

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam perusahaan dan berperan besar dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi karena meskipun teknologi sangat kuat dan baik, teknologi tidak akan memberi efisiensi tinggi jika tidak didukung oleh manusia sebagai pegawai. Oleh karena itu, perusahaan harus bisa mengelola sumber daya manusianya secara efektif agar dapat meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan.

Kinerja secara umum diartikan sebagai keberhasilan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, pemimpin harus mampu mengoptimalkan kinerja seluruh komponen terkait, salah satunya adalah pegawai. Apabila perusahaan dapat memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, maka perusahaan dapat mencapai kinerja pegawai yang positif. Menurut Affandi (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain motivasi, budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, disiplin, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja. Agar kinerja pegawai meningkat perlu adanya disiplin kerja dan motivasi kerja. Disiplin kerja adalah keadaan mendorong pegawai untuk bertindak atau melaksanakan segala aktivitas sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Menurut Rivai (2011), disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawannya agar bersedia mengubah perilakunya dan bekerja untuk meningkatkan kesadaran individu dan kemauan untuk mematuhi segala peraturan perusahaan. Disiplin kerja menunjukkan suatu pegawai patuh dan menghormati aturan-aturan yang ada di perusahaan. Pegawai akan menaati segala peraturan yang ada apabila seorang pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi sehingga pekerjaan dapat terlaksana sesuai jadwal yang telah direncanakan.

Selain disiplin kerja, motivasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Dahlan (2018), motivasi adalah suatu proses membangkitkan, menyemangati, mengarahkan, dan menopang perilaku dan kinerja. Motivasi kerja sebagai roda penggerak sangat mempengaruhi pencapaian kinerja. Pemberian motivasi sangat mempengaruhi kinerja pegawai, manajer harus mampu memberikan motivasi kepada pegawainya agar pegawai mempunyai tujuan dalam bekerja sehingga pegawai dapat bekerja sebaik mungkin. Pegawai yang memiliki tingkat motivasi yang rendah akan berbeda dengan pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi karena tanpa adanya motivasi dalam bekerja maka pegawai tidak akan berhasil dalam menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal. Motivasi tentu sangat penting dimiliki setiap pegawai perusahaan, salah satunya pegawai pada PT. Tri Keeson Utama.

PT. Tri Keeson Utama merupakan salah satu Perusahaan yang berada di Kabupaten Garut yang berdiri pada tahun 1986 di Bekasi kemudian pindah ke kabupaten Garut pada tahun 1997 di jalan Cimanuk, kemudian perusahaan membuat pabrik baru pada tahun 2002 di jalan Sudirman No. 15 Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut, pembangunan tersebut berlangsung selama 2 tahun. Setelah pembangunan pabrik baru selesai seluruh kegiatan produksi berpindah sejak tahun 2004 hingga sekarang. Perusahaan ini sudah beroperasi hampir 34 tahun, perusahaan yang bergerak di bidang Manufaktur ini memproduksi dan menjual produk cocoa powder blending/ mixing yang dibuat sesuai permintaan pelanggan. Perusahaan yang sudah berjalan cukup lama ini memfokuskan pemasaran produknya bagi industri-industri pengolahan makanan yang berbahan dasar bubuk coklat.

Keunggulan dari instansi PT Tri keeson utama yaitu cara manajemen produk dengan baik sampai dapat memproduksi, memasarkan ke berbagai tempat, dan sudah berbadan hukum. Permintaan terhadap produk perusahaan tersebut yang cukup tinggi dan hasil produksi untuk memenuhi kebutuhan kebutuhan industri olahan bubuk coklat yang cenderung berubah-ubah akan berdampak pada pencapaian perusahaan. Selain itu adanya kendala yang dihadapi baik oleh perusahaan maupun pegawai pada saat bekerja menyebabkan kinerja pegawai tidak optimal sehingga dapat berpengaruh terhadap hasil produksi perusahaan. Berdasarkan observasi awal diperoleh data/informasi absensi pegawai sebagai berikut:

**Tabel 1. 1**  
**Data absensi pegawai**  
**PT. Tri Keeson Utama tahun 2023**

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Keterangan				Total
			M	C	S	L	
Januari	83	26	-	70	12	-	82
Februari	83	23	-	65	15	5	85
Maret	84	26	-	83	18	-	101
April	84	23	-	70	16	-	86
Mei	84	25	-	69	17	4	90
Juni	84	24	1	74	11	-	86
Juli	83	25	-	55	17	-	72
Agustus	83	26	-	60	22	7	89
September	83	25	1	47	28	2	78
Oktober	83	26	-	51	27	6	84
November	83	26	-	43	37	4	84
Desember	83	25	-	70	31	2	109
Total		300	2	757	251	30	1046

Sumber: PT. Tri Keeson Utama

Keterangan:

M	Mangkir
C	Cuti
S	Sakit
L	Lain=Lain

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat diketahui bahwa karyawan yang tidak masuk kerja disetiap bulannya cukup tinggi. Dimana pada bulan desember paling tinggi yaitu sebesar 109 pegawai pada bulan tersebut tidak masuk kerja. Terdapat 2 pegawai yang mangkir pada bulan juni dan september, 757 pegawai tidak masuk

kerja karena cuti, 251 pegawai tidak masuk kerja karena sakit, dan 30 pegawai yang tidak masuk kerja dengan alasan lain-lain bisa karena pegawai malas atau izin. Bisa dilihat bahwa kinerja karyawan di PT. Tri Keeson Utama masih belum optimal sehingga dapat mempengaruhi hasil produksi perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara bersama Bapak Dadyo selaku personalia dan perintis di PT. Tri Keeson Utama menyatakan bahwa kinerja di PT. Tri Keeson Utama masih belum optimal, hal ini disebabkan karena motivasi kerja dan kedisiplinan pegawai masih kurang. Dilihat dari banyaknya pegawai yang sering datang terlambat, banyak pegawai yang sering izin keluar pada saat jam kerja dan masih adanya pegawai yang sering bermalas-malasan pada saat bekerja. Berbagai kendala yang terdapat di perusahaan itu sendiri mengakibatkan pekerjaan yang sudah di targetkan menjadi terhambat dan sulit dicapai yang berdampak pada rendahnya tingkat kinerja pegawai PT. Tri Keeson Utama. Maka dari itu dapat diketahui bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sheila A. Y, dkk (2022) yang melakukan penelitian di PT. Kiat Pangan Persada yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh yang ditimbulkan variabel X1 dan variabel X2 terhadap variabel Y, juga apakah setiap variabel memiliki pengaruh yang positif atau tidak terhadap variabel yang dipengaruhi dalam objek penelitian yang berbeda dari sebelumnya. Hal tersebutlah yang mendasari dilakukannya penelitian dengan judul **“Pengaruh**

## **Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Tri Keeson Utama”.**

### **B. Identifikasi Masalah**

Berikut ini identifikasi masalah yang ada di perusahaan.

1. Masih adanya pegawai yang sering datang terlambat dan sering keluar pada saat jam kerja
2. Masih terdapat pegawai yang tidak masuk kerja karena sakit, ijin, dan tanpa keterangan yang jelas sehingga target produksi berkurang
3. Adanya pegawai yang melakukan pekerjaan dengan malas-malasan sehingga hasil kerja tidak optimal

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Tri Keeson Utama?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Tri Keeson Utama?
3. Apakah disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Tri Keeson Utama?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian pada penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Tri Keeson Utama.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Tri Keeson Utama.
3. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Tri Keeson Utama.

#### **E. Manfaat penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut:

##### **1. Manfaat teoritis**

- b. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan penulis yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang telah didapat penulis pada masa perkuliahan, sehingga dapat membandingkan teori-teori tersebut dengan penerapan dilingkungan kerja yang nyata.
- c. Bagi akademisi, penelitian ini diharapkan dapat menambah daftar pustaka “Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung” mengenai masalah yang di teliti.

- d. Bagi pihak lain, penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dalam topik yang sama bagi pembaca maupun peneliti yang lainnya.

## **2. Manfaat praktis**

Sebagai masukan bagi PT. Tri Keeson Utama untuk meningkatkan disiplin kerja dan menumbuhkan motivasi kepada pegawai sehingga diharapkan dapat berguna untuk mencapai kinerja yang optimal di masa yang akan datang.

