam hal ini terarah atau juga mampu juga tertuju guna mewujudkan maksud atau tujuan yang ada dalam organisasi yang sebelumnya sudah dilakukan penentuan. Sikap mental yang ada dalam diri tiap-tiap karyawan yang pro dan juga positif pada kondisi atau situasi kerja, maka itulah yang akan mampu dipakai guna memperkuat motivasi kerjanya guna meraih tingkat kinerja yang mampu memberikan hasil yang optimal.

PT. Bali Maya Permai Food Canning Industri dalam hal ini berhasil dinilai sebagai salah satu perusahaan yang melakukan kegiatan usahanya dalam bidang pengalengan ikan dengan berskala besar yang tepatnya berada di Desa Pengambengan, Kabupaten Jembrana, Provinsi Bali. Perusahaan ini mempunyai hasil produksi yang diketahui berupa sarden dan juga berupa tepung ikan yang dalam hal ini telah dilakukan kegiatan pemasaran yang jangkauannya dalam negeri maupun yang jangkauannya diekspor ke berbagai negara-negara lainnya.

Permasalahan atau juga dinilai sebagai kendala yang dalam hal ini muncul di suatu organisasi atau perusahaan ialah pada saat motivasi yang ada pada para karyawannya tampak rendah yang dimana hal inilah yang akan mampu secara otomatis memberikan efek pengaruh atau dampak yang mengarah pada hal yang buruk bagi kegiatan produktivitas yang ada dalam suatu perusahaan seperti mendapatkan hasil kualitas produksi yang buruk, munculnya atau timbulnya kendala atau permasalahan yang ada secara internal yang tampak dalam perusahaan

dan juga dalam hal ini tingkat kinerja kinerja dari para karyawan tanpa mampu selaras dengan target yang sebelumnya telah ditentukan.

Berdasarkan wawancara dengan bapak Eka Sabara, S.Pd.I beliau mengatakan bahwa PT.Bali Maya Permai Food Cening Industri dalam hal ini dinilai sering melaksanakan kegiatan evaluasi yang membahas tingkat kinerja dari para pihak karyawan yang dimana dari peroleh hasil melaksanakan kegiatan evaluasi ini telah ditemukan begitu masih banyaknya terdapat para pihak karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang kurang, datang untuk bekerja dengan mampu tanpa mampu tepat pada waktu yang sudah dipakai acuan oleh pihak perusahaan, memperlihatkan sikap yang bermalas-malas saat melakukan tugas-tugas yang ada pekerjaan yang diembannya, kurang adanya kekompakan dengan para karyawan lain, tanpa mengenakan seragam pekerja yang seharusnya digunakan dan juga melakukan sikap yang teledor dalam melakukan tugas-tugas yang ada dalam pekerjaannya dan berdasarkan data yang diperoleh dari tahun 2020 terdapat 130 orang karyawan melakukan pelanggaran dari mulai peringatan hingga sampai SP II, pada tahun 2021 jumlah pelanggaran kerja mengalami kenaikan menjadi 220 dengan catatan pelanggaran yang sama dan tahun 2022 jumlah pelanggaran sebanyak 238 orang.

Dengan begitu, maka hal ini begitu sangat memberikan dampak yang begitu sangat buruk pada tingkat kinerja karyawan dan juga bagi pihak perusahaan. Hal ini telah muncul atau terjadi sebab dalam hal ini adanya motivasi yang dimiliki oleh para pihak karyawan kurang yang dimana hal ini disebabkan oleh adanya kendala atau permasalahan yang secara internal seperti atasan yang dalam hal ini begitu sangat memberikan tekanan, tanpa mampu adanya keselaras antara gaji dengan

tugas-tugas yang diemban dalam pekerjaan, adanya pemberian tambahan jam kerja dengan tanpa adanya melakukan pemberitahuan dan juga adanya aspek atau faktor lainnya.

Hal ini mampu selaras dengan hasil dari melakukan kegiatan riset yang dilakukan terdahulu oleh (Saputri dkk, 2021) bahwa disiplin kerja menghasilkan pengaruh yang hasil arahnya tampak signifikan pada kinerja karyawan. Dalam hal ini, maka dengan adanya pengimplementasian disiplin kerja yang ada di sebuah perusahaan, maka secara otomatis akan memberikan dukungan atau dorongan pada para karyawan guna agar mampu lebih adanya peningkatan gairah semangat karyawan sehingga hal ini mampu dipakai dalam mewujudkan tujuan dari perusahaan yang sebelumnya telah ditetapkan.

Berdasarkan fenomena disertai penelitian sebelumnya, maka dalam kesempatan ini pihak peneliti memiliki ketertarikan guna melakukan proses kegiatan melakukan kegiatan penelitian dengan judul ialah “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bali Maya Permai Food Canning Industri”.

1.2 Identifikasi Masalah

Mengacu pada penjabaran yang ada dalam bagian latar belakang permasalahan tersebut, diperoleh beberapa permasalahan, ialah:

1. Kurangnya motivasi yang diberikan untuk karyawan PT. Bali Maya Permai Food Canning Industri.
2. Kurangnya kedisiplinan karyawan PT. Bali Maya Permai Food Canning Industri.

3. Kinerja karyawan PT. Bali Maya Permai Food Canning Industri yang dalam hal ini dinilai belum mampu selaras dengan standar atau acuan kinerja yang telah dilakukan penetapan.

1.3 Pembatasan Masalah

Merujuk pada bagian yang ada dalam identifikasi masalah yang ada dalam kegiatan penelitian ini, maka pihak peneliti dalam kegiatan ini hanya menaruh titik fokus pada efek pengaruh yang diberikan oleh aspek yang berupa disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Maya Permai Food Canning Industri.

1.4 Rumusan Masalah

Berlandaskan pada uraian yang ada dalam bagian latar belakang masalah penelitian yang ada di bagian atas, maka pihak peneliti berhasil melakukan perumusan permasalahan yang mencakup sebagai berikut.

1. Apakah disiplin kerja menghasilkan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bali Maya Permai Food Canning Industri?
2. Apakah motivasi menghasilkan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bali Maya Permai Food Canning Industri?
3. Apakah disiplin kerja dan juga motivasi menghasilkan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bali Maya Permai Food Canning Industri?

1.5 Tujuan Penelitian

Merujuk pada bagian yang ada dalam rumusan diatas, maka mampu untuk diketahui adapun tujuan yang ada dalam kegiatan ini yakni sebagai berikut.

1. Guna melakukan proses analisis dan pengujian terkait pengaruh yang akan dihasilkan oleh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bali Maya Permai Food Canning Industri.
2. Guna melakukan proses analisis dan pengujian terkait pengaruh yang akan dihasilkan oleh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bali Maya Permai Food Canning Industri.
3. Guna melakukan proses analisis dan pengujian terkait pengaruh yang akan dihasilkan oleh disiplin kerja dan juga motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bali Maya Permai Food Canning Industri.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Ditemukan adanya muncul manfaat yang diperoleh dari melakukan kegiatan ini yakni sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis

Perolehan hasil dari melakukan riset ini begitu sangat diharapkan dapat akan mampu dipakai dan juga memberikan manfaat bagi berbagai pihak dan juga mampu dipakai dalam menambah wawasan, pengetahuan dan juga mampu adanya pemberian sumbangan referensi tambahan yang selanjutnya secara khususnya bagi mereka yang ingin memperoleh pengetahuan yang secara lebih mendalam dalam proses melakukan kegiatan pengembangan Ilmu Ekonomi yang dalam hal ini secara khususnya berkaitan dengan Manajemen SDM tentang pengaruh yang dimunculkan oleh disiplin kerja dan juga motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

1) Bagi Peneliti

Perolehan hasil dari melakukan riset ini juga diharapkan dapat akan mampu diterapkan oleh pihak peneliti dan juga mampu dipakai memperoleh peluang atau kesempatan dalam mengaplikasikan teori-teori yang sudah sebelumnya diterima dengan secara nyata mengaplikasinya di lapangan dan juga mampu menambah wawasan serta juga pengetahuan pihak peneliti. Selain itu sebagai syarat guna meraih gelar sarjana kependidikan di program studi pendidikan ekonomi yang ada di lingkungan Fakultas Ekonomi Undiksaha.

2) Bagi Perusahaan

Perolehan hasil dari melakukan riset ini juga diharapkan dapat akan mampu memberikan cerminan atau gambaran terkait hal yang membahas mengenai betapa pentingnya motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga mampu dipakai sebagai bahan-bahan melakukan kegiatan evaluasi yang tentu berguna untuk kedepannya serta nantinya diharapkan dapat memberikan masukan bagi instansi.

3) Bagi Universitas Pendidikan Ganesha

Perolehan hasil dari melakukan riset ini juga diharapkan dapat akan mampu memberikan pengetahuan guna dipakai pakai dalam kemajuan akademisi dan mampu juga dipakai sebagai sumber-sumber referensi atau juga pedoman atau acuan guna mendukung kegiatan riset selanjutnya yang akan membahas hal yang sama.