

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan industri yang cepat menyebabkan persaingan bisnis yang semakin ketat. Oleh karena itu untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan agar tidak mengalami kebangkrutan, perusahaan harus mampu meningkatkan daya saing. Tindakan yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan mengembangkan sumber daya manusia yang terampil dan berkualitas. Dapat dikatakan bahwa, sumber daya manusia atau karyawan dalam sebuah perusahaan menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan, dan sumber daya manusia kini diakui sebagai aktiva yang paling berharga seberapa baik sumber daya manusia dikelola akan menjadi hal yang semakin vital bagi kesuksesan perusahaan di masa mendatang dan sumber daya manusia mempunyai imbas yang lebih besar terhadap efektivitas organisasional dibandingkan dengan sumber daya lainnya (Henry Simamora, 2015). Dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia atau karyawan menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan, peralatan yang canggih dan andal tanpa peran aktif sumber daya manusia tidak berarti apa-apa (Hasibuan, 2012). Setiap perusahaan akan berusaha mengembangkan potensi karyawan untuk mencapai harapan yang menjadi tujuan perusahaan. Suatu keberhasilan perusahaan dapat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya dan seharusnya perusahaan meningkatkan kinerjanya dengan harapan tujuan perusahaannya untuk mendapat

laba lebih besar dapat terwujud. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi (Priansa, 2014).

Menurut Hasibuan (2005), motivasi adalah menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, karyawan yang mempunyai motivasi tinggi maka akan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Steer (1985) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi pekerja. Steer menjelaskan bahwa motivasi cenderung mendorong seseorang atau individu untuk melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah pada sasaran dalam pekerjaan sebagai kepuasan. Serta, menurut Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan. Sedangkan menurut Rukhayati (2018) mengatakan bahwa motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif.

Menurut Rivai (2004) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesanggupan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Mangkuprawira (2007) bahwa disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena disiplin merupakan bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-

aturan perusahaan. Apabila tidak ada dukungan disiplin kerja, maka akan sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya secara maksimal (Malayu S. P. Hasibuan, 2012). Jadi, kedisiplinan adalah salah satu hal terpenting dalam meraih keberhasilan mencapai suatu tujuan. Menurut Harlie (2010), disiplin kerja pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, dimana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik. Apabila seorang karyawan sudah dikembangkan dengan baik maka tidak akan menunda-nunda pekerjaannya dan akan menyelesaikan tugasnya tepat waktu meskipun tidak diawasi oleh atasannya.

Akhir-akhir ini semakin bertambahnya perusahaan lokal maupun perusahaan asing menawarkan macam-macam produk yang menyebabkan masyarakat kini lebih hati-hati dalam membeli barang. Oleh karena itu, perusahaan di Indonesia khususnya perusahaan manufaktur harus terus melakukan perubahan untuk menciptakan produk baru yang tidak kalah bersaing dengan produk perusahaan lain. Perusahaan harus mampu menciptakan produk yang lebih unggul dan memiliki nilai bagi pelanggan tetapi dengan harga yang kompetitif sehingga produk dapat bersaing dengan produk perusahaan lain serta mendapatkan keuntungan untuk perusahaan.

PT. Surya Darma Utama merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang memproduksi kecap dan sambal selama kurang lebih lima tahun di Cirebon. Perusahaan yang bertempat di Jalan Suci Gang Kramat No.9, Cirebon. Perusahaan membagi produk kecap menjadi dua yaitu kecap asin dan kecap manis. Kecap asin

dan kecap manis masing-masing memiliki kemasan botol dan kemasan plastik ikat. Kecap manis dijual dengan empat merk berbeda tetapi dengan komposisi yang sama sedangkan kecap asin dijual dengan satu merk. Perusahaan juga membagi produk sambal menjadi dua jenis yaitu sambal ubi dan sambal singkong. Sambal ubi dan sambal singkong masing-masing dijual dengan kemasan botol dan kemasan plastik refill. Sambal ubi dijual dengan dua merk berbeda sedangkan sambal singkong dijual dengan lima merk berbeda tetapi dengan komposisi yang sama. Menurut perusahaan, masing-masing produk dijual dengan merk yang berbeda namun komposisi tetap sama ditujukan untuk menghindari perselisihan antar agen penjual. Saat ini PT. Surya Darma Utama menjual produknya ke agen di berbagai daerah seperti Jabodetabek, Jawa Barat, Jawa Tengah, Lampung, Bengkulu, Palembang, dan Lombok.

Persaingan saat ini sangat tinggi sehingga jika kinerja karyawan perusahaan khususnya PT. Surya Darma Utama tersebut tidak maksimal maka akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus bisa memotivasi dan mendisiplinkan karyawan agar mampu bersaing dengan perusahaan manufaktur lainnya. Pada PT. Surya Darma Utama masih banyak ditemukan hal-hal yang menyebabkan kinerja organisasi ini masih belum tercapai dengan maksimal, belum maksimalnya kinerja organisasi ini diindikasikan oleh beberapa aspek kinerja karyawan.

Berdasarkan penjabaran di atas, penulis menduga bahwa motivasi dan disiplin kerja yang rendah sebagai penyebab kurang maksimalnya kinerja. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh

Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Darma Utama”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan pada latar belakang di atas dapat dirumuskan:

1. Bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Surya Darma Utama?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT.Surya Darma Utama?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Darma Utama?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pengembangan pertanyaan di atas maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Darma Utama.
2. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Darma Utama.
3. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Darma Utama.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

Dalam melakukan penelitian ini, penulis memiliki harapan agar penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis serta menambah ilmu yang telah didapatkan selama melakukan proses perkuliahan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Meningkatkan wawasan pengetahuan penulis pada bidang ilmu sumber daya manusia (SDM), khususnya pada variabel masalah yang diteliti, yaitu tentang Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Kesimpulan dan saran-saran yang akan dihasilkan terhadap masalah yang dihadapi Perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam memenuhi Motivasi dan meningkatkan Disiplin Kerja, sehingga dapat meningkatkan Kinerja Karyawan dimasa yang akan datang.

c. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.