

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Diera globalisasi ini tingkat persaingan usaha semakin hari mengalami peningkatan. Kondisi seperti saat ini tentu memacu setiap perusahaan harus bisa mempertahankan kelangsungan organisasinya. Untuk bertahan pada kondisi saat ini, perusahaan harus bisa memperhatikan dan diimbangi dengan kemampuan dalam *manage* sumber daya manusia (SDM) yang memadai agar perusahaan mampu mengarahkan, mengelola dan menjadikan SDM yang berkualitas dan memiliki kinerja yang baik. Hal ini dikarenakan SDM merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu organisasi perusahaan, seperti yang dijelaskan oleh Hasibuan dalam Nurbaya (2020:1) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan pekerja dan pekerjaan agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Adapun menurut Rivai dan Sagala dalam Adhari (2021:5) menyatakan juga bahwa SDM merupakan masalah perusahaan paling penting, karena faktor inilah yang membuat SDM lain dalam perusahaan dapat berfungsi atau dijalankan.

Besarnya peran dan kedudukan pada SDM sebagai karyawan dalam kegiatan organisasi atau perusahaan, maka diperlukan kedisiplinan yang tinggi untuk meningkatkan kinerja dalam bekerja pada karyawan. Hal itu karena disiplin merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada pada organisasi atau perusahaan, baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin kerja karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan karyawan yang tidak disiplin akan memperlambat pencapaian atau tujuan perusahaan.

Disiplin dalam bekerja merupakan hal yang harus diperhatikan dan diterapkan oleh setiap karyawan dalam suatu perusahaan dan diperlukan kesadaran dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan. Disiplin sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan, karena disiplin sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan dan mengikuti aturan-aturan yang diberikan oleh perusahaan. Semakin disiplin, maka akan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja pada perusahaan.

Pada faktanya membangun nilai disiplin pada karyawan di dalam organisasi atau perusahaan bukanlah suatu hal yang mudah, karena setiap karyawan memiliki karakter, nilai disiplin dan kemauan yang berbeda-beda, seperti merasa keberatan atau pun tertekan pada aturan yang mereka terima. Oleh karena itu, perlu juga adanya dorongan atau motivasi kerja pada karyawan agar karyawan mempunyai semangat kerja serta akan mudah dalam mengikuti peraturan-peraturan yang ada pada perusahaan. Sehingga hal ini akan mempengaruhi juga kinerja kerja pada karyawan dan mampu memberikan hasil kerja yang baik sebagaimana yang diharapkan oleh setiap perusahaan.

Motivasi kerja menurut George dan Jones dalam Adhari (2020:13) dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam suatu organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*). Adanya nilai disiplin dan motivasi pada karyawan, tentu karyawan akan dapat meningkatkan kinerja dan mampu memberikan hasil kerja yang baik pada perusahaan. Sehingga hal ini mampu mempercepat suatu harapan dan keberhasilan pada perusahaan.

Kinerja menurut Mangkunegara dalam Sopiah dan Sangadji (2018:350) dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kualitas yang dimaksud disini adalah dari kehalusan, kebersihan dan ketelitian dalam pekerjaan, sedangkan kuantitas dilihat dari jumlah banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan. Oleh karena itu, performa perusahaan sangat bergantung dengan hasil kerja karyawan. Hasil kerja karyawan dapat dikatakan sesuai dengan keinginan jika proses kinerja karyawannya sudah baik. Adapun kinerja karyawan juga merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan tercapai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan.

Kinerja tidak akan tercapai apabila tidak ada pengelolaan dan pengawasan manajemen yang baik, yang dapat mendorong upaya-upaya organisasi yang ditunjukkan untuk mencapai tingkat tertinggi organisasi. Selain itu, dapat juga meningkatkan organisasi serta mengembangkan kinerja karyawan.

PT. KPM Ikhlas Tegas Puas atau lebih banyak dikenal dengan Klinik Pendidikan MIPA (KPM) yaitu lembaga pendidikan yang memfokuskan pada pembelajaran di bidang Matematika dan IPA yang menerapkan sistem metode seikhlasnya dalam menjalankan operasional lembaga. Bentuk sederhana penerapan sistem ini adalah siswa tidak ditentukan biaya dalam belajar. Berdasarkan pengalaman, sistem metode seikhlasnya mampu memperbaiki akhlak manusia. Oleh karena itu, sebagai lembaga pendidikan yang ingin siswa-siswinya berakhlak dan berkarakter baik, tentu guru dan karyawan KPM harus mempunyai akhlak dan karakter yang baik dalam bekerja, salah satunya adalah mempunyai nilai disiplin dan tanggung jawab serta motivasi kerja agar dapat mematuhi aturan-aturan yang harus dipatuhi dan tidak boleh dilanggar seperti masuk kerja tepat waktu yaitu pukul 07.45 WIB dan keluar kerja pukul 16.00 WIB.

Pada saat melakukan observasi, penulis masih banyak menemukan karyawan yang belum disiplin yaitu banyaknya melakukan pelanggaran dalam absensi. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel-tabel data berikut ini.

Tabel 1.1 Data Keterlambatan Absensi Tanggal 26 Desember 2021 - 25 Maret 2022

26 Desember 2021 - 25 Januari 2022												26 Januari 2022 - 25 Februari 2022												26 Februari 2022 - 25 Maret 2022																							
K	H	T	P	K	H	T	P	K	H	T	P	K	H	T	P	K	H	T	P	K	H	T	P	K	H	T	P	K	H	T	P	K	H	T	P												
1	20	12	60%	15	19	13	68%	29	21	0	0%	43	21	0	0%	1	13	12	92%	15	15	0	0%	29	18	16	89%	43	19	4	21%	1	19	19	100%	15	4	4	100%	29	19	0	0%	43	19	9	47%
2	18	17	94%	16	22	18	82%	30	21	0	0%	44	22	2	9%	2	18	18	100%	16	8	8	100%	30	22	0	0%	44	16	16	100%	2	19	18	95%	16	20	16	80%	30	19	0	0%	44	19	2	11%
3	23	17	74%	17	20	13	65%	31	23	0	0%	45	22	20	91%	3	16	12	75%	17	18	17	94%	31	22	1	5%	45	22	9	41%	3	20	13	65%	17	19	11	58%	31	17	0	0%	45	22	4	18%
4	20	19	95%	18	21	20	95%	32	21	0	0%	46	26	8	31%	4	19	11	58%	18	19	16	84%	32	21	0	0%	46	18	11	61%	4	17	9	53%	18	24	17	71%	32	16	2	13%	46	19	15	79%
5	21	4	19%	19	20	17	85%	33	25	0	0%	47	23	3	13%	5	23	11	48%	19	12	11	92%	33	20	0	0%	47	19	17	89%	5	18	5	28%	19	18	16	89%	33	20	1	5%	47	21	13	62%
6	17	0	0%	20	21	9	43%	34	25	3	12%	48	21	16	76%	6	24	0	0%	20	22	22	100%	34	24	0	0%	48	16	8	50%	6	22	0	0%	20	10	6	60%	34	20	2	10%	48	19	19	100%
7	20	18	90%	21	24	15	63%	35	21	0	0%	49	20	15	75%	7	17	10	59%	21	13	6	46%	35	23	0	0%	49	13	12	92%	7	2	2	100%	21	24	17	71%	35	19	0	0%	49	19	3	16%
8	18	15	83%	22	25	18	72%	36	21	0	0%	50	20	17	85%	8	7	5	71%	22	23	15	65%	36	20	0	0%	50	22	5	23%	8	16	12	75%	22	25	13	52%	36	19	0	0%	50	19	15	79%
9	22	18	82%	23	19	10	53%	37	18	16	89%	51	21	2	10%	9	13	8	62%	23	8	5	63%	37	23	0	0%	51	15	15	100%	9	19	18	95%	23	21	1	5%	37	20	14	70%	51	19	11	58%
10	18	0	0%	24	15	11	73%	38	20	19	95%	52	15	8	53%	10	14	11	79%	24	19	5	26%	38	13	11	85%	52	17	11	65%	10	19	0	0%	24	20	16	80%	38	19	0	0%	52	16	0	0%
11	21	18	86%	25	22	16	73%	39	14	12	86%	53	4	3	75%	11	20	1	5%	25	16	14	88%	39	22	0	0%	53	15	5	33%	11	21	16	76%	25	23	18	78%	39	19	17	89%	53	15	5	33%
12	20	7	35%	26	22	20	91%	40	23	0	0%					12	11	9	82%	26	25	15	60%	40	18	18	100%					12	23	3	13%	26	18	15	83%	40	19	12	63%				
13	19	13	68%	27	27	16	59%	41	21	19	90%					13	16	2	13%	27	11	6	55%	41	18	12	67%					13	19	9	47%	27	22	15	68%	41	20	0	0%				
14	20	0	0%	28	22	19	86%	42	19	15	79%					14	15	10	67%	28	27	22	81%	42	23	0	0%					14	20	0	0%	28	19	16	84%	42	18	2	11%				

Sumber : HRD PT. KPM Ikhlas Tegas Puas Pusat

Keterangan :

K = Karyawan

H = Jumlah hadir dalam satu bulan

T = Telat

P = Persentase

Dari data di atas dapat dilihat bahwa jumlah keterlambatan datang kerja karyawan PT. KPM Ikhlas Tegas Puas Pusat masih terbilang tinggi. Jika diambil rata-rata dari seluruh karyawan maka terdapat :

1. 66% karyawan melakukan datang terlambat pada 26 Desember 2021 sampai 25 Januari 2022 dan hanya 10 dari 53 orang karyawan yang tidak datang terlambat.
2. 65% karyawan melakukan datang terlambat pada 26 Januari 2022 sampai 25 Februari 2022 dan hanya 10 dari 53 orang karyawan yang tidak datang terlambat.
3. 57% karyawan melakukan datang terlambat pada 26 Februari 2022 sampai 25 Maret 2022 dan hanya 10 dari 53 orang karyawan yang tidak datang terlambat

Selain itu, penulis juga menemukan bahwa banyaknya ketidakhadiran karyawan dalam bekerja. Dari data di bawah ini menunjukkan terdapat beberapa karyawan yang tidak hadir atau tidak masuk kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya motivasi terhadap karyawan yang menyebabkan tingkat tidak hadir karyawan semakin tinggi. Hal ini dapat dilihat pada tabel data berikut ini.

Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan Tanggal 26 Desember 2021 - 25 Maret 2022

Tanggal	Jumlah Karyawan	Pernah Tidak Hadir
26 Desember 2021 - 25 Januari 2022	53	18 Orang
26 Januari - 25 Februari 2022	53	18 Orang
26 Februari - 25 Maret 2022	53	7 Orang

Sumber : HRD PT. KPM Ikhlas Tegas Pwas

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa permasalahan yang ada yaitu tentang disiplin dan motivasi kerja. Maka dari itu, penulis ingin melakukan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. KPM Ikhlas Tegas Pwas Pusat”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Beberapa permasalahan yang muncul, dapat diidentifikasi oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya disiplin terhadap karyawan menyebabkan banyak karyawan yang datang terlambat.
2. Kurangnya motivasi terhadap karyawan menyebabkan banyak terjadinya tidak hadir dalam bekerja.
3. Kurangnya percaya diri pada karyawan seperti pada saat *speak up* atau menyampaikan suatu informasi, seperti menjadi pemandu acara pada pengajian harian.

4. Kurangnya *leadership*. Hal ini karena kurang maksimalnya arahan yang diberikan pimpinan atau manajer.
5. Kurangnya inisiatif dan inovasi dari karyawan. Hal ini dikarenakan ketika mengadakan suatu program khususnya program dalam perlombaan, tidak adanya pembahasan dari awal atau *meeting* mengenai pembahasan program lomba yang akan dijalankan.
6. Kurangnya profesional dalam bekerja. Banyak ditemukan karyawan ketika waktu kerja melakukan jajan ke luar kantor, melakukan permainan bola pingpong dan mengakses situs yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan seperti menonton film.

1.3. Pembatasan Masalah

Dari masalah yang telah dijabarkan di atas, terlihat bahwa disiplin dan motivasi kerja merupakan masalah utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan alasan tersebut, maka penulis membatasi penelitian pada **“Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. KPM Ikhlas Tegas Puas Pusat”**.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan pada penelitian ini dikemukakan sebagai berikut:

1. Apakah disiplin dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. KPM Ikhlas Tegas Puas Pusat ?
2. Apakah disiplin secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. KPM Ikhlas Tegas Puas Pusat ?
3. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. KPM Ikhlas Tegas Puas Pusat ?

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui disiplin dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. KPM Ikhlas Tegas Puas Pusat ?

2. Untuk mengetahui disiplin secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. KPM Ikhlas Tegas Puas Pusat ?
3. Untuk mengetahui motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. KPM Ikhlas Tegas Puas Pusat ?

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Dapat digunakan oleh pihak-pihak yang mempunyai masalah serupa seperti halnya yang diteliti.
2. Membantu penulis selanjutnya agar dapat menjadi referensi dan bahan evaluasi untuk penelitian selanjutnya.
3. Membantu pengembangan ilmu manajemen khususnya pada bagian sumber daya manusia dengan disiplin, motivasi kerja dan kinerja karyawan.
4. Menambah wawasan penulis khususnya pada bidang sumber daya manusia.

1.7. Sistematika Penelitian

Guna memperjelas alur penelitian, maka penulis mengelompokkan materi-materi yang ada dalam bentuk sub bab. Adapun bentuk sub babnya yaitu sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang teori-teori yang berisi pengertian, penjelasan tentang hal yang diteliti dan dikutip dari buku atau jurnal yang berhubungan dengan penelitian ini serta kerangka dari penelitian itu sendiri.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang tempat, waktu, kapan penelitian dilakukan, jenis penelitian, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan teknik analisis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang objek penelitian, gambaran penelitian dan pembahasan hasil penelitian secara lebih rinci sampai mendapatkan hasil yang dapat mengupas permasalahan yang ada.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi simpulan dari penelitian yang telah dilakukan dan juga saran masukan untuk pihak objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang sumber-sumber buku, jurnal, rujukan yang digunakan dalam penyusunan skripsi.