

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah aset penting dalam sebuah organisasi atau sebuah perusahaan, dikarenakan sumber daya manusia memiliki peranan sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sebuah organisasi atau perusahaan yang memiliki sumber daya manusia dengan kinerja yang baik dapat memberikan hasil yang optimal bagi sebuah perusahaan. Jadi sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk mematangkan perencanaan yang telah dibuat sehingga dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan.

Dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan dalam sebuah perusahaan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan dibutuhkan sumber daya manusia yang baik. Sumber daya di perusahaan perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Seorang karyawan yang mempunyai prestasi kerja tentu akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan tempat ia bekerja, ia akan melakukan berbagai macam tugas yang dibebankan kepadanya dengan penuh rasa tanggung jawab dan tentu akan menghasilkan hasil yang terbaik untuk organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2019).

Penerapan manajemen sumber daya manusia yang optimal dapat dilakukan oleh perusahaan guna mempertahankan kestabilan sumber daya manusia yang terlibat didalamnya. Bukan hanya sumber daya bisnis, manajemen sumber daya manusia didasarkan pada konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia (bukan mesin). Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang digunakan untuk mengelola hubungan dan peran karyawan untuk secara efektif dan efisien membantu perusahaan, karyawan dan masyarakat mencapai tujuannya (Kurniawati, 2021).

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting bagi keuntungan dan perkembangan perusahaan. Artinya sumber daya manusia memegang peranan penting dalam terwujudnya tujuan perusahaan untuk menghasilkan keuntungan bagi perusahaan kecil maupun besar. Sehingga tidak heran jika banyak perusahaan yang mendefinisikan sumber daya manusia atau yang biasanya disebut karyawan merupakan aset penting dalam perusahaan, karena perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusianya.

Kontribusi karyawan bagi organisasi sangat besar, karena karyawan adalah penghasil kerja bagi organisasi. Hal ini bisa diartikan bahwa setiap pekerjaan dalam organisasi selalu dilaksanakan oleh karyawan. Berhasil tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap karyawan. Seorang karyawan perlu diperlakukan dengan baik

agar karyawan tetap bersemangat dalam bekerja. Banyak cara yang bisa dilakukan agar karyawan mau mendedikasikan seluruh kemampuannya demi kemajuan organisasi. Salah satu upaya yang bisa dilakukan untuk bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi adalah dengan cara mengkondisikan agar karyawan tetap memiliki keinginan yang tinggi dalam bekerja. Karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan segenap kemampuannya demi kemajuan perusahaan. Sebaliknya karyawan yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa. Untuk itu telah menjadi kewajiban bagi instansi untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat karyawan puas bekerja di organisasi.

Oleh karena itu, untuk mewujudkan sumber daya manusia yang baik dan efisien dibutuhkan faktor-faktor penunjang diantara Motivasi. Menurut (Fajrina & Kustini, 2022) menjelaskan motivasi adalah dorongan untuk menggerakkan seseorang atau keinginan untuk memberikan segala tenaga untuk suatu tujuan. Dengan adanya motivasi, karyawan dapat terinspirasi untuk berbuat lebih dalam memanfaatkan energi dan pikiran untuk mencapai tujuan perusahaan. Ketika kebutuhan ini dipenuhi, kepuasan akan muncul dan kinerja karyawan akan meningkat.

Faktor lain yang mempengaruhi selain motivasi adalah komitmen organisasi. Menurut Luhan (2006) dalam (Angraini et al., 2021) komitmen organisasi adalah sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan

merupakan proses berkelanjutan seseorang dalam mengekspresikan perhatiannya untuk kesuksesan organisasi. Seorang karyawan dalam sebuah organisasi jika memiliki komitmen yang sangat kuat akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi tempat kerjanya. Karyawan dengan loyalitas yang tinggi akan semakin mencintai dan menikmati pekerjaannya sehingga menjadi lebih loyal terhadap organisasi, dan akan berkomitmen dengan pekerjaannya sehingga lebih bekerja keras dan melakukan yang terbaik untuk organisasi.

Selain komitmen organisasi dan motivasi, faktor lain yang mempengaruhi adalah disiplin kerja. Disiplin kerja memiliki peran dalam menjaga ketertiban, mendorong keterpaduan dalam pelaksanaan tugas kerja, dan mencapai hasil kerja yang maksimal. Disiplin kerja yang baik menggambarkan seseorang bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan oleh organisasi. Menurut Siswanto (2001) dalam (Kartikasari & Irbayuni, 2021) Disiplin adalah sikap menghargai, mentaati, mengikuti aturan yang telah ditetapkan, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta bersedia melaksanakannya dan tidak menghindari sanksi. Setiap karyawan diharapkan memiliki disiplin kerja yang sudah tertanam dalam diri karyawan sehingga memiliki rasa tanggung jawab serta kewajiban atas segala pekerjaan yang harus diselesaikan.

PT Hebsa Indonesia merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa, salah satunya melayani jasa konsultasi perencanaan dan rekayasa, dimana perusahaan tersebut harus melakukan pesanan sesuai

dengan yang konsumen inginkan. Perusahaan yang beralamat di Jalan Simo Sidomulyo 3 No 19, Sawahan, Surabaya memiliki 35 orang karyawan.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan penulis, ditemukan kendala terkait dengan tingkat kinerja karyawan yang kurang optimal. Permasalahan tersebut dapat dilihat berdasarkan laporan data pencapaian target PT. Hebsa Indonesia selama 4 tahun terakhir yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Data Pencapaian Target PT. Hebsa Indonesia

Tahun	Target	Realisasi	Persentase
2020	Rp. 2.500.000.000	Rp. 2.010.000.000	80%
2021	Rp. 2.500.000.000	Rp. 1.976.000.000	79%
2022	Rp. 2.500.000.000	Rp. 1.862.000.000	74%
2023	RP. 2.500.000.000	Rp. 1.930.000.000	77%

Sumber: laporan data pencapaian target PT. Hebsa Indonesia

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa target yang tercapai PT. Hebsa Indonesia pada tahun 2020-2023 memperlihatkan tingkat kinerja yang kurang optimal. Terjadi fluktuasi pada tahun 2020-2023. Contohnya pada tahun 2020 persentase pencapaian target sebesar 80%, lalu pada tahun 2021 mengalami penurunan sebesar 79%, sedangkan pada tahun 2022 mengalami penurunan sebesar 74%, serta pada tahun 2023 mengalami kenaikan kembali sebesar 77%.

Terlihat pada data tersebut, data pencapaian target PT. Hebsa Indonesia mengalami fluktuasi. Hal ini disebabkan bahwa karyawan PT. Hebsa Indonesia mengalami kurangnya motivasi dalam pekerjaan. Adanya

permasalahan pada PT. Hebsa Indonesia berkaitan dengan perlunya reward atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Sedangkan pemberian reward atau penghargaan dalam bentuk uang itu tidak sebanding dengan kinerja yang telah karyawan berikan kepada perusahaan.

Berikut hasil pra-survey yang telah dilakukan mengenai motivasi yang telah dijawab oleh 15 karyawan PT. Hebsa Indonesia.

Tabel 1. 2 Hasil Pra-Survey Motivasi

No	Indikator	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Lingkungan Kerja	Karyawan mendapatkan fasilitas yang baik untuk menunjang pekerjaan	4	11
2	Kompensasi yang memadai	Karyawan menerima bonus sesuai dengan yang diharapkan	11	4
3	Supervisi yang baik	Karyawan mendapatkan bimbingan sesuai jobdesk yang diberikan perusahaan	12	3

Sumber: Data diolah penulis (2024)

Berdasarkan data hasil pra survey pada tabel diatas memperoleh kesimpulan bahwa terdapat kurangnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan, hal ini dapat dilihat dari tabel diatas bahwa fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk menunjang pekerjaan masih kurang. Selain itu dilihat dari tabel diatas terdapat beberapa karyawan yang merasa belum mendapatkan bonus sesuai dengan yang diharapkan, serta terdapat karyawan yang merasa kurang mendapatkan

bimbingan sesuai jobdesk yang diberikan perusahaan, sehingga dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan.

Selain karena kurangnya motivasi, diduga kinerja karyawan yang mengalami penurunan tidak hanya dapat dilihat melalui data pencapaian target saja, tetapi dapat diperkuat dengan adanya data persentase absensi karyawan pada PT. Hebsa Indonesia dalam jangka waktu 4 tahun terakhir. Adapun data absensi karyawan pada tahun 2020-2023 yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. 3 Data Absensi Karyawan PT. Hebsa Indonesia

Tahun	Jumlah Karyawan	Absensi			Total	Persentase
		Sakit	Izin	Alpha		
2020	35	8	5	6	19	54%
2021	35	12	8	6	26	74%
2022	35	9	9	10	28	80%
2023	35	10	6	7	23	66%

Sumber: Data Absensi Karyawan PT. Hebsa Indonesia

Berdasarkan tabel 1.2 disimpulkan bahwa persentase tingkat ketidakhadiran karyawan dalam bekerja cukup tinggi.. Terlihat pada tahun 2020 persentase total absensi sebesar 54%, pada tahun 2021 mengalami peningkatan sebesar 74%, lalu pada tahun 2022 kembali mengalami peningkatan sebesar 80%, sedangkan pada tahun 2023 mengalami penurunan sebesar 66%. Pada tahun 2022 sebanyak 28 ketidakhadiran karyawan atau sama dengan persentase 80% , tergolong paling tinggi dalam

jangka waktu 4 tahun terakhir. Padahal tingkat kedisiplinan karyawan bekerja akan mempengaruhi hasil kinerja karyawan pada perusahaan.

Dengan melihat pada tabel tersebut, dapat diketahui bahwa jumlah absensi ketidakhadiran karyawan mengalami fluktuasi. Hal ini dikaitkan dengan permasalahan tingkat disiplin kerja karyawan pada PT. Hebsa Indonesia yang masih kurang, terutama masih ditemukan beberapa permasalahan terkait dengan kehadiran dalam waktu bekerja.

Tabel 1. 4 Hasil Pra-Survey Disiplin Kerja

No	Indikator	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Taat terhadap Aturan Waktu	Karyawan selalu datang tepat waktu	5	10
2	Taat terhadap peraturan perusahaan	Karyawan berusaha menyelesaikan tugas sesuai batas akhir yang telah ditentukan perusahaan	3	12
3	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	Karyawan bersedia menerima sanksi saat melakukan kesalahan	8	7
4	Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan	Karyawan harus berpakaian rapi saat berada di dalam kantor	9	6

Sumber: Data diolah penulis (2024)

Selain itu, terdapat indikasi permasalahan kurangnya disiplin kerja pada karyawan PT. Hebsa Indonesia dilihat dari tabel 1.4. Dapat dilihat dari tabel diatas tingginya karyawan yang tidak datang tepat waktu dan penyelesaian tugas sesuai batas akhir yang telah ditetapkan perusahaan, serta terdapat beberapa karyawan yang tidak bersedia menerima sanksi dan tidak berpakaian rapi saat berada di kantor, sehingga dapat mengurangi

kinerja yang diberikan untuk perusahaan. Hal tersebut dapat menjadikan penyebab keterlambatan dalam pekerjaan yang diberikan, sehingga membuat perusahaan mengalami penurunan omset atau target yang dicapai tidak dapat terpenuhi. Oleh karena itu dibutuhkan kesadaran diri dan rasa tanggung jawab terhadap perusahaan untuk menanamkan sikap disiplin agar kinerja yang dihasilkan dapat sesuai dengan harapan perusahaan.

Selain faktor motivasi dan disiplin kerja terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Hebsa Indonesia, yaitu rendahnya komitmen organisasi.

Tabel 1. 5 Hasil Pra-Survey Komitmen Organisasi

No	Indikator	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Kemauan karyawan	Karyawan merasa harus menggunakan kemampuan terbaik agar pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan	6	9
2	Kesetiaan karyawan	karyawan memiliki rasa tanggungjawab dan kesetiaan yang tinggi terhadap perusahaan	8	7
3	Kebanggaan karyawan	Karyawan merasa senang dan bangga menjadi bagian dari perusahaan	4	11

Sumber: Data diolah penulis (2024)

Berdasarkan data hasil pra survey pada table diatas memperoleh kesimpulan bahwa terdapat komitmen organisasi pada PT. Hebsa Indonesia belum cukup tinggi. Beberapa hal yang membuat komitmen organisasi pada perusahaan tidak cukup tinggi yaitu karyawan tidak merasa bangga menjadi

bagian dari perusahaan dan tidak menggunakan seluruh kemampuannya dalam pekerjaan sehingga dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. Selain itu masih terdapat beberapa karyawan yang kurang memiliki rasa kesetiaan terhadap perusahaan.

Berdasarkan analisis tabel 1.1, tabel 1.2, tabel 1.3, tabel 1.4, dan tabel 1.5 yang diperoleh dari PT. Hebsa Indonesia dapat dilihat bahwa tinggi rendahnya performa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor motivasi saja, melainkan terdapat faktor lain yaitu faktor disiplin kerja dan komitmen organisasi yang dapat berdampak terhadap tingkat kinerja karyawan PT. Hebsa Indonesia. Karyawan yang merasa menjadi bagian dari perusahaan akan melakukan hal yang terbaik bagi perusahaan dan selalu setia berkorban demi perusahaan. Tingkat kinerja yang optimal di dalam perusahaan tentu akan berpengaruh terhadap kestabilan perusahaan, sehingga perusahaan dapat terus berkembang.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HEBSA INDONESIA”**

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan identifikasi fenomena yang terjadi dan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka diperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Hebsa Indonesia?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Hebsa Indonesia?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Hebsa Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar motivasi mempengaruhi kinerja karyawan PT. Hebsa Indonesia.
2. Untuk mengetahui seberapa besar disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Hebsa Indonesia.
3. Untuk mengetahui seberapa besar komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan PT. Hebsa Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian yang ingin dicapai sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Dengan diadakannya penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada PT. Hebsa Indonesia Untuk membantu mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi, disiplin kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan agar perusahaan lebih produktif dan efisien.

2. Bagi Universitas

Dengan diadakannya penelitian ini dapat memberikan manfaat untuk menambah referensi sebagai bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya.

3. Bagi Penulis

Dengan diadakannya penelitian ini diharapkan penulis dapat mengimplementasikan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan untuk menyelesaikan rumusan masalah diatas.