

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Seiring berkembangnya waktu, pertumbuhan penduduk di Indonesia tentunya semakin meningkat. Berdasarkan Badan Pusat Statistik (BPS) menyatakan hasil survei penduduk 2020, bahwa jumlah penduduk Indonesia per-September 2020 sebanyak 270,20 juta jiwa atau bertambah 32,56 juta jiwa dari survei penduduk 2010. Pertumbuhan penduduk yang tinggi menyebabkan tingkat konsumsi rumah tangga masyarakat semakin tinggi juga khususnya di wilayah perkotaan (Mardiyah, 2021). Maka dari itu, perusahaan di Indonesia khususnya yang bergerak di bidang industri manufaktur barang konsumsi terus bersaing dan bertahan di dunia usaha di Indonesia. Persaingan yang semakin ketat mendorong suatu perusahaan industri manufaktur barang konsumsi untuk bekerja lebih efektif dan efisien dalam kegiatan operasionalnya untuk menjamin kelangsungan hidup perusahaan. Tentunya hal ini tidak lepas dari peran sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut, yang meliputi seorang pemimpin dan karyawan.

Sumber daya manusia (SDM) memiliki pengaruh yang besar terhadap organisasi, dimana organisasi dibuat sesuai dengan sumber daya manusia yang ada dan terlibat, baik organisasi yang dibuat tentunya harus memiliki sumber daya manusia yang baik begitu pula sebaliknya. Menurut Hoke, dkk (2018) Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi, publik maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan

perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa orang yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Sumber daya manusia tidak mencukupi atau jika bisa disebut buruk, tentu juga akan buruk bagi organisasi. Maka dari itu, sumber daya manusia (SDM) adalah faktor terpenting dalam keberhasilan organisasi. Tantangan terbesar yang dihadapi suatu perusahaan saat ini dan di masa depan adalah menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten, inovatif dan berkualitas. Persaingan bisnis yang meningkat memaksa suatu perusahaan untuk memasukkan isu kualitas sumber daya manusia dalam strategi pengembangan organisasi. Organisasi harus bersaing tidak hanya pada produktivitas tetapi juga perlu mendorong semangat kerja perusahaan seperti semangat karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Rivai (2013:604), kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya. Menurut Gao et al. (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah kemampuan seorang karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan mencapai tujuannya dalam konteks pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan. Dalam sebuah perusahaan kinerja pegawai sangatlah penting, karena jika kinerja pegawai tidak baik maka dapat dikatakan perusahaan tersebut tidak dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Dengan kinerja SDM yang baik, diharapkan perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain.

Kinerja seorang karyawan akan meningkat ketika didorong oleh motivasi dan sebaliknya ketika seorang karyawan tidak termotivasi tentu itu akan mengarah pada kinerja yang buruk. Begitu pula sebaliknya, jika karyawan termotivasi untuk menyelesaikan tugas, itu menunjukkan bahwa lebih mudah untuk mencapai kinerja yang baik dalam suatu organisasi. Menurut Rivai (2021) Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Menurut Hasibuan dan Munasib (2020) Disiplin merupakan kemampuan untuk menguasai diri dan melaksanakan norma yang berlaku dalam kehidupan bersama. Disiplin kerja dapat terlihat apabila pegawai datang ke kantor teratur dan tepat waktu, jika mereka berpakaian rapi ditempat kerja, jika mereka menggunakan perlengkapan kantor dengan baik, jika mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dengan mengikuti cara kerja yang telah ditentukan dan jika mereka menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Disiplin akan membuat seseorang dapat membedakan hal-hal apa saja yang seharusnya dilakukan, yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan dan yang tidak seharusnya dilakukan (Ahmad Rivai,2021).

PT. Inti Buana Raya Karangasem merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa distributor. Produk-produk yang didistribusikan oleh PT. Inti Buana Raya merupakan produk-produk dari perusahaan Unilever. Unilever adalah perusahaan multinasional dari belanda yang bergerak di bidang consumer goods/ barang yang digunakan sehari-hari yang memiliki berbagai macam produk, mulai

dari sabun mandi, pasta gigi, pembersih pakaian, pewangi dan produk perawatan pribadi lainnya. PT. Inti Buana Raya menjadi distributor produk Unilever untuk didistribusikan ke wilayah Kabupaten Karangasem dan Kabupaten Klungkung. Menurut hasil observasi pada tiga distributor yang bekerja di bidang yang sama yaitu (1) PT. GIEB Singaraja, (2) PT. Bali Raya Nusa Sedana Denpasar, dan (3) PT. Inti Buana Raya Karangasem terlihat bahwa bahwa PT. Inti Buana Raya Karangasem belum mencapai standar kinerja organisasi yang telah ditentukan oleh Perusahaan. Sedangkan pada PT. GIEB Singaraja dan PT. Bali Raya Nusa Sedana sudah mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan.

Tabel 1.1
Data Standar Kinerja Distributor Unilever Daerah Bali Tahun 2022

No	Nama Perusahaan	Standar Kinerja (Rp)	Pencapaian Kinerja (Rp)	Kategori
1	PT. GIEB Singaraja	Rp. 16.500.000.000	Rp. 16.567.400.000	Tercapai
2	PT. BRANS Denpasar	Rp. 20.800.000.000	Rp. 20.875.200.000	Tercapai
3	PT. IBR Karangasem	Rp. 15.450.000.000	Rp. 15.410.500.000	Belum Tercapai

Sumber : PT. GIEB Singaraja, PT. BRANS Denpasar, PT. IBR Karangasem

Dari Tabel pencapaian kinerja di atas, terlihat bahwa PT. Inti Buana Raya Karangasem belum mencapai dibandingkan dengan PT GIEB Singaraja dan PT. Bali Raya Nusa Sedana Denpasar. Ketidaktercapaian standar kinerja PT. Inti Buana Raya Karangasem menjadi alasan yang menjadikan studi ini perlu dilakukan.

Tabel 1.2
Data Kinerja Karyawan PT. Inti Buana Raya Karangasem
Tahun 2022-2023

Data Kinerja Pegawai PT. Inti Buana Raya Karangasem 2022-2023							
No	Nama Pegawai	Job Deskripsi	District	Target Outlet	Hasil		Keterangan
					Outlet		
					2022	2023	
1.	Wayan Darma Putra	Sales	Corp Karangasem	156	140	144	Belum mencapai
2.	I Wayan Patra	Sales	Corp Besakih	165	160	150	Belum mencapai
3.	Putu Mardika	Sales	Corp Padang Bay	151	143	140	Belum mencapai
4.	Km. Agus Sujaya	Sales	SD	27	20	24	Belum mencapai
5.	I Gede Aris	Sales	F6	32	30	27	Belum mencapai
6.	I Wayan Simparsana	Sales	Corp Klungkung	152	149	130	Belum mencapai
7.	I Kadek Winarta	Sales	E-serbu	160	156	128	Belum mencapai
8.	Dewa Ayu Susanti	Sales	Nusa Penida	30	20	30	mencapai
9.	Km. Dersya Virtisari Miyasthi	Sales	SD	20	17	15	Belum mencapai
10.	I Ketut Ardika	Sales	SD	25	21	24	Belum mencapai

Sumber : Operasional Manager PT. Inti Buana Raya Karangasem

Berdasarkan observasi awal bahwa ada beberapa masalah yang ditemukan dalam kinerja karyawan PT. Inti Buana Raya Karangasem yakni dapat dilihat dari kinerja karyawan pada bagian sales belum mencapai target penjualan ke beberapa outlet yang telah ditetapkan Perusahaan. Dari 10 Sales hanya satu yang mampu mencapai target.

Untuk mengetahui fenomena atau masalah yang lainnya, peneliti melakukan pra survey berupa wawancara bersama Operasional Manager PT. Inti Buana Raya Karangasem. Berdasarkan hasil wawancara bersama Operasional Manager PT. Inti Buana Raya Karangasem, Bapak Ngurah Pinatih pada hari Rabu, 4 Oktober 2023

pukul 08.00 WITA menyatakan karyawan dibagian admin, driver, supervisor, helper, dan security tidak menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Rendahnya kinerja karyawan tersebut diduga kurangnya motivasi dari Manager ke Karyawan. Hasil wawancara bersama salah satu karyawan pada bagian Sales I Ketut Ardika pada tanggal 5 Oktober 2023 pukul 14.00 menyatakan *Reward* yang diberikan pihak Perusahaan berupa pembagian parcel sembako hanya setiap hari raya besar saja. Jika karyawan mampu mencapai target dan mampu menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu, pemberian bonus berupa penambahan upah atau gaji hanya sedikit yakni Rp. 100.000,- hal ini tidak sesuai dengan target yang telah dicapai oleh karyawan. Rendahnya dan kurang intensnya atasan dalam memberikan motivasi kepada bawahannya, berdampak rendahnya kinerja kerja karyawan (Siregar, 2022). Oleh karena itu, PT. Inti Buana Raya Karangasem sulit dalam mencapai tujuan perusahaan. Motivasi juga berperan dalam penggerak karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Adzansyah, dkk (2023) Motivasi karyawan adalah kunci keberhasilan perusahaan atau organisasi. Memotivasi karyawan dengan penghargaan dan manfaat lainnya menumbuhkan budaya inovasi. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung oleh organisasi mereka, mereka ingin menantang diri mereka sendiri. Akibatnya, pentingnya motivasi di tempat kerja tidak boleh diremehkan, karena merangsang pertumbuhan. Selain itu, manajer yang menyadari manfaat apa yang didapat dari memotivasi tim mereka.

Adapun kesenjangan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sihotang (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di KPPN Bandar Lampung. Sedangkan Hasil Penelitian

yang dilakukan oleh Feri, dkk (2020) Motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Champion Kurnia Djaja Technologies.

Selain faktor motivasi kerja karyawan, adapun faktor lain yang mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan yakni disiplin kerja. Menurut Wau, dkk (2021) Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup, menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Dengan adanya sikap disiplin kerja yang baik maka diharapkan setiap pekerjaan dapat terselesaikan sesuai dengan target yang telah ditentukan sehingga kegiatan perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien serta karyawan dapat memiliki kinerja yang baik berupa output kerja yang berkualitas dan dapat di pertanggung jawabkan kebenarannya (Talakua, dkk, 2020). Tanpa adanya disiplin kerja akan menghambat perusahaan untuk mencapai target yang sudah ditentukan. Selain terdapat masalah pada motivasi, PT. Inti Buana Raya juga mengalami masalah pada disiplin kerja. Rendahnya disiplin kerja karyawan di PT. Inti Buana Raya dilihat dari hasil pengamatan langsung oleh peneliti, ketepatan waktu saat datang ke perusahaan. Dimana masih ada beberapa karyawan yang terlambat datang ke kantor. Selain itu, hasil wawancara Operasional Manager, Bapak Ngurah Pinatih pada hari Rabu, 4 Oktober juga mengatakan tingkat keterlambatan karyawan saat datang ke kantor masih tinggi.

Berikut data absensi karyawan PT. Inti Buana Raya Karangasem selama 6 bulan terakhir pada tabel:

Tabel 1.3
Data Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. Inti Buana Raya
Januari-Juni 2023

DATA REKAPITULASI ABSENSI KARYAWAN PT. INTI BUANA RAYA KARANGASEM JANUARI - JUNI 2023					
BULAN	SAKIT	IZIN	ALPA	LAMBAT	LAIN-LAIN
Januari	5	10	2	35	3
Februari	1	2	5	41	4
Maret	5	3	5	57	1
April	1	5	1	47	4
Mei	1	6	1	47	1
Juni	5	3	1	64	2

Sumber : Operasional Manager PT. Inti Buana Raya Karangasem

Pada Tabel data diatas menyatakan tingkat keterlambatan karyawan setiap bulan masih tergolong tinggi. Kurangnya disiplin karyawan ini berdampak pada masing-masing kinerja karyawan yang dimana hal ini mengakibatkan kinerjanya menjadi rendah. Namun ada beberapa karyawan yang cukup disiplin dalam mengikuti standar kinerja perusahaan sehingga memiliki hasil kerja yang baik.

Kesenjangan antara hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sadat,dkk (2020) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara Kantor Cabang Palembang. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Muna dan Isnawati (2022) Disiplin Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Studi pada PT LKM Demak Sejahtera.

Berdasarkan latar belakang yang saya buat, maka penelitian ini akan menguji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan karena berdasarkan pengamatan yang saya lakukan, ada beberapa masalah yang dialami PT. Inti Buana Raya Karangasem dari segi motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan yang

tentunya akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Maka penelitian ini berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Buana Raya Karangasem”**.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

- 1.2.1** Menurunnya kinerja karyawan dilihat dari hasil kerja yang sangat rendah dan sebagian besar belum mencapai target yang ditentukan perusahaan.
- 1.2.2** Rendahnya motivasi kerja yang diberikan sehingga keinginan untuk mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan tidak tercapai dan mengakibatkan kinerja karyawan pada PT. Inti Buana Raya Karangasem mengalami penurunan.
- 1.2.3** Tingkat disiplin kerja pada karyawan masih rendah dilihat dari data absensi karyawan.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan juga identifikasi masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka penelitian membatasi dan memfokuskan pada variabel motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Inti Buana Raya Karangasem.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1.4.1 Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Buana Raya Karangasem?

1.4.2 Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Buana Raya Karangasem?

1.4.3 Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Buana Raya Karangasem?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1.5.1 Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Inti Buana Raya Karangasem

1.5.2 Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Inti Buana Raya Karangasem

1.5.3 Motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Buana Raya Karangasem.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Dengan dilaksanakannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran, pemahaman, dan manfaat yang lebih mendalam bagi sumber daya manusia yang berkaitan dengan motivasi kerja dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Inti Buana Raya Karangasem.

1.6.2 Manfaat Praktis

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan kepada PT. Inti Buana Raya Karangasem agar lebih memperhatikan motivasi kerja dan disiplin kerja guna meningkatkan kinerja karyawan dan

yang nantinya mampu menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas kedepannya.

