

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Meningkatkan motivasi karyawan adalah salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas sumber daya manusia. Hal ini dapat dicapai dengan memenuhi kebutuhan yang berkaitan dengan pekerjaan, termasuk faktor eksternal seperti pemenuhan kebutuhan dasar seperti makanan, pakaian, dan lingkungan kerja yang sesuai, serta kebutuhan internal seperti keinginan untuk mencapai posisi karier yang memuaskan. Pendekatan ini didasarkan pada kenyataan bahwa alasan utama bagi kebanyakan orang untuk bekerja dalam organisasi adalah untuk memenuhi kebutuhan ekonomi sehari-hari dan mendapatkan pengakuan atas pencapaian mereka. Pembayaran upah atau gaji secara teratur memberikan rasa keamanan bagi karyawan dan keluarga mereka, sementara peluang pengembangan karier memungkinkan mereka untuk mengaktualisasikan potensi dan bakat yang dimiliki (Gardjito 2014).

Dengan memberikan motivasi kerja yang lebih baik, baik melalui insentif eksternal maupun internal, organisasi dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas mereka. Hampir setiap perusahaan berusaha secara konsisten untuk meningkatkan kinerja tenagakerjanya, dengan harapan mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang berhasil meningkatkan kinerja karyawan, biasanya mengalami peningkatan laba. Ketika karyawan bekerja dengan baik, mereka dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efisien. Seperti yang disebutkan oleh Afifah dkk. (2017), sumber daya manusia dalam organisasi bisnis merupakan aset potensial yang bernilai, berperan sebagai modal yang bisa direalisasikan dalam bentuk fisik maupun non-fisik untuk mendukung ¹ injuan organisasi.

Signifikansi sumber daya manusia dalam sebuah organisasi tidak boleh diabaikan karena melibatkan energi, atribut fisik, gagasan, bakat, pengetahuan, dan keterampilan yang diperlukan untuk mendorong organisasi. Peran karyawan sebagai sumber daya manusia yang langsung terlibat dalam operasi organisasi sebaiknya tidak dianggap enteng. Kinerja individu karyawan berperan sentral dalam menciptakan kinerja organisasi atau perusahaan yang efektif karena tanpanya, organisasi tidak akan berjalan lancar. Dalam peran aktif mereka dalam mencapai tujuan perusahaan, peran kepemimpinan perusahaan menjadi sangat penting, karena kinerja merupakan hasil dari interaksi antara motivasi kerja, kemampuan, dan peluang (Goni, Adolfina, dan Sumarauw 2015).

Asal-usul kata "motivasi" dapat ditemukan dalam bahasa Latin "*movere*," yang artinya adalah dorongan atau kekuatan penggerak yang memacu individu untuk bekerja bersama secara efisien dan sepenuh hati dalam upaya mencapai kepuasan. Dalam konteks manajemen, motivasi lebih terfokus pada sumber daya manusia secara keseluruhan, terutama pada bawahan. Motivasi memegang peran yang sangat penting karena bertindak sebagai faktor pendorong, yang mengarahkan, dan mendukung perilaku manusia, mendorong mereka untuk bekerja dengan semangat dan antusiasme untuk mencapai hasil terbaik. Oleh karena itu, motivasi dapat dianggap sebagai kemampuan untuk membimbing karyawan dan organisasi sehingga keduanya dapat mencapai kesuksesan dalam pelaksanaan tugas mereka (Sutriyono 2015).

Tidak semua karyawan memiliki tingkat kinerja yang sesuai dengan harapan organisasi, sehingga diperlukan faktor-faktor motivasi yang memungkinkan setiap individu untuk benar-benar menggali potensinya dalam pekerjaan mereka. Kinerja organisasi yang optimal tidak muncul dengan sendirinya, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah motivasi kerja. Setiap anggota organisasi membawa latar belakang dan motivasi yang berbeda,

dan motivasi ini dapat menjadi pendorong yang mendorong seorang karyawan untuk bekerja dengan tekun. Motivasi berfungsi sebagai dorongan, mendorong individu untuk mengejar tujuan mereka. Namun, selain motivasi kerja, ada faktor-faktor lain yang sangat penting untuk mencapai peningkatan kinerja karyawan yang konsisten, dan salah satunya adalah disiplin kerja (Setiawan 2021).

Motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki hubungan yang erat. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung menunjukkan tingkat disiplin kerja yang tinggi. Sebaliknya, penurunan semangat kerja karyawan bisa membuat mereka mengadopsi kebiasaan yang kurang baik dan mungkin menunjukkan perilaku yang kurang sopan terhadap atasan mereka. Sesuai dengan pendapat Gde Bayu Surya (2017), disiplin mencakup perilaku dan sikap karyawan, yang terlihat dalam kemauan mereka, baik itu sadar dan sukarela atau karena tuntutan eksternal, untuk sepenuh hati mematuhi dan melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka, berusaha mencapai tujuan perusahaan. Tingkat disiplin yang tinggi mencerminkan sejauh mana individu merasa bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Disiplin yang efektif mencakup aspek-aspek terkait waktu, aturan, dan regulasi yang ditetapkan oleh perusahaan.

Peraturan dalam perusahaan memiliki peran sentral sebagai panduan dan arahan bagi karyawan dalam membentuk tata tertib yang sehat di lingkungan perusahaan. Dengan tata tertib yang kuat, dapat meningkatkan semangat, efisiensi, dan efektivitas karyawan. Keberhasilan suatu perusahaan seringkali bergantung pada kapasitasnya dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang dapat diukur melalui pencapaian target perusahaan. Dalam situasi ini, kami akan melakukan penilaian terhadap hasil kerja karyawan di PT. Patra Trading, sebuah perusahaan yang fokus pada pengisian tabung gas elpiji (SPBE). Perusahaan ini memiliki visi

menjadi pemimpin dalam perdagangan dan menjadi mitra terpercaya dalam sektor migas, dan mereka berkomitmen untuk secara konsisten meningkatkan kualitas produk dan pelayanan. PT. Patra Trading berlokasi di Desa Pemasar, Kecamatan Maronge, Kabupaten Sumbawa, Nusa Tenggara Barat. Kami akan mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan bagaimana faktor-faktor ini berdampak pada pencapaian target tahunan perusahaan.

Tabel 1.1 Data Pencapaian Target Perusahaan

No	Tahun	Target	Realisasi	Selisih
1	2019	100%	75,4%	24,6%
2	2020	100%	89,4%	10,6%
3	2021	100%	75,6%	24,4%

Sumber : (Bagian Administrasi Pt Patra Trading 2022)

Berdasarkan Tabel 1.1 data pencapaian target perusahaan, dapat dilihat bahwa tidak semua karyawan di PT Patra Trading memiliki kinerja yang memuaskan. Data pencapaian target perusahaan menunjukkan bahwa pada tahun 2019, perusahaan hanya berhasil mencapai 75,4% dari targetnya, sementara 24,6% target tidak tercapai. Sementara pada tahun 2020, terjadi peningkatan pencapaian target menjadi 89,4%, dengan 10,6% yang tidak tercapai. Namun, pada tahun 2021, pencapaian target kembali menurun menjadi 75,6%, dengan 24,4% yang tidak tercapai.

Penurunan pencapaian target ini sebagian besar disebabkan oleh kurangnya motivasi kerja di antara karyawan perusahaan, yang mengakibatkan penurunan kinerja mereka dan pencapaian target perusahaan yang tidak optimal.

Setiap individu memiliki beragam tingkat kualifikasi dan kinerja saat menjalankan tugas mereka di perusahaan. Kinerja, pada dasarnya, mencakup hasil pekerjaan yang meliputi kualitas dan kuantitas yang diberikan oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang ada pada mereka. Evaluasi kinerja dapat berfokus pada sejumlah aspek, termasuk kualitas dan jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan, sejauh mana mereka menjalankan tugas mereka dengan tanggung jawab, sejauh mana mereka berkolaborasi dengan rekan kerja, dan tingkat inisiatif yang mereka tunjukkan (Mardiana 2021).

Dalam upaya mencapai kinerja karyawan yang sesuai dengan sasaran dan tujuan perusahaan, motivasi kerja menjadi elemen kunci. Motivasi adalah faktor yang mendorong individu untuk menjalankan pekerjaan mereka secara optimal. Peran perusahaan dalam mendorong motivasi karyawan adalah untuk meningkatkan produktivitas mereka, sehingga mencapai tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Membangkitkan motivasi karyawan bukanlah tugas yang mudah, mengingat setiap karyawan memiliki keinginan dan kebutuhan yang unik.

Dalam usaha untuk memotivasi karyawan, perusahaan harus mempertimbangkan tiga kebutuhan pokok, yaitu kebutuhan akan pencapaian, keinginan untuk memiliki pengaruh dan kemampuan memengaruhi orang lain, dan kebutuhan akan hubungan atau afiliasi, sebagaimana dijelaskan dalam teori McClelland. Karyawan memiliki kebutuhan untuk mencapai prestasi, dorongan untuk memiliki pengaruh dan kemampuan memengaruhi orang lain, serta kebutuhan akan hubungan yang erat dengan rekan kerja mereka. Ketika perusahaan mampu memotivasi karyawan sesuai dengan kebutuhan individu ini, maka kinerja karyawan dapat mencapai tingkat yang optimal. Beberapa penelitian (Yulandari et al. 2019) dan (Solihat, Sholih, and Asmawati 2022) menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun, motivasi yang diberikan oleh perusahaan akan menghasilkan dampak positif jika disertai dengan tingkat komitmen yang kuat dari karyawan itu sendiri. Komitmen organisasi, seperti yang didefinisikan oleh (Hidayat et al. 2020), adalah keyakinan yang mengikat seorang karyawan dengan perusahaan, yang tercermin dalam loyalitas dan keterlibatan mereka. Tingkat komitmen organisasi dapat menjadi pendorong bagi seorang karyawan untuk menjalankan tugas dengan baik, atau sebaliknya, dapat menyebabkan karyawan meninggalkan pekerjaan karena adanya tuntutan komitmen lainnya. Studi lain (Tupti, Z., Purnama, and Novita 2021) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Namun, PT. Patra Trading menghadapi tantangan kurangnya kehadiran karyawan yang terkadang tidak mencapai tingkat yang optimal. Hal ini disebabkan oleh kurangnya disiplin kerja, yang berdampak negatif pada kualitas kinerja karyawan. Data kehadiran tahunan yang terlampir menjelaskan bahwa kurangnya disiplin kerja di PT. Patra Trading menjadi faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 1.2. Data Daftar Kehadiran

Jumlah Karyawan	2019		2020		2021	
	Hadir	Tidak Hadir	Hadir	Tidak Hadir	Hadir	Tidak Hadir
52	89,4%	10,6%	85,2%	14,8%	87,6%	12,4%

Sumber : Bagian Administrasi Pt Patra Trading (2022)

Dari data dalam Tabel 1.2 yang mencantumkan daftar kehadiran, terlihat bahwa PT. Patra Trading memiliki sekitar 52 karyawan. Ketika kita meninjau tingkat kedisiplinan dalam tiga tahun terakhir, ada fluktuasi yang terlihat. Pada tahun 2020, terjadi titik terendah dalam kehadiran karyawan dengan tingkat disiplin sebesar 85,2%. Situasi ini berimbas negatif pada kinerja karyawan, dan perusahaan mengalami kekurangan dalam hal disiplin kerja yang

memengaruhi kinerja para karyawan. fenomena yang terjadi pada PT. Patra Trading adalah telah terjadi penurunan kinerja karyawan pada tahun 2020.

Berdasarkan kelemahan dalam disiplin kerja yang terjadi di perusahaan, dapat disimpulkan bahwa kualitas kinerja karyawan di PT. Patra Trading masih memerlukan peningkatan. Oleh sebab itu, para pimpinan perusahaan sangat berharap agar kinerja karyawan mencapai puncaknya sehingga target perusahaan dapat tercapai dengan optimal.

Dengan merujuk kepada paparan sebelumnya, terlihat dengan jelas bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki dampak yang signifikan pada karyawan PT. Patra Trading. Ketika motivasi kerja dan tingkat disiplin kerja dapat dikelola dengan baik, kinerja karyawan akan mengalami peningkatan, dan karyawan akan lebih mampu mencapai target perusahaan dengan lebih baik.

Penelitian serupa yang dilakukan oleh (Salbiyah dan Mahardhika 2017) dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan" menunjukkan bahwa motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan PT. AXA Financial Indonesia memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan. Hal ini terbukti dengan signifikansi yang rendah sebesar 0,000, jauh lebih kecil daripada 0,05, dan koefisien regresi sebesar 0,514. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh (Goni dan Rogahang 2021) dalam penelitian berjudul "Pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna," yang juga menemukan bahwa motivasi kerja berdampak signifikan pada kinerja karyawan. Demikian pula, hasil penelitian (Supiandi 2018) dalam penelitian berjudul "Pengaruh Kedisiplinan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kecamatan Kadupandak Kabupaten Cianjur" menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja pegawai di Kecamatan Kadupandak Kabupaten Cianjur,

dengan kontribusi yang signifikan mencapai 91,40%.

Dari pengamatan yang telah disajikan, peneliti akan menjalankan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Patra Trading”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan di Pt. Patra Trading ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pt. Patra Trading?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pt. Patra Trading ?
4. Apakah pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pt. Patra Trading ?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan penjelasan dalam latar belakang, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dampak motivasi kerja dan tingkat kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan. Secara lebih khusus, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui kondisi motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada Pt. Patra Trading
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja (X1) kinerja (Y) karyawan pada Pt. Patra Trading
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja (X2) kinerja (Y) karyawan pada Pt. Patra Trading

4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan di Pt. Patra Trading

D. Manfaat penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah untuk berbagai pihak, termasuk:

1. Bagi perusahaan

Hasil yang diantisipasi dari penelitian ini diharapkan akan memberikan dasar bagi kemajuan perusahaan dan penguatan disiplin di dalam organisasi, dengan penekanan khusus pada manajemen sumber daya manusia. Tujuannya adalah memfasilitasi pencapaian tujuan perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan di PT. Patra Trading.

2. Bagi Peneliti

Bagi individu atau entitas yang mencari wawasan mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Pt. Patra Trading, ini menjadi sumber daya dan masukan yang berharga.