

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, kinerja karyawan menjadi faktor penentu dalam kesuksesan suatu perusahaan. PT. Sucofindo Cabang Surabaya, sebagai bagian dari perusahaan yang bergerak di sektor jasa inspeksi, pengujian, analisis, serta layanan sertifikasi dan konsultasi. Perusahaan ini menyadari bahwa karyawan merupakan aset berharga yang memainkan peran penting dalam menjalankan operasional sehari-hari. Sumber daya manusia menjadi peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan baik itu kegiatan internal maupun kegiatan eksternal (Sitepu & Kamilah, 2021) .

Setiap bisnis berusaha untuk tumbuh dan berkembang dengan menggunakan berbagai strategi yang dituangkan dalam rencana untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sebuah bisnis harus memobilisasi dan memantau karyawan untuk mengembangkan semua keterampilan mereka agar dapat membuat kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia suatu perusahaan memegang peranan penting, baik itu perusahaan swasta, perusahaan publik, maupun perusahaan milik negara. Salah satu faktor yang terlibat langsung dalam menjalankan aktivitas perusahaan dan memperjuangkan pertempuran krusial untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dan mencapai tujuan yang telah ditentukan adalah sumber daya manusia.

Namun, seperti halnya perusahaan lainnya, PT. Sucofindo Cabang Surabaya juga menghadapi sejumlah tantangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Kendala-kendala seperti pekerjaan yang belum stabil, kurangnya kedisiplinan di tempat kerja, serta kurangnya motivasi dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, menjadi hambatan utama dalam mencapai produktivitas yang optimal. Dalam konteks ini, penting untuk memahami bahwa kedisiplinan dan motivasi merupakan dua faktor utama yang saling terkait dalam merangsang kinerja karyawan.

Kedisiplinan yang kuat mencerminkan tanggung jawab individu terhadap pekerjaannya dan memungkinkan efisiensi operasional yang baik, sementara motivasi menjadi dorongan yang mendorong individu untuk mencapai tujuan perusahaan. Namun, untuk mencapai kinerja yang optimal, diperlukan pemahaman yang mendalam tentang bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sucofindo Cabang Surabaya.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam tentang hubungan antara motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan di PT. Sucofindo Cabang Surabaya. Dengan menganalisis faktor-faktor tersebut, diharapkan perusahaan dapat mengidentifikasi strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks ini, penelitian ini akan memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen perusahaan dalam mengembangkan kebijakan dan praktik manajemen yang lebih baik.

Tabel 1. 1 Nilai Kinerja Divisi pada PT Sucofindo Cabang Surabaya

NO	Bidang/UP	Skor/Tahun		
		2021	2022	2023
1	OPERASIONAL	106.97	72.37	78.68
2	DUKUNGAN BISNIS	110.14	94.11	103.33
3	PENJUALAN DAN DUKUNGAN OPERASI	120.04	95.17	106.23
4	UP GRESIK	108.03	92.03	102.11

SUMBER: PT.SUCOFINDO Cabang Surabaya Tahun 2024

Pada Tabel 1.1 Berdasarkan tabel, terlihat jelas bahwa Divisi Operasional PT Sucofindo Cabang Surabaya mengalami penurunan skor kinerja yang signifikan dalam tiga tahun terakhir. Dari tahun 2021 dengan skor 106,97 skor mereka anjlok ke 72,37 di tahun 2022, dan meskipun menunjukkan sedikit pemulihan di tahun 2023 dengan skor 78,68. Divisi Operasional tetap menjadi divisi dengan skor terendah dibandingkan dengan divisi lainnya. Hal tersebut diduga karena rendahnya tingkat disiplin karyawan dan kurangnya motivasi dari atasan kepada bawahan sehingga karyawan kinerja karyawan mengalami penurunan yang signifikan.

Berdasarkan wawancara singkat yang saya lakukan dengan karyawan pada PT Sucofindo “Motivasi kerja pada PT Sucofindo cabang Surabaya terbilang kurang dikarenakan pimpinan sangat jarang melakukan motivasi kepada karyawan, selain itu pimpinan juga jarang sekali memberikan reward untuk karyawan”. Kurangnya motivasi kerja terlihat dari banyaknya karyawan yang datang terlambat, tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan kurang menunjukkan antusiasme

dalam bekerja. Elva Yuniar (2019) Motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi.

Tabel 1. 2 Absensi Karyawan Divisi Operasional pada PT.Sucofindo CABANG Surabaya 2021-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Izin	Sakit	Alpha	Keterlambatan	Total Ketidakhadiran
2021	75	46	113	0	591	159
2022	75	162	0	0	615	162
2023	75	189	4	0	671	193

SUMBER: PT.SUCOFINDO Cabang Surabaya Tahun 2024

Menurut Tabel 1.2 Dari data di atas dapat dilihat Dalam rentan 3 tahun terakhir jumlah total absensi karyawan dan jumlah karyawan yang terlambat pada PT.Sucofindo cabang Surabaya mengalami kenaikan yang signifikan. Dengan hal tersebut terdapat indikasi bahwa kurangnya motivasi dan disiplin kerja pada karyawan PT.Sucofindo cabang Surabaya.

Kurangnya disiplin kerja pada PT. Sucofindo juga dikatakan oleh salah satu karyawan bagian SDM yang menyatakan bahwa “masih banyak karyawan yang kurang menaati aturan perusahaan, masih sering terjadi miskomunikasi antara divisi satu dan lainnya dan banyak juga yang bahkan lupa untuk melakukan absensi”.

Merujuk pada penelitian yang dilakukan Khairunnisa & Syamruddin (2023) Mengenai “pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Stokeswood Retail” menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Stokeswood Retail

Disiplin Kerja sangat perlu dilakukan suatu perusahaan agar para karyawan mentaati peraturan atau kebijakan yang dibuat perusahaan. Karyawan juga mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan sebaikbaiknya, dapat bertindak sesuai dengan norma-norma yang berlaku, dan karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan serta mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana yang lebih kondusif, sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Dari faktor-faktor yang telah dibahas sebelumnya, ditemukan bahwa terdapat beberapa masalah antara lain, adanya fluktuasi kinerja pegawai, ketidakhadiran yang meningkat signifikan dan masih tingginya persentase keterlambatan pada karyawan. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah untuk meningkatkan kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja yang perlu mendapatkan perhatian serius sehingga perlu dilakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sucofindo Cabang Surabaya”**.

1.2. RUMUSAN MASALAH

Dengan latar belakang di atas, pertanyaan penelitian untuk PT Sucofindo Cabang Surabaya dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sucofindo Cabang Kalibutih Surabaya.
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sucofindo Cabang Kalibutih Surabaya.

1.3. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sucofindo Cabang Kalibutih Surabaya.
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sucofindo Cabang Kalibutih Surabaya.
5. .

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti:

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan dan pengetahuan peneliti, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Hasil

penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam penerapan praktik terbaik di dunia kerja.

2. Bagi Almamater:

Penelitian ini dapat menjadi sumber referensi yang berharga bagi mahasiswa dan mahasiswi. Sebagai bahan bacaan dan acuan, penelitian ini dapat membantu dalam pembelajaran dan penelitian lanjutan di bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Perusahaan:

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan berharga bagi PT Sucofindo Cabang Kalibutih Surabaya dalam merancang strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka.