

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan dalam dunia usaha telah menjadi ritualitas bagi setiap perusahaan untuk memenuhi apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan konsumen. Dengan segala strategi yang dimiliki, perusahaan mengharapkan memiliki koneksi yang baik dan kuat dengan para pemangku kepentingan perusahaan. Maka dari itu suatu perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang baik dan berkualitas. Sumber daya manusia merupakan salah satu penunjang keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan. Sehingga sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya memiliki peran penting untuk merencanakan, mengelola hingga mengevaluasi guna mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam pengendalian sumber daya manusia dapat dipengaruhi oleh lingkungan internal dan eksternal. Merebaknya pandemi *covid-19* telah memberikan dampak yang signifikan dalam berbagai sektor. Salah satunya yaitu pada sektor ekonomi yang tentunya dapat mempengaruhi perkembangan perusahaan secara global. Hal tersebut menyebabkan beberapa perusahaan menerapkan *work from home* atau sistem bekerja di rumah dan diberlakukannya PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) oleh pemerintah, sehingga pantauan perusahaan terhadap kinerja karyawan tidak dapat maksimal seperti biasa.

Peraturan PSBB atau Pembatasan Sosial Berskala Besar menyebabkan seluruh aktivitas yang mereka lakukan, di dalam maupun di luar perusahaan, akan mengalami perubahan. Ada berbagai kebiasaan baru atau yang disebut juga dengan *new normal*, harus diterapkan untuk menjaga kesehatan dan imunitas tubuh dengan selalu menjaga kebersihan, mencuci tangan, mengenakan masker, dan menjaga jarak dengan orang lain.

Kinerja karyawan bergantung pada kinerja pimpinannya. Dengan adanya arahan dan penempatan yang jelas dari seorang pimpinan, maka karyawan tersebut dapat mengerjakan tugasnya dengan baik. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja tinggi dapat membantu perusahaan agar berhasil mencapai tujuannya. Dan apabila kinerja karyawan menurun maka dapat merugikan perusahaan tersebut. Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan salah satu elemen penting bagi perusahaan. Oleh karena itu karyawan harus dikelola secara profesional. Dan dengan adanya manajemen sumber daya manusia, perusahaan akan mampu menciptakan keseimbangan internal perusahaan antara lain kemampuan dan tujuan perusahaan dengan kebutuhan yang dimiliki oleh karyawannya.

Disiplin kerja merupakan perilaku patuh atau taat terhadap suatu peraturan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Perusahaan yang menerapkan disiplin yang tinggi merupakan salah satu kekuatan tersendiri, hal tersebut dapat membantu dan mendorong sumber daya manusianya menjadi lebih produktif dan diharapkan memiliki kinerja yang baik sehingga dapat menjadi nilai tambah bagi perusahaan.

Kebutuhan dan keinginan merupakan salah satu factor pendorong seseorang dalam melakukan kegiatan tertentu. Seorang karyawan rela melakukan pekerjaannya untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Motivasi dapat tumbuh dari diri sendiri maupun berasal dari orang lain. Tingginya motivasi seorang karyawan akan meningkatkan kinerjanya sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Perusahaan tidak akan berjalan dengan baik apabila sumber daya manusianya tidak memiliki kinerja yang baik pula. Motivasi yang tumbuh dari diri sendiri sebagai karyawan yaitu kebutuhan akan pengakuan atau rasa dihargai oleh orang lain, sedangkan motivasi yang tumbuh karena dorongan dari orang lain yaitu dalam memenuhi kebutuhan keluarga, dukungan dari kerabat kerja atau imbalan dari pimpinan dan organisasi. Pada dasarnya kinerja karyawan yang baik dapat menjadi asset penting yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan sebagai penunjang keberhasilan perusahaan.

PT. Sumatrasarana Sekar Sakti merupakan perusahaan nasional yang bergerak dibidang usaha jasa pengangkutan, berdiri sejak 1990 sampai dengan saat ini. PT. Sumatrasarana Sekar Sakti atau yang dikenal juga dengan PT.SSSS(S4) memiliki sistem yang mengacu pada Standar ISO, dengan didukung oleh manajemen dan SDM yang cukup profesional dan handal pada bidangnya masing-masing. PT. Sumatrasarana Sekar Sakti memiliki komitmen dalam pengembangan usaha yang memberikan pelayanan terbaik, handal dan terpercaya.

Dalam hal ini PT. Sumatrasarana Sekar Sakti harus lebih memperhatikan lagi dalam pemilihan karyawan yang memiliki kemampuan dalam pengelolaan yang baik agar kinerja karyawan pada perusahaannya lebih maksimal. Dalam

rangka meningkatkan kinerja karyawan, PT. Sumatrasarana Sekar Sakti harus dapat meningkatkan motivasi kerja para karyawan, karena motivasi dapat mempengaruhi atau memberikan dorongan kepada seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dapat bersifat individu seperti kebutuhan, sikap dan kemampuan, sedangkan yang bersifat organisasi meliputi pembayaran gaji, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri.

PT. Sumatrasarana Sekar Sakti memiliki kantor pusat di Medan dan memiliki cabang perusahaan yang tersebar di beberapa pulau di Indonesia khususnya di pulau Sumatera, Pulau Jawa dan Pulau Kalimantan. Berikut adalah data absensi sebelum terjadinya pandemi *covid-19* dan selama masa pandemi *covid-19* yang penulis ambil dari kantor cabang di Surabaya:

Tabel 1.1
Presentase Ketidakhadiran Karyawan
PT. Sumatrasarana Sekar Sakti Cabang Surabaya
Oktober 2019 – Maret 2020

BULAN	TOTAL KARYAWAN	TOTAL HARI KERJA	JUMLAH KEHADIRAN SEHARUSNYA	ABSENSI KARYAWAN	JUMLAH KEHADIRAN	PRESENTASE KETIDAKHADIRAN (%)
Oktober	42 orang	26 hari	1092 hari	31 orang	1061 hari	3%
November	42 orang	25 hari	1050 hari	42 orang	914 hari	4%
Desember	42 orang	26 hari	1092 hari	57 orang	1035 hari	5%
Januari	42 orang	25 hari	1050 hari	33 orang	946 hari	3%
Februari	42 orang	26 hari	1092 hari	49 orang	1084 hari	4%
Maret	42 orang	25 hari	1050 hari	29 orang	1021 hari	3%

Sumber: PT. Sumatrasarana Sekar Sakti

Dari tabel di atas, presentase ketidakhadiran karyawan meliputi alpha, terlambat, cuti, sakit dan izin. Dalam data tersebut dapat dilihat bahwa presentase

ketidakhadiran karyawan pada PT. Sumatrasarana Sekar Sakti Cabang Surabaya sebelum terjadinya pandemi yaitu pada bulan Oktober hingga Desember 2019 mengalami peningkatan, dari 3% hingga 5% karyawan yang tidak hadir. Kemudian pada bulan Januari 2020 turun kembali menjadi 3%. Pada bulan Februari 2020 presentase ketidakhadiran karyawan menjadi 4% dan pada bulan Maret 2020 turun menjadi 3%. Dan berikut adalah data ketidakhadiran karyawan selama masa *pandemicovid-19*:

Tabel 1.2
Presentase Ketidakhadiran Karyawan
PT. Sumatrasarana Sekar Sakti Cabang Surabaya
April – September 2020

BULAN	TOTAL KARYAWAN	TOTAL HARI KERJA	JUMLAH KEHADIRAN SEHARUSNYA	ABSENSI KARYAWAN	JUMLAH KEHADIRAN	PRESENTASE KETIDAKHADIRAN (%)
April	42 orang	24 hari	1008 hari	51 orang	957 hari	5%
Mei	42 orang	24 hari	1008 hari	33 orang	975 hari	3%
Juni	42 orang	24 hari	1008 hari	84 orang	924 hari	8%
Juli	42 orang	25 hari	1050 hari	86 orang	964 hari	8%
Agustus	42 orang	25 hari	1050 hari	68 orang	982 hari	6%
September	42 orang	26 hari	1092 hari	56 orang	1036 hari	5%

Sumber: PT. Sumatrasarana Sekar Sakti

Pada tabel 1.2 menunjukkan data absensi karyawan selama masa pandemi. Dapat dilihat pada awal pandemi yaitu bulan April 2020 naik menjadi 5% dari bulan sebelumnya. Kemudian pada bulan Mei 2020 terdapat 3% karyawan yang tidak hadir. Pada bulan Juni dan Juli presentase karyawan meningkat hingga mencapai 8%. Pada bulan Agustus dan September 2020 persentase ketidakhadiran menurun hingga 5%. Dari kedua data pada tabel di atas dapat diketahui perbandingan data absensi sebelum pandemi dan selama masa pandemi, terdapat

peningkatan presentase ketidakhadiran hingga mencapai 8% pada bulan Juni dan Juli 2020. Menurut Mudiarta, dkk (2001:93) yang dikutip dalam penelitian Muhammad Taufiek Rio Sanjaya (2015), bahwa rata-rata absensi 2-3 persen perbulan masih bisa dikatakan baik, sedangkan absensi yang lebih dari 3 persen perbulan menggambarkan kondisi disiplin kerja yang tidak baik dalam suatu organisasi. Oleh karena itu dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat kehadiran karyawan PT. Sumatrasarana Sekar Sakti cabang Surabaya mengalami penurunan pada masa pandemi *covid-19*. Kehadiran karyawan dapat menjadi tolak ukur kedisiplinan seorang karyawan pada PT. Sumatrasarana Sekar Sakti cabang Surabaya. Dalam hal ini seorang karyawan yang melakukan pelanggaran dalam kehadiran sebanyak 3 kali dalam satu bulan, maka akan menerima konsekuensi berupa pemotongan uang makan pada bulan tersebut.

Dari uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang Sumber Daya Manusia pada PT. Sumatrasarana Sekar Sakti cabang Surabaya dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatrasarana Sekar Sakti Cabang Surabaya Pada Masa Pandemi (*Covid-19*)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang pada penelitian ini maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatrasarana Sekar Sakti Cabang Surabaya Pada Masa Pandemi (*Covid-19*)?

2. Apakah Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatrasarana Sekar Sakti Cabang Surabaya Pada Masa Pandemi (*Covid-19*)?
3. Apakah Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumatrasarana Sekar Sakti Cabang Surabaya Pada Masa Pandemi (*Covid-19*)?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah pada penelitian ini maka tujuan penulisan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumatrasarana Sekar Sakti Cabang Surabaya Pada Masa Pandemi (*Covid-19*).
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh parsial Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumatrasarana Sekar Sakti Cabang Surabaya Pada Masa Pandemi (*Covid-19*).
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh simultan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumatrasarana Sekar Sakti Cabang Surabaya Pada Masa Pandemi (*Covid-19*).

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat –manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Diharapkan dapat bisa menjadi referensi penelitian selanjutnya khususnya Ilmu Administrasi Bisnis yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia yang

dilakukan dengan harapan penulis mampu mengembangkan dan mengkaji ilmu pengetahuan khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia dalam penetapan di dunia kerja.

2. Secara Praktis

- a. Sebagai bahan masukan, informasi dan pertimbangan bagi perusahaan terhadap manajemen sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Sebagai ide masukan dalam meningkatkan kemampuan sumber daya manusia didalam perusahaan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.