

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi saat ini menjadi persaingan perusahaan semakin tinggi dan semakin kompleks sehingga setiap perusahaan dituntut untuk memperbaiki hal-hal yang terkait dalam setiap perusahaan dan lebih responsif agar terus bertahan dan terus berkembang. Hal-hal yang mesti diperbaiki adalah baik di semua aspek khususnya pada sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia pada setiap perusahaan harus diperhatikan agar sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan selalu senantiasa terjaga baik kesehatan, kompensasi, ataupun kinerja sumber daya yang ada dalam perusahaan tersebut. Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut setiap organisasi dan perusahaan untuk bersikap lebih canggih lagi agar sanggup bertahan dan terus berkembang (Rahmadani, 2020).

Perkembangan globalisasi membuat tekanan persaingan antara perusahaan semakin ketat. Banyak perusahaan yang mewajibkan untuk meningkatkan keunggulan di segala bidang dalam pencapaian kinerja yang maksimal. Sumber daya manusia merupakan salah satu hal penting dalam pencapaian kinerja perusahaan yang baik. Oleh karena itu karyawan perlu dipacu kinerjanya, mengingat sumber daya manusia yang mampu mengatur maupun mengelola sumber daya yang lainnya.

Pengertian SDM dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi

anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian SDM secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja. Secara garis besar, pengertian Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Syafrina, 2019).

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam mencapai tujuan perusahaan termasuk PT Berkah Sukses Gemilang Banjarmasin. PT Berkah Sukses Gemilang Banjarmasin merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan alat pemadam kebakaran ringan seperti APAR.

Berikut adalah data mengenai tingkat absensi dan datang terlambat karyawan di PT Berkah Sukses Gemilang dalam kurun waktu tahun 2023 yaitu, pada tabel berikut :

Tabel 1
Rekapitulasi Kehadiran

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan	
		Terlambat	Izin
Jan	35	3	1
Feb	35	3	1
Mar	35	4	1
Apr	35	5	2

Mei	35	7	2
Jun	35	7	2
Jul	35	8	2
Ags	35	8	3
Sep	35	9	3
Okt	35	10	3
Nov	35	10	4
Des	35	11	5

Sumber : PT. Berkah Sukses Gemilang 2024

Berdasarkan tabel 1 di atas secara umum kinerja karyawan PT Berkah Sukses Gemilang Banjarmasin dalam tahun 2023 masih kurang disiplin karena karyawan yang datang terlambat dan izin meningkat setiap bulannya. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor antara lain, ketegasan, keadilan, pengawasan intrinsik, hukum yang bersifat menghukum, teladan kepemimpinan, dan hubungan antar manusia yang memengaruhi disiplin pegawai. Oleh karena itu sangat penting untuk dilakukan evaluasi faktor apa saja yang memengaruhi kinerja karyawan.

Suatu keharusan bagi setiap karyawan untuk mencapai kinerja yang baik sehingga tujuan utama perusahaan dapat tercapai, hal ini tentunya tidak terlepas dari adanya faktor motivasi sehingga menghasilkan kepuasan kerja yang baik. Proses melaksanakan pekerjaan yang dapat dilakukan oleh karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan adalah ukuran karyawan yang memiliki kinerja yang baik (Yandra, 2020).

Sampai saat ini masih ada karyawan PT Berkah Sukses Gemilang Banjarmasin pada posisi yang sama lebih dari 5 tahun, mereka telah menjalani pekerjaan itu tanpa pernah diberikan promosi atau kenaikan jabatan.

Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Semakin tepat usaha pemberian motivasi, produktivitas tenaga kerja semakin tinggi, alhasil menguntungkan kedua belah pihak baik perusahaan maupun karyawan. Motivasi kerja karyawan yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan dan akan memengaruhi terciptanya komitmen organisasi (Bukhari & Pasaribu, 2019). Faktor lain yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor kedisiplinan. Disiplin merupakan salah satu fungsi operatif manajemen sumber daya manusia.

Disiplin merupakan prosedur yang memperbaiki bawahan sebab melanggar ketentuan yang diterapkan. Disiplin yang baik menggambarkan banyaknya pekerjaan pegawai yang diberikan. Hal ini menambah semangat kerja serta terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Kehidupan berorganisasi diperlukan membutuhkan sikap disiplin kerja dari para pegawai. Dengan meningkatnya rasa disiplin kerja dari pegawai maka tugas tugas yang dikerjakan pegawai itu sendiri akan terselesaikan dengan baik. Sehingga dari tujuan pencapaian organisasi bisa maksimal dan tercapai dengan sangat memuaskan. Hal ini juga akan berdampak secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai itu sendiri. Disiplin kerja penting untuk ditumbuhkan dan terus

ditingkatkan demi tujuan bersama antara organisasi dan pegawai (Gito Septa Putra & Jhon Fernos, 2022).

Kinerja adalah segala sesuatu capaian karyawan dalam memberikan seluruh kemampuannya untuk memperoleh hasil yang sebaik-baiknya dengan mempertimbangkan kuantitas dan kualitas sehingga diperoleh efektivitas dan efisiensi dalam semua kegiatan dan dapat mendorong berkembangnya suatu perusahaan kearah yang lebih maju (Ronal & Hotlin, 2019). Kinerja karyawan PT Berkah Sukses Gemilang Banjarmasin secara umum mengalami penurunan dalam 2 tahun terakhir, oleh karena itu sangat penting bagi perusahaan untuk mengevaluasi faktor apa saja yang memengaruhi penurunan kinerja sehingga dapat memberdayakan sumber daya manusia dengan baik dan benar.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh PT Berkah Sukses Gemilang Banjarmasin guna mencapai tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor dapat memengaruhi motivasi karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan disiplin kerja guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Studi terdahulu melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang melibatkan 123 Karyawan pada Pg. Djombang Baru dengan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara

motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Hidayati, 2020). Studi yang sama pun memberikan hasil yang sama dan menunjukkan hasil yang positif dan signifikan terhadap 60 responden pada PT Mopoli Raya Medan (Prayogi & Nursidin, 2018). Namun, penelitian terhadap 57 responden pada PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang menunjukkan hasil yang sebaliknya, yaitu motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Bukhari & Pasaribu, 2019).

Berdasarkan hasil kajian dan studi terdahulu, kinerja karyawan merupakan faktor penting bagi perusahaan manapun, oleh karena itu penelitian terkait kinerja karyawan masih diperlukan dalam pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Berkah Sukses Gemilang Banjarmasin”.

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

Identifikasi masalah dalam penulisan ini, adalah sebagai berikut:

1. Perkembangan hasil kinerja pada PT Berkah Sukses Gemilang Banjarmasin selama 5 tahun terakhir cenderung mengalami penurunan kinerja dalam dua tahun terakhir yaitu : 2022-2023.
2. Meningkatnya jumlah absensi dan datang terlambat sehingga dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia di perusahaan.
3. Kurangnya motivasi yang diberikan kepada karyawan.
4. Kurangnya penerapan disiplin kerja kepada karyawan.

Berdasarkan uraian penjelasan latar belakang di atas, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Berkah Sukses Gemilang Banjarmasin.
2. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Berkah Sukses Gemilang Banjarmasin.
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Berkah Sukses Gemilang Banjarmasin.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas maka adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja PT. Berkah Sukses Gemilang Banjarmasin.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Berkah Sukses Gemilang Banjarmasin.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Berkah Sukses Gemilang Banjarmasin.

1.4. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia pada umumnya dan kinerja karyawan pada khususnya.

2. Manfaat Praktis

Sedangkan manfaat praktis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam hal pengambilan keputusan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2) Bagi penulis

Hasil penelitian ini menambah wawasan dan pengetahuan tentang kinerja karyawan, lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan.

3) Bagi pembaca dan peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah informasi dan sumbangan pemikiran serta sebagai bahan penelitian selanjutnya.