

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan dalam dunia perusahaan di era globalisasi saat ini semakin tajam. Begitu pula sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus dapat mengembangkan diri secara proaktif. Sumber daya manusia yang dibutuhkan saat ini adalah sumber daya manusia yang mampu menguasai teknologi, secara cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan teknologi. Dalam kondisi seperti ini integritas individu semakin penting dalam memenangkan persaingan.

Perkembangan sumber daya manusia pada intinya diarahkan untuk meningkatkan kualitas yang dapat meningkatkan produktivitas. Pengembangan sumber daya manusia yang baik dapat juga memotivasi setiap individu karyawan agar dapat melakukan pekerjaannya yang sesuai dengan tujuan dari perusahaan. Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2011). Afriansyah (2016) mengatakan perusahaan yang berhasil dan efektif merupakan perusahaan dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik.

Menurut (Mindari, 2015) kinerja karyawan sebagai perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Terdapat hal-hal yang

dapat menurunkan kinerja para karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, tidak tepat waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, kurang mentaati peraturan dan tidak adanya contoh yang dapat dijadikan pedoman.

Faktor yang pertama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang dalam melakukan suatu aktivitas tertentu dalam perusahaan. Menurut (Sutrisno, 2011) Motivasi merupakan hal penting karena setiap perusahaan membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan dan pencapaian yang di targetkan perusahaan. Menurut (Afandi, 2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang berkualitas dan baik.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan sikap tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Menurut (Hasibuan, 2014) disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku di dalam perusahaan. Disiplin kerja merupakan bagian dari ketaatan karyawan pada semua peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Perilaku karyawan dapat dikendalikan atau tidak tercermin dari serangkaian tingkah

laku taat tidaknya pada tata tertib dan peraturan dalam perusahaan. Penerapan disiplin dalam bekerja menjadi penting mengingat disiplin kerja akan memiliki pengaruh terhadap kinerja dari perusahaan.

Berkaitan tentang pentingnya kinerja karyawan dalam pencapaian keberhasilan dari perusahaan. Peneliti tertarik untuk meneliti salah satu perusahaan dibidang pembibitan ayam pedaging yang merupakan cabang perusahaan dari PT. Chaoren Phokpand Jaya Farm yang berada di Jakarta. Maka mencermati yang terjadi pada PT. Satwa Utama Raya 3 Jombang, merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pembibitan unggas ayam pedaging yang berada di desa Kedungsari Kecamatan Megaluh Jombang.

Dengan jumlah karyawan 52 orang yang terdiri dari 4 orang bagian teknik, 45 orang bagian *caretaker* (karyawan kandang), 2 orang bagian supir (Driver), dan 1 orang bagian gudang. dalam penelitian ini peneliti mengambil sampel pada karyawan bagian *caretaker* dengan jumlah 45 orang karyawan. Hasil observasi yang dilakukan peneliti serta dengan didampingi oleh Bapak Wawan Efendi selaku kordinator lapangan (Korlap) serta dengan Bapak Priyanto Wibowo, S.Pt selaku manajer dari PT. Satwa Utama Raya 3 Jombang masih dijumpai permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan yang menurun. Kinerja karyawan menurun dilihat dari evaluasi akhir kinerja karyawan mengalami penurunan pada periode bulan Juli-Desember 2020 dapat dilihat dari sebagai berikut :

Tabel 1.1
Evaluasi akhir Kinerja Karyawan PT. Satwa Utama Raya 3 Jombang

Karyawan	Nilai Max	Evaluasi kinerja karyawan (Bulan)						Kriteria
		Juli	Agustus	September	Oktober	November	Desember	
1	100	91	91	89	90	88	90	Baik
2	100	80	78	71	75	70	74	Baik
3	100	70	68	65	60	60	60	Kurang baik
4	100	75	71	65	62	60	60	Kurang baik
5	100	71	65	62	60	60	64	Kurang baik
6	100	83	80	76	76	79	74	Baik
7	100	75	71	65	62	60	60	Kurang baik
8	100	80	79	77	75	75	73	Baik
9	100	71	65	62	60	60	64	Kurang baik
10	100	71	68	63	61	60	64	Kurang baik
11	100	71	65	62	60	60	64	Kurang baik
12	100	80	68	68	71	65	61	Kurang baik
13	100	79	82	76	75	80	79	Baik
14	100	68	68	71	65	61	76	Kurang baik
15	100	70	79	79	80	76	70	Baik
16	100	71	76	76	79	70	71	Baik
17	100	68	68	68	71	65	61	Kurang baik
18	100	65	71	71	70	68	65	Kurang baik
19	100	61	68	68	71	65	61	Kurang baik
20	100	60	65	65	68	61	60	Kurang baik
21	100	58	61	61	65	60	80	Kurang baik
22	100	56	60	60	61	58	79	Kurang baik
23	100	51	58	58	60	56	80	Kurang baik
24	100	56	60	60	61	58	79	Kurang baik
25	100	80	51	51	56	50	76	Kurang baik
26	100	83	50	50	51	80	70	Kurang baik
27	100	79	85	79	50	85	71	Baik
28	100	80	79	76	60	77	68	Baik
29	100	56	60	58	65	68	65	Kurang baik
30	100	76	80	79	70	77	61	Baik
31	100	70	56	60	58	65	68	Kurang baik
32	100	71	56	60	58	65	68	Kurang baik
33	100	68	70	71	79	80	56	Baik
34	100	65	71	68	76	79	51	Kurang baik
35	100	61	68	65	70	76	50	Kurang baik
36	100	60	65	61	71	70	75	Kurang baik
37	100	58	61	60	68	71	70	Kurang baik
38	100	56	60	58	65	68	69	Kurang baik
39	100	51	58	56	61	65	80	Kurang baik
40	100	56	60	60	61	58	79	Kurang baik
41	100	81	51	50	58	60	76	Kurang baik
42	100	83	50	84	56	58	70	Kurang baik
43	100	84	56	60	58	65	68	Kurang baik
44	100	82	82	85	50	51	68	Kurang baik
45	100	86	86	84	86	50	65	Baik

Sumber : (PT. Satwa Utama Raya 3 Jombang)

Berdasarkan data tabel 1.1 menunjukkan selama enam bulan terakhir hanya ada 12 karyawan bagian kandang (*Caretaker*) yang mendapatkan nilai hasil kinerja yang baik, hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja selama bulan Juli-Desember 2020 mengalami penurunan. Berdasarkan hasil wawancara juga ditemukan bahwa ada sebagian karyawan yang kurang terampil dalam berkomunikasi antar karyawan, kurang memahami aturan yang diterapkan pada perusahaan, serta fasilitas yang diberikan perusahaan juga kurang dimanfaatkan secara baik. Selain itu juga karyawan kurang memiliki kemandirian dalam bekerja dan masih terikat dengan rekan kerjanya dan kurangnya memiliki rasa tanggung jawab serta komitmen kerja yang rendah pada perusahaan.

Menurunnya kinerja karyawan ini diduga disebabkan oleh rendahnya motivasi kerja yang merupakan suatu dorongan atau tindakan dari seseorang dalam melakukan suatu aktivitas tertentu (Afandi, 2018). Rendahnya motivasi kerja terlihat dari kurangnya kerjasama antar karyawan, kondisi kerja yang tidak nyaman selain itu kurangnya perhatian pimpinan atas keberhasilan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Penurunan kinerja karyawan diduga disebabkan juga karena kurangnya disiplin kerja, disiplin kerja merupakan sikap atau tingkah laku dari seseorang yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis ataupun tidak tertulis (Sutrisno, 2011). Kurangnya disiplin kerja dari karyawan terlihat dari banyaknya karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan, sering terlambatnya masuk kerja, serta rendahnya tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang mendukung permasalahan disiplin kerja yaitu penelitian dalam jurnal (Martha & Maiwan, 2020), yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Japfa Confred Indonesia Tbk. Unit Padang” yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. dengan artian jika adanya suatu dorongan atau motivasi serta kedisiplinan dalam bekerja yang dapat membentuk perilaku seseorang karyawan maka peningkatan hasil kerja dari perusahaan akan lebih baik. Berdasarkan uraian diatas menurut peneliti, penurunan kinerja karyawan pada PT. Satwa Utama Raya 3 Jombang karena kurangnya motivasi kerja yang diberikan dan juga penerapan disiplin kerja dari karyawan yang belum maksimal, oleh karena itu penulis ingin melakukan penelitian dengan judul “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Satwa Utama Raya 3 Jombang*”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang di jelaskan pada latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Satwa Utama Raya 3 Jombang ?
2. Apakah Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Satwa Utama Raya 3 Jombang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Satwa Utama Raya 3 Jombang.
2. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Satwa Utama Raya 3 Jombang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat teoritis

Untuk menambah wawasan dan pengalaman bagi peneliti dalam memahami ilmu sumber daya manusia yang berkaitan dengan variabel yang telah diteliti dan berharap hasil penelitian ini memiliki nilai positif dan dapat dikembangkan dengan melakukan penelitian lebih lanjut.

1.4.2 Manfaat praktis

Dapat menambah masukan dan wawasan bagi perusahaan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan sebagai contoh acuan peningkatan kinerja karyawan dengan memperhatikan kedisiplinan serta motivasi yang diberikan dalam bekerja.