

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) ialah aspek penting untuk dibesarkan guna menggapai tujuan organisasi. SDM yang bermutu serta sanggup penuhi tuntutan pekerjaan yang terus menjadi diperlukan. Tanpa pemahaman aspek yang satu ini, pencapaian akan tujuan dari organisasi akan terhambat. Manajemen perusahaan wajib mengupayakan semaksimal mungkin agar dapat memperdayakan SDM yang dipunyai buat menemukan motivasi, disiplin serta kinerja yang besar. Menurut Hasibuan (2003) manajemen SDM adalah sebuah bidang manajemen yang spesial menekuni ikatan serta peranan manajemen manusia dalam organisasi perusahaan. Suatu organisasi menyadari bahwa manusia dalam suatu perusahaan merupakan unsur yang dapat memberikan keunggulan bersaing. Tiap perusahaan hendak berupaya buat senantiasa tingkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang sudah diresmikan perusahaan. Menurut Sinambela (2012) yang menyatakan kinerja karyawan sangat diperlukan, karena sebuah kinerja akan mengetahui bagaimana pengetahuan dan skill pekerja dalam memenuhi segala hal yang ditugaskan terhadapnya. Selain kemampuan serta keterampilan, karyawan juga harus memiliki motivasi kerja yang tinggi dan disiplin kerja yang baik. Seorang pekerja yang mempunyai inspirasi kerja yang tinggi di tempat kerja akan mempunyai tingkat disiplin kerja yang signifikan, mengingat dengan motivasi kerja yang tinggi pihak pekerja merasa didorong guna berfungsi dengan maksimal sehingga para pekerja tersebut akan mengikuti semua pedoman kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Menurut Khadarisma (2012) mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor pendorong atau penggerak utama dalam diri seorang individu untuk dapat menjalankan dan bekerja secara efektif terkait kewajiban serta komitmen yang disepakati sebelumnya. Ketika

karyawan berfungsi dengan baik dan menyetujui semua pedoman yang ditetapkan oleh organisasi, maka kinerja berikutnya akan maksimal.

Keberhasilan organisasi dalam mengelola SDM dapat diukur melalui kinerja karyawannya. Kinerja juga dipengaruhi oleh disiplin kerja, Hal ini dikuatkan oleh hipotesis yang dikomunikasikan oleh Hasibuan (2006) bahwa tatanan adalah jenis perhatian dan kemampuan individu untuk mematuhi semua pedoman organisasi dan memenangkan praktik yang diterima. Perwakilan dengan disiplin kerja yang baik diharuskan memiliki pilihan untuk mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan yang membuatnya dapat diandalkan dengan sukses dan cakup serta sesuai jadwal.

PT Pinus Merah Abadi Cabang Singaraja merupakan sebuah perusahaan swasta yang berkecimpung dalam lingkup penjualan dan distribusi produk-produk berlisensi dari Nabati Group. Perusahaan tersebut menyalurkan serta mendistribusikan barang makanan melalui pabrikan (*manufacturer*) keberbagai toko atau pengecer yang berada di seluruh daerah kabupaten Buleleng. Berangkat dari penelitian awal ditemukan tingkat realisasi dan target terendah pada PT Pinus Merah Abadi Cabang Singaraja. Sebagai perbandingan selain PT Pinus Merah Abadi Cabang Singaraja ada pengusaha lainnya yang berkecimpung di lingkup yang sejenis yaitu PT Mayora Indah Tbk Cabang Singaraja dan PT Arta Boga Cemerlang Cabang Singaraja. Hal ini dapat dilihat pada pada Lampiran 1.

Fakta pada Lampiran 1 menunjukkan bahwa PT Pinus Merah Abadi Cabang Singaraja belum mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan, sedangkan PT Mayora Indah Tbk Cabang Singaraja dan PT Arta Boga Cemerlang Cabang Singaraja sudah mencapai atau melebihi target penjualan yang telah disepakati bersama, maka dari itu penelitian di fokuskan di PT Pinus Merah Abadi Cabang Singaraja. Disamping itu, pada observasi awal ditemukan bahwa kinerja karyawan pada PT Pinus Merah Abadi Singaraja masih belum mencapai standar kinerja yang ditentukan oleh perusahaan. Fakta menurunnya

kinerja karyawan pada PT Pinus Merah Abadi Cabang Singaraja dapat dilihat pada Lampiran 2.

Fakta pada Lampiran 2 menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT Pinus Merah Abadi Cabang Singaraja masih belum mencapai standar kinerja yang ditentukan oleh perusahaan. Dapat dilihat dari 10 karyawan yang menjadi responden awal belum mencapai kategori kinerja yang sesuai standar perusahaan. Selain permasalahan pada standar kinerja yang belum tercapai ditemukan juga permasalahan mengenai kerjasama karyawan. Berdasarkan observasi awal bahwa karyawan kurang memiliki kerjasama dalam bekerja, misalnya masih tingginya tingkat egoisme karyawan untuk diterima pendapat pribadinya tanpa memperhatikan atau menerima pendapat dari karyawan lain. Selain itu karyawan sering melimpahkan tugas atau pekerjaannya kepada karyawan lain. Masalah tersebut harus diperhatikan oleh pimpinan perusahaan agar selalu menjaga dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Memberi motivasi itu penting di setiap organisasi. Upaya yang dapat dilaksanakan oleh pihak perusahaan untuk memiliki opsi yang berdampak pada pelaksanaan pekerja adalah penataan motivasi kerja, karena motivasi dapat menunjang kepercayaan diri yang representatif sehingga dapat meningkatkan presentasi mereka. Hal yang harus dilaksanakan adalah memberikan motivasi yaitu berupa gaji karyawan yang sesuai. Gaji Karyawan pada PT Pinus Merah Abadi Cabang Singaraja dapat dilihat pada Lampiran 3.

Fakta pada Lampiran 3 menunjukkan bahwa gaji yang diterima oleh karyawan PT Pinus Merah Abadi Cabang Singaraja tidak sesuai dengan kebijakan dari pemerintah daerah pada Surat Keputusan (SK) Gubernur Bali Nomor 2235/03-G/HK/2019 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Kabupaten Buleleng Tahun 2019 di Provinsi Bali dimana UMK ditetapkan sebesar Rp. 2.338.850. Gaji yang diterima karyawan dirasa belum mampu memenuhi kebutuhan karyawan. Hal tersebut menyebabkan karyawan kurang maksimal dalam bekerja. Selain permasalahan pada gaji karyawan yang tidak sesuai dengan UMK

ditemukan juga permasalahan mengenai rekan kerja seperti terjadi kesalahpahaman berkomunikasi dalam bekerja antara karyawan maupun atasan. Misalnya karyawan tidak sengaja berkata yang kurang sopan terhadap sesama rekan kerja sehingga dapat menyinggung karyawan lainnya sehingga membuat hubungan antara karyawan kurang harmonis. Hal tersebut akan membuat kondisi kerja yang tidak nyaman sehingga berakibat pada kinerja yang tidak maksimal. Motivasi kerja berkaitan erat dengan disiplin kerja, karena dengan motivasi yang ada dalam diri karyawan berdampak pada mereka dapat bekerja dengan maksimal dan mengikuti semua aturan yang berlaku di organisasi.

Disiplin kerja merupakan kesanggupan pribadi dalam menaati segala aturan dan norma terkait serta memiliki etika yang baik dalam bekerja. Ketika pekerja sudah mempunyai disiplin pada dirinya maka pekerja tersebut dapat mematuhi segala aturan perusahaan. Selain permasalahan pada gaji karyawan yang tidak sesuai dengan UMK, permasalahan mengenai rekan kerja dan kondisi kerja ditemukan juga permasalahan mengenai disiplin kerja karyawan, berdasarkan data yang diberikan *Human Resource Departement* (HRD) mengenai absensi karyawan pada PT Pinus Merah Abadi Cabang Singaraja terdapat permasalahan yang terlihat yaitu dari kehadiran waktu kerja, ketepatan karyawan terhadap waktu bekerja, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang masih mengalami permasalahan, seperti ketepatan waktu bekerja karyawan menjadi permasalahan dilihat dari banyaknya karyawan yang datang terlambat saat masuk kerja, mangkir/keluar saat jam kerja, dan setelah istirahat selesai karyawan tidak langsung kembali bekerja serta karyawan diketahui sering pulang mendahului. Selain itu, ketidakdisiplinan karyawan juga dapat dilihat dari kelengkapan pada saat bekerja, seperti karyawan lupa dalam membawa faktur penjualan, Ketidakdisiplinan ini dapat dilihat dari sikap karyawan yang belum mampu sepenuhnya mengikuti dan menuruti semua aturan kerja

yang terjadi di perusahaan. Rendahnya disiplin kerja karyawan pada PT Pinus Merah Abadi Cabang Singaraja dapat dilihat pada Lampiran 4.

Fakta pada Lampiran 4 menunjukkan bahwa karyawan pada PT Pinus Merah Abadi Cabang Singaraja tidak disiplin. Ini dapat dilihat dari jumlah karyawan yang dijadikan observasi awal yaitu sebanyak 10 orang dengan batas toleransi pelanggaran 3 kali, namun kenyataannya tingkat pelanggaran rata-rata yang dilakukan oleh karyawan sebanyak 7 kali, pelanggaran paling sering dilakukan oleh karyawan adalah datang terlambat, pulang mendahului dan kurang disiplin dalam membawa perlengkapan. Apabila ini terus berlanjut maka dikhawatirkan setiap individu semakin tidak disiplin dan kinerjanya menurun sehingga akan berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Berdasarkan fakta-fakta masalah yang ditemukan pada PT Pinus Merah Abadi Cabang Singaraja, tidak tercapainya standar kinerja karyawan diduga disebabkan oleh motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan yang rendah. Hal tersebut tidak sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Priyono (2010) menyatakan bahwa jika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi dan disiplin kerja tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat. Teori ini juga didukung dengan hasil penelitian empirik dari Rukhayati (2018).

Melihat kesenjangan fakta masalah dengan harapan teori maka dipandang perlu dilakukan penelitian untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT Pinus Merah Abadi Cabang Singaraja dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pinus Merah Abadi Cabang Singaraja”**.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Identifikasikasi masalah pada PT Pinus Merah Abadi Cabang Singaraja adalah sebagai berikut:

1. PT Pinus Merah Abadi Cabang Singaraja masih belum bisa mencapai target realisasi penjualan yang diharapkan.
2. Kinerja karyawan pada PT Pinus Merah Abadi Cabang Singaraja belum optimal.
3. Hubungan antara rekan kerja kurang harmonis, hal tersebut dikarenakan tingginya tingkat egoisme karyawan serta kurangnya kerjasama dalam bekerja.
4. Kurangnya disiplin kerja pada karyawan PT Pinus Merah Abadi Cabang Singaraja. Dilihat dari data 10 karyawan yang dijadikan observasi awal rata-rata karyawan dalam kategori tidak disiplin.
5. Motivasi kerja karyawan masih tergolong kurang, hal tersebut terlihat dari gaji yang didapat karyawan masih dibawah UMK.

1.3 Pembatasan Masalah Penelitian

Menghindari adanya pembahasan yang terlalu luas maka, penulis membatasi penelitian pada variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT Pinus Merah Abadi Cabang Singaraja.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Rumusan masalah yang dapat diajukan pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut.

- 1) Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pinus Merah Abadi Cabang Singaraja?
- 2) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada PT Pinus Merah Abadi Cabang Singaraja ?
- 3) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pinus Merah Abadi Cabang Singaraja ?

- 4) Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pinus Merah Abadi Cabang Singaraja ?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini yaitu guna menguji pengaruh sebagai berikut.

- 1) Motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pinus Merah Abadi Cabang Singaraja.
- 2) Motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada PT Pinus Merah Abadi Cabang Singaraja.
- 3) Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pinus Merah Abadi Singaraja.
- 4) Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pinus Merah Abadi Cabang Singaraja.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

- 1) Manfaat secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran bagi bidang manajemen SDM terkait disiplin kerja dan kinerja karyawan, serta dapat digunakan sebagai kajian teoritis untuk penelitian selanjutnya.

- 2) Manfaat secara praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan implikasi bagi pihak perusahaan mengenai pentingnya disiplin kerja karyawan agar terwujud kinerja kerja yang baik, sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan.