

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perusahaan yakni sebuah organisasi dengan skala besar dengan suatu kelompok sebagai pengelolanya, aktivitasnya yakni melaksanakan produksi serta distribusi guna merealisasikan tujuan yakni mendapatkan laba. Namun, pada era persaingan waktu saat ini, tidak hanya penjualan dan produksi saja yang menjadi focus utama atau komponen terpenting bagi keberlangsungan sebuah instansi atau perusahaan, namun juga setiap sumber daya manusia yang dimiliki tak luput dari perhatian suatu instansi atau perusahaan. Dari beberapa faktor yang ada, faktor yang memiliki peran yang amat kuat pada organisasi atau perusahaan yaitu SDM, dimana SDM yakni satu di antara aset yang amat utama yang dimiliki sebuah perusahaan.

Ardana, dkk (2012:5) menjelaskan bahwa sumber daya manusia yakni kapabilitas atau kemahiran yang sifatnya potensial dan manusia miliki yang meliputi kemampuan untuk berpikir, berkomunikasi dengan orang lain, bertindak, serta bermoral untuk melangsungkan suatu pekerjaan atau aktivitas baik yang sifatnya teknis atau bersifat manajerial. Sedangkan menurut Nawawi (2011:42) mengungkapkan bahwasanya “Manajemen sumber daya manusia

memiliki makna yang memiliki kaitan erat dengan pengelolaan SDM atau karyawan pada suatu perusahaan.

Sumber daya manusia bisa pula dikenal dengan istilah tenaga kerja, karyawan, pekerja, dan segala potensi manusiawi yang dapat menggerakkan perusahaan untuk mewujudkan eksistensi dari perusahaan tersebut. Pengelolaan SDM tentunya tidak terlepas dari faktor karyawan yang diinginkan memiliki prestasi kerja semaksimal mungkin untuk tercapainya tujuan organisasi.. Selain itu, modal kerja yang digunakan oleh suatu instansi atau perusahaan juga harus jelas jumlah alokasi atau penggunaannya untuk menghindari terjadinya pemborosan biaya. Sumber daya manusia sendiri termasuk kepada satu di antara sumber daya yang cukup dominan dan terpenting untuk mengantar instansi atau perusahaan guna merealisasikan tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya, menciptakan ketersediaan modal, peralatan serta berbagai komponen lainnya yang jika tidak ditunjang oleh kualitas SDM yang optimal, tentunya akan sulit. Berdasarkan hal tersebut, pihak perusahaan tentunya dituntut untuk menjaga dan memelihara keberlangsungan hidup para karyawannya agar nantinya tercapai kinerja karyawan yang optimal. Mangkunegara (2019) menjelaskan bahwasanya kinerja yakni hasil kerja yang ditinjau berdasarkan mutu serta kauntitas yang sudah diraih oleh karyawan ketika mengerjakan segala tugas serta tanggung jawab yang diembannya.

(BUMD) Badan Usaha Milik Daerah yakni perusahaan yang pemerintah daerah sebagai pengelolanya. Satu di antara jenis BUMD yang terdapat disetiap daerah yakni Perusahaan Umum Daerah (Perumda) yang berfungsi untuk (1)

membantu perkembangan perekonomian daerah, (2) membantu penyediaan barang/ jasa yang diperlukan oleh warga, dan (3) mendapatkan laba. Di Kabupaten Buleleng sendiri, terdapat 3 perusahaan umum daerah yakni Perumda Swatantra yang bergerak di bidang pengelolaan hasil bumi, Perumda Tirta Hita yang bergerak di ranah pengelolaan air minum serta Perumda Pasar Argha Nayottama yang berfokus di ranah pengelolaan pasar. Pada penelitian ini, menggunakan ketiga Perumda yang ada di Buleleng sebagai acuan dalam melakukan perbandingan serta menentukan objek penelitian. Adapun hasil capaian kinerja dari ketiga perusahaan ini selama tahun 2021-2023 adalah sebagai berikut

Tabel 1.1  
Data Kinerja Organisasi Perumda Se- Kabupaten Buleleng

No	Nama Perusahaan	Tahun		
		2021	2022	2023
1.	Perumda Air Minum Tirta Hita	91,84%	99%	103%
2.	Perumda Swatantra	86,55%	94,86%	101,62%
3.	Perumda Pasar Argha Nayottama	96,15%	95,54%	100%

Sumber : Data Sekunder Yang Telah Diolah Oleh Peneliti

Pemilihan data diatas berdasarkan dari hasil pendapatan laba pada setiap perusahaan. Berdasarkan pada Tabel 1.1 disebutkan bahwasanya pendapatan laba pada Perumda Air Minum Tirta Hita dan Perumda Swatantra mengalami peningkatan di setiap tahunnya, Sedangkan pada perumda Argha Nayottama terdapat *inkonsistensi* pada pencapaian laba, dimana terjadi sedikit penurunan pada jumlah persentase pendapatan laba di tahun 2022. Hal ini tentunya akan memberikan dampak kepada kinerja dari Perumda Pasar. Oleh karena itu, peneliti memfokuskan penelitian ini di perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng.

Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng yakni sebuah BUMD yang berdiri pada 12 Februari 2004 dan dibangun bertujuan guna menghadirkan pelayanan pada warga pemakai pasar, membantu kelancaran distribusi bahan pokok kebutuhan keseharian serta menjadi satu di antara sumber Pendapatan Asli Daerah Kabupaten Buleleng. Pada Perumda Pasar Argha Nayottama, ditemukan permasalahan pada pencapaian kinerja yang belum tercapai secara maksimal berlandaskan pada target kinerja yang telah ditentukan sebelumnya. Adapun data kinerja pada Perumda Pasar Argha Nayotama tahun 2021-2023 adalah meliputi :

Tabel 1.2  
Data Kinerja di Perumda Pasar Argha Nayottama

No	Divisi	Standar Minimum	Tahun			Target Capaian Rata-Rata
			2021	2022	2023	
1.	Administrasi dan Pungut	80%	75%	65%	90%	100%
2.	Keamanan	80%	70%	75%	85%	100%
3.	Petugas Parkir	80%	70%	60%	85%	100%
4.	Kepegawaian dan SDM	80%	75%	70%	90%	100%

(Sumber : Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng)

Dapat dilihat melalui table diatas bahwasanya terjadi inkonsistensi dalam peraian kinerja pegawai perumda Pasar Argha Nayottama Kab Buleleng dimana tahun 2021, seluruh divisi hanya mencapai angka 70 sampai 75% dan 60 sampai 75% pada tahun 2022 sehingga dapat disimpulkan bahwa pencapaian kinerja pada kedua tahun ini kurang dari standar minimum pencapaian yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan. Sedangkan pada tahun 2023, pencapaian kinerja karyawan sudah mencapai standar minimum target. Selain itu, meskipun di tahun 2023, kinerja karyawan mengalami peningkatan yang

cukup signifikan, tetapi dari ketiga tahun ini, pencapaian kinerja pada Perumda Pasar Argha Nayottama dapat dikatakan belum tercapai secara optimal karena pencapaian kinerja tersebut belum mencapai angka target capaian yang ditentukan yakni sebesar 100%. Hal demikian diduga diakibatkan oleh masih terdapatnya tindakan *indisipliner* yang dilaksanakan oleh beberapa oknum karyawan dimana berlandaskan pada hasil. observasi serta wawancara awal yang dilaksanakan di tanggal 18 Desember 2023 pukul 09.30 WITA dengan beberapa karyawan yang bekerja pada divisi sumber daya manusia, disebutkan bahwa masih marak terjadinya tindakan *indisipliner* yang dilakukan berupa banyaknya karyawan yang datang tidak sesuai waktu walaupun semua karyawan diharuskan masuk kerja pukul 08.00 WITA serta adanya karyawan yang melanggar SOP berupa tata cara berpenampilan dan berpakaian. Selain itu, terjadinya *inkonsistensi* pada pencapaian kinerja yang disertai dengan tindakan *indisipliner* ini dinilai diakibatkan oleh minimnya pemberian motivasi pada pihak karyawan. Hal demikian pun dikuatkan oleh penelitian thesis yang sudah dilaksanakan oleh Putu Suardhana, dkk (2023) yang mengungkapkan bahwasanya variabel; motivasi mempunyai pengaruh signifikan atas kinerja karyawan. Supaya konsistensi kinerja senantiasa terlindungi, dengan demikian perusahaan diharuskan meninjau kembali faktor yang memberi pengaruh atas kinerja karyawan diantaranya yakni disiplin kerja serta motivasi.

Berdasarkan sejumlah teori dalam ilmu manajemen, untuk mengukur tingkat pencapaian kinerja karyawan pada suatu perusahaan mendapatkan pengaruh oleh banyak faktor, dua di antaranya yakni menyangkut dengan disiplin kerja dan motivasi. Hal demikian diperkuat oleh pendapat yang

diberikan oleh Siagian (2002) bahwasanya kinerja karyawan dapat mendapatkan pengaruh oleh sejumlah faktor yakni kompensasi, pelatihan karyawan, disiplin, motivasi, dan lain-lain. Disiplin kerja sendiri diartikan sebagai sebuah pelatihan yang dimaksudkan guna menguatkan aturan-aturan organisasi. Melalui sudut pandang etimologis, disiplin kerja asalnya dari bahasa Inggris yakni "*disciple*" yang maknanya pengikut atau penganut pengajaran. Mengacu pada pendapat yang dikemukakan oleh Wyckoff dan Unel (1990) disiplin kerja diartikan menjadi sebuah proses bekerja yang mengacu pada ketertiban serta pengendalian diri. Pada umumnya, masalah disiplin yang sering terjadi dan disebabkan oleh karyawan antara lain mengenai ketidakhadiran, keterlambatan, minimnya produktivitas serta pembangkangan. Tujuan akhir dari disiplin itu sendiri yakni untuk memberi perubahan pada tindakan serta membantu seseorang terlibat menjadi anggota tim. Disiplin yang bagus mencerminkan kewajiban seseorang atas usaha mereka (Lubis, 2020). Selain itu, kinerja karyawan turut mendapatkan pengaruh oleh motivasi yang mempunyai peran utama untuk pengembangan disiplin kerja.

Menurut riset yang dilaksanakan Muna dan Isnowati (2022) didapatkan temuan bahwasanya disiplin kerja secara parsial tidak punya pengaruh atas kinerja karyawan. Sementara berlandaskan riset yang dilaksanakan Yanuarso (2022) didapatkan bahwasanya disiplin kerja tidak punya pengaruh positif signifikan atas kinerja karyawan. Temuan riset ini tentunya tidak sejalan terhadap hasil riset yang dilaksanakan Yuliantini & Suryatiningsih (2021) dimana diperoleh hasil bahwasanya disiplin kerja punya pengaruh positif signifikan atas kinerja karyawan. Hal itu turut dikuatkan oleh penelitian yang

dilaksanakan oleh Christian dan Kurniawan (2021) serta penelitian oleh Wasiman (2023) yang mana kedua riset ini memperoleh temuan bahwasanya disiplin kerja punya pengaruh positif signifikan atas kinerja karyawan.

Di samping disiplin kerja, motivasi pun dianggap mampu memberi pengaruh kinerja seorang karyawan. Ishak dan Hendri (2003:12) menjelaskan bahwasanya motivasi adalah sebuah hal utama yang menjadi rangsangan semua motif dalam bekerja. Motivasi sendiri pada dasarnya merupakan bagian dari interaksi individu terhadap kondisi tertentu yang akan dijalaninya. Motivasi juga dikatakan sebagai salah satu alasan individu dalam melakukan suatu tindakan dengan maksud pemenuhan keperluan hidupnya (Notoatmodjo, 2009:115). Bila kebutuhan seorang karyawan dapat terpenuhi secara optimal, maka karyawan itu tentunya akan dapat bekerja secara baik serta pada akhirnya mereka dapat bekerja secara maksimal. Salah satu teori motivasi yang dibuat oleh McClelland mengungkapkan bahwasanya terdapat “tiga kebutuhan” yang terdiri atas : (a) kebutuhan pencapaian, (b) kebutuhan kekuasaan, dan (c) kebutuhan hubungan dengan sesama. Dengan demikian, masing-masing individu memerlukan motivasi bagi diri sendiri. Hal tersebut, supaya karyawan tidak mudah menyerah serta merasa *down*, sekaligus bisa cepat bangkit ketika terjadi kegagalan. Berdasarkan hal tersebut pastinya diperlukan peningkatan pada tingkat kedisiplinan kerja serta motivasi ini agar nantinya para karyawan Perumda Pasar Argha Nayottama dapat lebih menjaga konsistensi kinerjanya. Selain itu, menurut penelitian yang dilaksanakan Brahmasari (2008) yang mengungkapkan bahwasanya minimnya motivasi karyawan bisa saja menciptakan minimnya kedisiplinan serta bekerja secara malas-malasan

Berdasarkan penelitian yang dilaksanakan Marlius dan Pebrina (2022) diperoleh temuan bahwasanya motivasi punya pengaruh positif atas kinerja karyawan di PT Kencana Sawit Indonesia. Riset ini linier terhadap penelitian yang dilaksanakan oleh Sucipto dan Suryadi (2022) serta Anggoro dan Wijono (2022) dimana kedua penelitian ini mengungkapkan bahwasanya motivasi memiliki pengaruh atas kinerja. Hal demikian pun tentunya tidak sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan Khairunissa dan Gulo (2023) dimana diperoleh hasil bahwasanya motivasi tidak memiliki pengaruh secara signifikan atas kinerja pegawai PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Tanjung Priok. Riset ini linier terhadap penelitian yang dilaksanakan oleh Mona dan Kurniawan (2022) yang mengungkapkan bahwasanya motivasi tidak punya pengaruh atas kinerja karyawan

Melihat latar belakang serta fenomena yang terjadi diatas, peneliti mempunyai ketertarikan melaksanakan sebuah penelitian berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng”**

## 1.2 Identifikasi Masalah

Mengacu pada observasi yang sudah dilakukan sebelumnya, terdapat sejumlah permasalahan yang terjadi pada Perumda Pasar Argha Nayottama, Adapun permasalahan yang ditemukan peneliti di Perumda Pasar Argha Nayottama ialah:

1. Adanya inkonsistensi pada pencapaian kinerja karyawan
2. Masih maraknya tindakan *indisipliner* yang dilakukan oleh karyawan

3. Adanya permasalahan pada pemberian motivasi yang dapat mencetuskan terjadinya tindakan *indiscipliner* sehingga berpengaruh terhadap konsistensi pencapaian kinerja
4. Ditemukan kesenjangan penelitian terdahulu antara pengaruh disiplin kerja serta motivasi terhadap kinerja karyawan

### 1.3 Pembatasan Penelitian

Untuk meminimalisir terjadinya penelitian di luar variabel yang telah ditentukan, maka penting untuk melakukan pembatasan pada ruang lingkup penelitian yakni hanya sebatas pada variabel dependen yakni kinerja di Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng yang mendapatkan pengaruh oleh dua variabel independen mencakup disiplin kerja serta motivasi. Populasi penelitian ini yakni karyawan tetap yang ada di Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng. Lokasi penelitian pada di Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng.

### 1.4 Rumusan Masalah

Mengacu pada dengan yang sudah dipaparkan di latar belakang, oleh sebab itu rumusan masalah di penelitian ini terdiri atas :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perumda Pasar Argha Nayottama Buleleng ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perumda Pasar Argha Nayottama Buleleng ?

3. Apakah disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perumda Pasar Argha Nayottama Buleleng ?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Mengacu pada apa yang sudah dipaparkan di rumusan masalah, sehingga dari adanya penelitian ini ialah untuk menguji :

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perumda Pasar Argha Nayottama Buleleng.
2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Perumda Pasar Argha Nayottama Buleleng.
3. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perumda Pasar Argha Nayottama Buleleng

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Terdapat manfaat melalui penelitian ini meliputi :

1. Manfaat Teoritis

Dari sudut pandang teoritis penelitian ini dapat memperkaya wawasan pada ranah keilmuan Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama mengenai pentingnya untuk meningkatkan kedisiplinan kerja serta perbaikan motivasi kerja sebagai upaya untuk mengembangkan tingkat kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Dilihat melalui aspek praktis, penelitian ini bisa dijadikan masukan untuk perusahaan dalam usahanya guna mengembangkan tingkat kinerja karyawan dengan peningkatan disiplin kerja serta motivasi