

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A.Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu departemen yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan dari suatu perusahaan. Departemen sumber daya manusia mempunyai andil dalam mengembangkan potensi karyawan untuk kepentingan perusahaan. Beberapa potensi karyawan seperti kedisiplinan, motivasi, totalitas, kecerdasan dan sebagainya dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan perannya di perusahaan.

Dalam mencapai tujuan-tujuan tersebut tentunya ada faktor-faktor yang berpengaruh terhadap berhasil atau tidaknya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan, tenaga kerja merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan perusahaan tersebut.

Manusia merupakan sumber daya di dalam organisasi haruslah diatur sedemikian rupa agar terkoordinasi dengan baik dan bisa mencapai rencana strategis perusahaan dengan baik. Apabila sumberdaya manusianya tidak dikelola dengan baik dan benar maka kesuksesan dalam organisasi tersebut akan sulit untuk diwujudkan.

Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki oleh organisasi perusahaan, maka harus dipahami faktor apa saja yang bisa mempengaruhi kualitas kinerja karyawan agar bisa lebih optimal lagi

dalam melakukan pekerjaannya. Dalam pertumbuhan perekonomian sekarang ini, keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari bagaimana karyawan dapat bekerja secara disiplin.

Disiplin mencerminkan besarnya tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas serta tanggung jawab yang sudah diberikan oleh perusahaan kepadanya. Upaya-upaya untuk menciptakan kedisiplinan dalam suatu organisasi adalah dengan cara membuat peraturan-peraturan yang jelas, tegas serta mudah dipahami oleh karyawan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Singodimedjo (dalam Edy Sutrisno, 2016: 86) mengatakan disiplin adalah “sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”.

Menurut Hasibuan dalam Sinambela (2016:35) “Disiplin kerja adalah kemaupuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”.

Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Saya sebagai penulis sudah melakukan observasi pada PT. Eka Jaya Internasional, saya melihat tingkat kedisiplinan karyawannya masih

belum maksimal. Hal ini bisa dilihat dari masih ada beberapa karyawan yang tidak tepat waktu pada saat masuk jam kerja, meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja tanpa keterangan yang jelas, dan penggunaan alat-alat kerja yang masih belum efisien dan efektif.

Selain disiplin, karyawan juga harus diberikan motivasi kerja dalam bekerja agar dapat menjalankan kinerjanya yang baik. Karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja secara efektif dan efisien guna mencapai hasil yang optimal. Motivasi mempunyai dua komponen, yakni komponen dorongan perubahan dalam diri seseorang dengan keadaan kurang merasa puas dan komponen luar yaitu apa yang diinginkan perusahaan untuk mencapai tujuan.

Banyak karyawan yang kurang giat dalam melakukan pekerjaannya karena kurangnya motivasi yang mendorong semangat karyawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Malayu Hasibuan (2016 : 219) Motivasi adalah “pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Chukwuma & Obiefuna (2014) Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak.

Dengan adanya motivasi dari perusahaan, diharapkan setiap individu dalam perusahaan dapat menciptakan kinerja yang tinggi demi kemajuan perusahaan dan pencapaian tujuan perusahaan yang diinginkan.

Saya sebagai penulis sudah melakukan observasi pada PT. Eka Jaya Internasional, saya melihat tingkat motivasi kerja karyawannya belum maksimal. Hal ini terlihat dari beberapa karyawan yang belum mempunyai keinginan untuk maju karena berfikir sudah ada di zona nyaman masing-masing.

Kinerja Menurut Arda (2017: 45) “adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja yang mengandung makna prestasi, yaitu karya yang dicapai, dan melakukan suatu kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil”.

Kinerja menurut Malayu Hasibuan (2014 : 92) menjelaskan bahwa kinerja adalah “suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Kinerja adalah aktivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan dengan usaha sistematis dan meningkatkan kemampuan

organisasi secara terus menerus hingga mencapai kebutuhannya secara efektif.

Secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan wujud atau keberhasilan pekerjaan yang dilakukan seseorang atau kelompok organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan merupakan akibat kinerja individu atau tim yang tidak optimal.

Saya sebagai penulis sudah melakukan observasi pada PT. Eka Jaya Internasional, terdapat beberapa faktor negatif yang dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya, serta tidak ada rekan kerja yang bisa dijadikan contoh untuk mencapai hasil kinerja yang baik.

Kualitas kinerja karyawan akan dapat terlaksana dengan baik apabila beberapa variabel yang mempengaruhi sangat mendukung. Variabel yang dimaksud adalah Disiplin dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan kantor pada PT. Eka Jaya Internasional. Kondisi di atas menimbulkan permasalahan bagi pimpinan perusahaan untuk memperbaiki tingkat disiplin dalam perusahaan dan juga memberikan motivasi bagi karyawan guna dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Bagaimana mungkin untuk mencapai tujuan yang diharapkan

oleh perusahaan banyak karyawan yang kurang peduli dengan apa yang harus dikerjakan dan sudah menjadi tanggung jawabnya itu.

Berdasarkan uraian yang sudah dijelaskan diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pada PT. Eka Jaya Internasional”**. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat tentang pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Khususnya pada PT. Eka Jaya Internasional

## **B. Batasan Masalah**

Dari berbagai permasalahan yang dapat teridentifikasi pada uraian latar belakang di atas dan mengingat keterbatasan waktu penelitian dalam waktu dan tempat, maka peneliti membatasi ruang lingkup penelitian ini pada masalah-masalah berikut ini :

1. Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan kantor PT. Eka Jaya Internasional yang beralamatkan di Jl. Raya Serang KM 13.8 Kawasan Industri, Tunas Bitung Kav J-1 Pasir Jaya, Cikupa, Tangerang, Banten.
2. Tempat penelitian ini dilaksanakan di PT. Eka Jaya Internasional yang beralamatkan di Jl. Raya Serang KM 13.8 Kawasan Industri, Tunas Bitung Kav J-1 Pasir Jaya, Cikupa, Tangerang, Banten 15710.
3. Penelitian ini dilakukan dari bulan Desember 2021 sampai dengan bulan Februari 2022.

### **C. Rumusan Masalah**

Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan Dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Permasalahan dari perusahaan ini adalah rendah tingginya kinerja karyawan, untuk Suatu upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan permasalahan tersebut diduga pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin mempengaruhi kinerja karyawan kantor pada PT. Eka Jaya Internasional ?
2. Apakah motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan kantor pada PT. Eka Jaya Internasional?
3. Apakah disiplin dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan kantor pada PT. Eka Jaya Internasional?

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang ada diatas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian Kantor PT. Eka Jaya Internasional sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan kantor pada PT. Eka Jaya Internasional.

2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan kantor pada PT. Eka Jaya Internasional.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan kantor pada PT. Eka Jaya Internasional.

## **E. Sistematika Penulisan**

Penelitian ini dilakukan guna lebih teratur dan urutannya dalam penulisan skripsi, maka penulis menggunakan sistematika sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini pendahuluan yang materinya sebagian besar menyempurnakan usulan penelitian yang berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menguraikan teori yang mendasar tentang tinjauan teori yang meliputi kedisiplinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan, kerangka pemikiran, penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian serta hipotesis penelitian.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang pengembangan metode penelitian yang terdiri dari jenis penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, definisi operasional dan pengukuran variabel, data dan sumber data,

metode pengumpulan data, desain pengambilan sampel, dan metode analisis data.

#### BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang gambaran obyek penelitian, karakteristik responden, analisis data dan pembahasan.

#### BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan simpulan, keterbatasan penelitian dan saran-saran yang perlu disampaikan.

#### DAFTAR PUSTAKA

#### LAMPIRAN