BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting didalam suatu perusahaan, karena dengan sumber daya manusia yang berkualitas akan dapat memberikan kontribusi yang maksimal sehingga mempermudahperusahaan untuk mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia dengan sebaik mungkin. Sebab kunci kesuksesan dan kemajuan perusahaan bukan hanya terletak pada kecanggihan teknologi, tetapi karyawan juga merupakan faktor penting bagi kesuksesan perusahaan. Rachmawati dalam katiandagho *et al*.,(2014) sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan semua kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintergrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapainya suatu tujuan perusahaan, individu, dan masyarakat. Karyawan yang memiliki kemampuan atau potensi yang tinggi dapat dengan mudah mereliasasikan visi dan misi perusahaan untuk mencapai tujuan.

Persaingan global dunia kerja saat ini sangat membutuhkan orang-orang yang bisa berpikir maju, inovatif, kritis, cerdas dan mampu berkarya dengan semangat tinggi mau belajar untuk menghadapi perkembangan zaman yang terus maju. Sehingga akan menjadikan persaingan yang ketat di berbagai sektor proses pengelolaan dan pemeliharaan. Manajemen perusahaan semakin mendapatkan

perhatian yang serius dari seluruh elemen yang ada dalam perusahaan agar dapat menciptakan sebuah sistem manajerial yang tangguh dan mampu untuk mengikuti perkembangan zaman yang semakin maju saat ini.

Hal penting dalam mengelola sumber daya manusia yaitu tentang kinerja karyawan. Kinerja adalah *output* kerja seseorang yang menjalankan tugasnya sesuai dengan standart yang diberikan, baik secara kuantitas maupun kualititas. Kinerja karyawan seringkali ditafsirkan sebagai pencapaian tugas dimana tingkat kinerja organisasi di tunjukkan melalui kesesuaian program kerja yang di laksanakan oleh karyawan untuk mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan. Bangun dalam Wijaya (2015) menyatakan kinerja merupakan hasil dari pekerjaanyang di capai oleh karyawan seperti standart hasil kerja dan target yang di tentukan oleh perusahaan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma, standart operasional prosedur, kriteria dang fungsi yang telah di tetapkan oleh perusahaan.Semangat yang tinggi dapat tercipta dalam diri seorang karyawan dalam bekerja,maka perusahaan akan dapat dengan mudah mencapai target yang dinginkan dengan lancar. Dengan kinerja karyawan yang baik akan berpengaruh secara langsung terhadap citra baik perusahaan di masyarakat luas.Adapun beberapa faktor yang bisa di lakukan perusahaan untuk menciptakan kinerja karyawan yang maksimal diantaranya memberlakukannyadisipilin kerja yaitu bentuk aturan yang di terapkan perusahaan dengan tingkat kedisplinan kerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya agar pekerjaan terlaksana dengan baik dan mudah sehingga perusahaaan dapat mencapai tujuan yg diinginkan.Dalam memberlakukan disiplin kerja ini perusahaan juga harus memperhatikan

kenyamanan karyawan dalam bekerja agar tidak timbul tekanan dan stress kerja yang akan dialami oleh kayawanya, sehingga karyawan tersebut bisa mengembangkan potensi dan keahlihan yang dimilikinya dengan maksimal. Dalam menciptakan kinerja yang tinggi dalam diri kayawanya perusahaan juga harus dapat menciptakan komunikasi dua arah yang baik antara pimpinan dan karyawannya, komunikasi dua arah yang baik itu adalah dengan cara memberi motivasi kepada para karyawanya. Motivasi adalah dorongan yang bersifat positif atas suatu kegiatan atau pekerjaan yang di lakukan oleh seseorang untuk peningkatan hasil dalam dia bekerja. Motivasi kerja dapat berasal dari diri seseorang itu sendiri maupun dorongan dari luar dirinya. Motivasi yang bersifat positif akan berdampak meningkatkanya kinerja karyawan demi mencapai tujuan dan target yang di harapkan.

Disiplin kerja merupakan perilaku, sikap dan tindakan yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang sudah di tetapkan atau yang ada di dalam perusahaan. Rivai dan sagala (2013) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar karyawan bersedia untuk mngubah perilaku dan sebagai upaya untuk meningkatkan kesediaan dan kesadaran setiap karyawan dalam mentaati semua peraturan daan norma-norma sosial yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Dalam melakukan disiplin kerja ini perusahaan harus bisa membuat kenyamanan pada karyawanya dan tidak boleh sampai timbul rasatertekan dan stress kerja pada diri karyawannya, karena jika timbul rasa tertekan dan stress kerja pada diri karyawan, karyawan tersebut tidak akan bisa bekerja dengan optimal sehingga kemampuan atau kelebihan yang di

milikinya tidak bisa di kembangkan dengan baik. karyawan yang sudah terbiasa dengan disiplin kerja yang tinggi akan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga akan berdampak positif bagi karyawan dalam aktivitas kerjanya.

Motivasi merupakan sesuatu yang ada pada diri manusia yang membangkitkan, mengaktifkan, memindahkan, mengarahkan dan menyalurkan perilakunya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Hal-hal yang dapat memotivasi seorang karyawan adalah ingin menunjukan prestasi, agar di perhatikan oleh atasan dan teman sekerja, ingin memperoleh tambahan penghasilan, rasa tanggung jawab dan loyalitas pada pekerjaannya. Motivasi yang bersifat positif dari atasan kepada para keryawannya akan berdampak pada kinerja karyawan yang tinggi dalam mencapai tujuan yang dinginkan oleh perusahaan. Dan sebaliknya jika motivasi tersebut bersifat negatif akan berdampak menurunnya kinerja karyawan tersebut sehingga apa yang ingin di targetkan atau dituju tidak dapat terlaksana dengan maksimal. Kadarisma (2012) menyatakan motivasi merupakan pendorong dalam diri seseorang untuk berperilaku dengan baik dan bekerja lebih giat sesuai dengan tugas dan kewajiban serta tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Pemberian motivasi ini sangat penting untuk mendorong seorang karyawan agar dapat bekerja keras, bersemangat dan antusias untuk mencapai tujuan prestasi kerja yang tinggi.

Saat ini banyak perusahaan yang di hadapakan dengan masalah internalnya yaitu masalah dengan para karyawanya salah satu contohnya adalah PT. Jamkrida Jatim.PT. Jamkrida Jatim adalah perusahaan yang bergerak di

bidang penjamin (Kredit) bagi usaha mikro, kecil, menengah dan koperasi (UMKMK). Kinerja karyawan di PT.Jamkrida Jatim tiga tahun terakhir mengalami penurunan hal ini terbukti dengan menurunyatarget umkm yang sudah ditetapkan. Berikut tabel target UMKM PT. Jamkrida Jatim

Tabel 1.1

Target UMKM PT. Jamkrida Jatim Tahun 2019-2021

Tahun	Target UMKM	Realisasi
2019	43.090	44.810
2020	50.359	50.352
2021	50.360	50.354

Sumber : PT.Jamkrida Jatim

Dari tabel 1.1 diatas dapat diketahui bahwa target UMKM PT.Jamkrida Jatim mengalami penurunan selama tiga tahun terakhir yaitu pada tahun2019-2021. Pada tahun 2019 realisasi target umkm yang dapat dicapai sebanyak 44.810 umkm hal ini melampaui target awal yang di tetapkan oleh PT.Jamkrida Jatim yaitu sebanyak 43.090 umkm. Namun pada tahun 2020 realisasi target umkm hanya mencapai 50.352 umkm hal ini mengalami penurunan karena tidak sesuai target umkm yang di tetapkan oleh PT.Jamkrida Jatim yaitu sebanyak 50.359 umkm. Penurunan target umkm ini juga terjadi pada tahun 2021 realisasi yang dapat dicapai hanya sebanyak 50.354 umkmsedangkan target umkm yang di tetapkan oleh PT.Jamkrida Jatim sebanyak 50.360. dari keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT.Jamkrida Jatim mengalami penurunan hal ini terbukti dengan realisasi target umkm yang menurun.

Penurunan kinerja karyawan ini bisa disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya disiplin kerja disebabkan oleh meningkatnya absensi tidak masuk karyawan PT.Jamkrida Jatim ini terbukti pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.2
Data Absensi Tahun 2019-2021 PT Jamkrida Jatim

Tahun	Jumlah Karyawan	Sakit	Izin	Alpha	Jumlah Karyawan yang Tidak masuk	Persentase (%)
2019	44 orang	2	2	4	8	18,17%
2020	44 orang	3	2	4	9	20,44%
2021	44 orang	4	3	6	13	29,53%

Sumber : PT.Jamkrida Jatim

Berdasarkan tabel 1.2dapat diketahui bahwa adanya peningkatan absensi tidak masuk kerja di PT Jamkrida Jatim, ini dapat di lihat pada tahun 2019-2021. Peningkatan absen tidak masuk kerjapada tahun 2019ketidakhadiran berjumlah 8, dan pada tahun 2020 ketidakhadiran berjumlah 9, pada tahun 2021 peningkatan absen tidak masuk kerja terus mengalami peningkatan ketidakhadiran berjumlah 13. Dari keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa selama tiga tahun terakhir yaitu pada tahun 2019-2021 peningkatan jumlah absensi karyawan yang tidak masuk kerja terus meningkat di PT Jamkrida Jatim. Hal ini menunjukkan adanya penurunan disiplin kerja pada diri karyawan, sehingga karyawan tersebut tidak mematuhi aturan-aturan atau norma-norma yang diterapkan oleh perusahaan. Menurut penelitian terdahulu oleh Dewi (2018) dan ilham (2019) menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain disiplin kerja yang menurun pada karyawa PT.Jamkrida Jatim penunrunan kinerja karyawan yang terjadi saat ini di PT. Jamkrida Jatim disebabkan

rendahnya motivasi yang dimiliki karyawan karena tidak adanya pencapain penghargaan diperusahaan membuat karyawan tidak semangat dalam bekerja sehingga mengindikasi adanya masalah di motivasi kerja. Menurut penelitian terdahulu oleh Putra at el., (2017) menunjukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik meneliti pengaruh variabel disiplin kerja, motivasi, dan kinerja karyawan. Peneliti memandang perlu adanya suatu penelitiam pada karyawan PT. Jamkrida Jatim untuk menyelesaikan skripsi dengan mengambil judul " **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JAMKRIDA JATIM."**

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Jamkrida Jatim?
2. Apakah Motuvasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Jamkrida Jatim?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Jamkrida Jatim.
2. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT.Jamkrida Jatim.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi beberapa pihak antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

   Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan masukan dan informasi serta bahan pertimbangan untuk evaluasi dalam meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan yang di inginkan oleh perusahaan dapat tercapai dengan optimal dan juga sebagai bahan pertimbangan perusahaan untuk menentukan strategi bisnis yang efektif dan efisien dimasa yang akan datang.
2. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis

   Menambah refrensi bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian lanjutan dan pembahasan yang lebih mendalam dimasa yang akan datang.