

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kemajuan jaman pada era yang mendunia, pada masa saat ini tuntutan untuk bersaing semakin meningkat di dalam segala bidang perusahaan, terutama pada bidang bisnis. Perkembangan zaman saat ini sangat membutuhkan keahlian besar untuk bisa bertahan di dalam persaingan perekonomian yang juga diikuti dengan majunya teknologi. Maka dari itu sangat dibutuhkan banyak orang yang juga mendukung profesionalisme. Dengan dibutuhkannya cukup banyak manusia yang mau mendukung profesionalisme, maka dari itu juga sangat dibutuhkan keterampilan, pengetahuan, kemampuan yang ada pada karyawan di perusahaan (Hartono & Siagian, 2021).

Sumber daya manusia merupakan satu – satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya. Organisasi atau perusahaan tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasi visi dan mencapai tujuan-tujuan perusahaan tersebut (Yanti Pane, 2021)

Tidak hanya itu, manusia juga merupakan suatu sumber daya yang sangat penting di dalam suatu instansi atau organisasi, tanpa adanya sumber daya manusia maka tidak mungkin suatu instansi akan bisa mengembangkan visi dan misi yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan menghasilkan peranan yang dominan dalam menunjang suatu pengembangan serta menjadi penggerak roda suatu instansi dalam menjadi suatu bentuk usaha yang dilakukan untuk mewujudkan visi dan misi suatu instansi atau organisasi. Peran sumber daya manusia yang sangat dominan maka dari itu segala upaya harus dilakukan untuk menciptakan sebuah system yang dapat mengatur kinerja manusia agar lebih efektif dan efisien dalam institusi. Jika pada era globalisasi saat ini laju modernisasi dan juga perkembangan teknologi yang menuntut organisasi untuk lebih peka dan responsive terhadap perkembangan zaman, ini juga berlaku didalam perusahaan besar maupun kecil yang juga membutuhkan kualitas sumber daya manusia yang baik (Belti Juliyanti, 2020).

Kinerja pada dasarnya adalah suatu yang diberikan karyawan dalam menentukan seberapa banyak seorang karyawan memberikan kontribusi pada organisasi atau instansi dalam bentuk hasil produksi dan juga pelayanan yang diberikan seorang karyawan terhadap konsumen pada suatu organisasi atau instansi. Kinerja juga sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, kinerja juga menentukan tingkat keberhasilan dari dalannya suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan dari kinerja seseorang karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja yang rendah didalam suatu perusahaan merupakan suatu masalah yang sering kali dijumpahi didalam suatu

perusahaan, rendahnya kinerja merupakan salah satu hal yang menggambarkan tidak berhasilnya perusahaan dalam mengembangkan sumber daya manusia sesuai dengan standar yang ada dalam perusahaan.

Kinerja karyawan pada suatu perusahaan sangat diperlukan dan juga merupakan aset yang sangat penting bagi perusahaan untuk mendukung dan juga membantu perusahaan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh suatu perusahaan. Maka dari itu suatu perusahaan pastinya selalu mengawasi kinerja karyawannya yang ada di perusahaan, agar kedepannya terus meningkatkan kinerjanya agar menjadi lebih baik. Pada kinerja karyawan yang efektif serta efisien sangat dibutuhkan oleh perusahaan dikarenakan dengan kinerja karyawan yang efektif serta efisien kedepannya akan dapat memajukan suatu perusahaan. Kinerja juga merupakan suatu gambaran mengenai tingkat suatu pencapaian pelaksanaan pada suatu program kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan sasaran, tujuan serta visi suatu organisasi yang disalurkan melalui perencanaan strategi pada organisasi. Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas keterampilan pengalaman, kesungguhan serta waktu, kinerja merupakan gabungan dari faktor – faktor penting yaitu diantaranya kemampuan dan minat seorang karyawan, penerimaan atas penjelasan wewenang pada tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang karyawan pada perusahaan. Kinerja suatu organisasi tergantung kepada kinerja karyawan yang ada dalam organisasi, (Moeherino 2012, Jufrizen & Hadi 2021)

Disiplin kerja merupakan suatu hal yang penting untuk pertumbuhan suatu perusahaan, disiplin kerja juga digunakan sebagai acuan untuk menjadikan penyemangat bagi karyawan agar kedepannya dapat mendisiplinkan diri dalam suatu pekerjaan baik secara perorangan maupun secara berkelompok. Disiplin kinerja juga bisa menjadi bermanfaat untuk mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyukai peraturan, prosedur, dan juga kebijakan ada dalam perusahaan atau organisasi sehingga dapat menghasilkan suatu kinerja yang baik nantinya.

Disiplin kerja juga merupakan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam menaati peraturan yang ada di suatu perusahaan atau organisasi dan norma – norma social yang berlaku. Disiplin kinerja merupakan sebuah alat yang digunakan seorang leader untuk berkomunikasi dengan pegawai atau bawahannya agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka untuk mengikuti aturan main yang telah dibuat oleh seroarnng leader nya. Kedisiplinan kerja harus di tegakan dan di taati oleh semua orang dalam suatu organisai atau instansi, tanpa dukungan disiplin kerja yang baik, sangat sulit bagi instansi tersebut untuk mewujudkan tujuannya, Sinambela (2018).

Disiplin kerja sangat penting bagi suatu organisasi, karena dengan disiplin kerja suatu organisasi dapat menggapai tujuan dari pekerjaan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada seseorang dalam suatu organisasi atau instansi. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam mengembangkan manajemen sumber daya manusia, maka dari itu disiplin kerja sangat diperlukan terhadap suatu organisasi atau instansi untuk mencegah keteledoran, penyimpangan serta pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Disiplin kerja merupakan adanya

suatu kesadaran serta kesediaan karyawan atau pegawai untuk mengikuti dan mentaati peraturan – peraturan serta norma – norma yang berlaku di dalam suatu organisasi atau instansi (Arif et. al 2020).

Didalam suatu organisasi atau instansi pastinya ingin mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau instansi tersebut, maka dari itu untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan peranan sumber daya manusia didalamnya agar suatu tujuan tersebut dapat dicapai. Dengan adanya sumber daya manusia yang ada tentunya juga memerlukan beberapa hal agar nantinya dapat menggerakkan sumber daya manusia tersebut sesuai dengan apa yang di kehendaki dalam suatu organisasi atau instansi, salah satu hal nya yaitu motivasi yang dimana seluruh sumber daya manusia diharuskan memahami motivasi tersebut agar terciptanya kinerja yang bagus dan akan membawa dampak yang baik pada organisasi atau instansi tersebut, dikarenakan motivasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku sumber daya manusia untuk bekerja. Motivasi juga dapat diartikan sebagai suatu hal yang dapat mendorong seseorang untuk menyalurkan kemampuannya dalam berbagai macam cara diantaranya ada dalam bentuk keterampilan, tenaga dan juga waktu untuk melakukan kegiatan yang menjadi tanggung jawab seorang di dalam suatu organisasi atau institusi, (Yanuari, Y. 2019)

Menurut Ilham et al (2018) Motivasi merupakan suatu proses untuk mempengaruhi serta mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan apa yang diinginkan baik dari pribadi maupun dari suatu instansi, yang nantinya akan menjadikan timbulnya semangat kerja yang tinggi dan nantinya bisa sangat berpengaruh kepada individu atau suatu instansi. Pengaruh dari motivasi

sendiri terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil yang diperoleh dari pengaruh antara motivasi, kemampuan, dan peluang yang dimiliki oleh seorang karyawan yang ada dalam suatu instansi. Dalam melakukan suatu pekerjaan yang nantinya akan menjadikan motivasi sebagai suatu hal yang sangat penting untuk melakukan suatu pekerjaan agar nantinya menghasilkan kinerja yang bagus, berkualitas baik serta kuantitasnya baik. Tidak adanya motivasi kerja nantinya juga akan berakibat tidak tercapainya kinerja karyawan yang optimal, maka dari itu motivasi kerja menjadi suatu hal yang sangat dibutuhkan didalam sebuah organisasi untuk mencapai suatu tujuan yang telah di tetapkan oleh suatu organisasi atau instansi.

Motivasi juga merupakan hal yang penting di dalam semua bidang kehidupan organisasi. Dengan seseorang termotivasi maka dari itu seseorang tersebut akan terdorong untuk melakukan apapun pekerjaan yang diberikan untuk mencapai serangkai tujuan yang telah di tentukan (Umezor, 2018). Motivasi kerja individu sangat berpengaruh langsung kepada performansi dan kesigapan individu dan kelompok yang akan berpengaruh secara tidak langsung kepada kinerja organisasi atau perusahaan. Seseorang yang memiliki motivasi nantinya akan lebih sigap dan juga cakap terhadap pekerjaan yang diberikan oleh suatu perusahaan atau instansi dan juga menghasilkan performa pekerjaan yang jauh dibandingkan seseorang yang tidak memiliki motivasi kerja. Jika seseorang tersebut mendapatkan kedudukan di dalam organisasi sebagai atasan, maka dari itu motivasi kerjanya akan dapat mempengaruhi bawahannya dengan memotivasi para bawahannya atau tim kerjanya yang akhirnya akan menjadikan para tim kerja lebih sigap terhadap

pekerjaan serta menghasilkan kinerja yang bagus dan berkualitas (Sekhar et al, 2013)

Perusahaan juga wajib memotivasi karyawannya agar menjadi lebih baik dalam melakukan suatu pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Suatu hal yang menjadi pengaruh dari perilaku karyawan adalah salah satunya motivasi kerja. Motivasi juga disebut menjadi faktor pendorong, keinginan, pendukung serta kebutuhan – kebutuhan yang dapat menjadikan seorang karyawan menjadi lebih bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat membawa perusahaan ke arah tujuan yang optimal. Menurut Anggi Meidita (2019) motivasi juga merupakan suatu faktor yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas, maka dari itu motivasi juga disebut sebagai faktor pendorong perilaku manusia. Setiap hal yang dikerjakan oleh manusia pasti ada faktor tertentu yang menjadikan manusia tersebut melakukan suatu aktivitas, faktor pendorong yang termasuk adalah : 1. Faktor internal, diantaranya ada keinginan untuk hidup, keinginan untuk dapat memiliki suatu hal, keinginan untuk mendapatkan penghargaan, dan keinginan untuk berkuasa; 2. Faktor eksternal, diantaranya ada kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervise yang baik, adanya jaminan kerja, dan status serta tanggung jawab. Melihat pentingnya disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan, maka hal ini PT. HR WIJAYA juga perlu memperhatikan hal tersebut agar nantinya dapat meningkatkan kinerja para pegawainya.

PT. HR WIJAYA merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang kontraktor, PT. HR WIJAYA memiliki lokasi kantor di daerah kabupaten Gresik

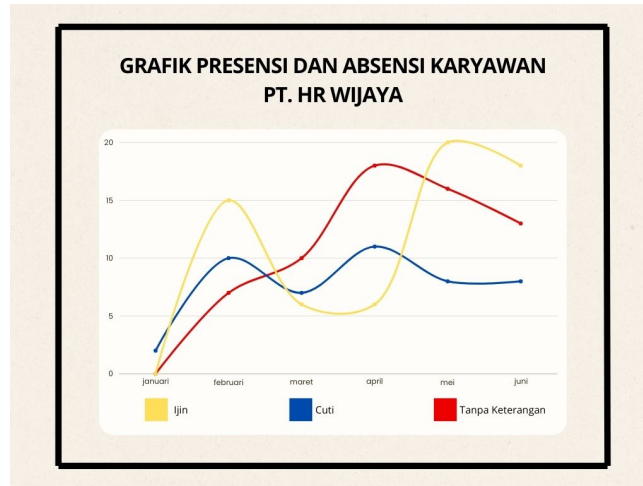
provinsi Jawa Timur. CEO founder dari perusahaan ini sendiri adalah Bapak Hariri Masduqi, Bapak Hariri Masduqi merupakan sosok pemuda berbakat dan juga sukses dalam dunia bisnis, dalam perusahaannya yang bergerak pada bidang kontraktor ini tentunya bisa dibilang sukses dikarenakan banyak sekali proyek – proyek besar yang telah didapatkan dan juga diselesaikannya. Mulai dari perusahaan kecil hingga perusahaan BUMN sudah banyak yang menggunakan jasa dari PT. HR WIJAYA, yang menjadikan PT. HR WIJAYA dikenali oleh banyak kalangan.

Dari awal kemunculannya hingga saat ini perusahaan PT. HR WIJAYA telah melalui banyak sekali kenaikan maupun penurunan perusahaan yang juga disebabkan dari kualitas karyawan yang menjadi faktor utama dari kinerja perusahaan, yang tentunya sangat berpengaruh dalam peningkatan perusahaan PT. HR WIJAYA. Pentingnya kualitas karyawan dalam perusahaan ini menjadikan perlunya penekanan disiplin dan juga motivasi untuk menaikkan kinerja karyawan yang ada pada PT. HR WIJAYA.

Tingkat ketidakhadiran karyawan di PT. HR WIJAYA mengalami ketidakstabilan. Tingkat ketidakhadiran karyawan menunjukkan bahwa tidak disiplinnya karyawan. Kondisi seperti ini tentunya akan mengurangi kualitas kerja karyawan dan berpengaruh kepada kinerja perusahaan. Berikut data presensi dan absensi karyawan PT. HR WIJAYA :



Gambar 1. 1 Grafik absensi karyawan PT. HR WIJAYA



Melalui observasi yang dilakukan pada PT. HR WIJAYA, penulis mendapatkan data jumlah karyawan yang ada pada perusahaan ini berjumlah sekitar 60 orang. Berikut data jumlah karyawan PT. HR WIJAYA tahun 2023:

Tabel 1. 1 Data jumlah karyawan PT. HR WIJAYA

DATA JUMLAH KARYAWAN PT. HR WIJAYA TAHUN 2023		
No	Keterangan	Jumlah
1.	Karyawan tetap	18 orang
2.	Karyawan kontrak	47 orang

Dengan melihat permasalahan yang telah terjadi tentunya perlu menjadi perhatian serius dari pihak pimpinan, karena masih ada permasalahan dalam hal kinerja pegawai, yaitu masih banyaknya pegawai yang datang tidak tepat waktu, masih ditemukannya pegawai yang tidak ada ditempatnya disaat jam kerja, masih lambannya pelayanan, dan masih banyak masalah lainnya dari karyawannya.

Gambaran – gambaran tersebut tentunya tidak lepas dari pengaruh faktor – faktor seperti: motivasi, kedisiplinan, kepuasan, kesejahteraan pola kepemimpinan dan lain sebagainya. Namun dalam penelitian ini, penulis hanya memfokuskan pada dua faktor utama, yaitu: terkait dengan disiplin kerja dan motivasi kerja yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Dengan melihat kedua faktor tersebut yaitu motivasi dan disiplin kerja merupakan aspek penting dalam membangkitkan kinerja karyawan. Akan menciptakan suatu lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat bersinergi dengan meningkatkan semangat atau kegairahan kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, khususnya pada PT. HR WIJAYA. Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja pegawai.

Dari hasil penelitian sebelumnya, terdapat beberapa penelitian yang mengidentifikasi bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif contohnya pada penelitian, Gito Septa Putra & Jhon Fernos (2023) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang” menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada dinas tenaga kerja dan perindustrian kota padang dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan perindustrian kota padang. Ada juga pada penelitian Andia Salsabila & Ian Nurpatria Suryawan (2022) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa

kepuasan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. KWS hal ini agar diperoleh kinerja pegawai yang maksimal.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. HR Wijaya”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. HR WIJAYA
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. HR WIJAYA
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. HR WIJAYA

## **1.3 Tujuan**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. HR WIJAYA
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. HR WIJAYA
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. HR WIJAYA

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi kepada penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam memberikan manfaat kepada beberapa pihak yang membutuhkan, diantaranya.

1. Bagi peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dari dunia praktisi yang berharga bagi perkembangan ilmu SDM, khususnya mengenai disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan

2. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini akan dapat memberikan masukan kepada PT. Hr Wijaya terkait dari Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan kajian bagi pihak lain terkait Sumber Daya Manusia.