

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah aset yang sangat vital sebagai aktor utama dalam semua aktivitas perusahaan, tetapi memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas bukanlah hal yang sederhana. Dengan demikian, pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia atau karyawan harus dilakukan dengan cara yang efektif dan efisien. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan memberikan dampak yang signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan, sehingga bisa menghasilkan karyawan yang memiliki produktivitas tinggi, berkomitmen, dan bertanggung jawab.

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan tujuan serta visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Mangkunegara dalam (Silas dan Lumintang 2019). kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, ia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan Hasibuan dalam (Arka Deva Al Asyraf and Agustina Widodo 2024). Disiplin adalah aspek yang sangat penting untuk ditanamkan pada semua pegawai di perusahaan, baik yang berada di posisi menengah maupun yang tinggi. Salah satu elemen paling penting dari disiplin adalah manajemen waktu; jika waktu tersebut tidak dipatuhi, maka pegawai tersebut dianggap tidak disiplin, yang dapat berakibat pada penurunan produktivitas dan kualitas pekerjaan. Perusahaan membutuhkan pegawai yang memiliki kinerja yang baik. Jika hasil kerja mereka tidak memuaskan, kemajuan perusahaan pun akan terhambat. Selain disiplin dalam bekerja, motivasi juga mempengaruhi kinerja; jika motivasi yang diberikan kepada pegawai tidak mencukupi, maka hasil kerja mereka tidak akan optimal.

Menurut Hasibuan (2017) dalam (Diputra, Landra, and Puspitawati 2021) Motivasi berfungsi untuk mempertanyakan bagaimana cara menyalakan semangat kerja para karyawan, agar mereka bersedia untuk bekerja keras dengan memberikan seluruh kemampuan serta keterampilan yang mereka miliki guna mewujudkan cita-cita perusahaan. Motivasi merupakan salah satu elemen yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, dan berfungsi sebagai penggerak untuk mengarahkan serta memanfaatkan potensi sumber daya manusia ke arah tujuan yang diharapkan. Dengan adanya motivasi yang diberikan, karyawan akan tetap

bersemangat dalam pekerjaan mereka dan meningkatkan kinerja, sehingga perusahaan dapat mencapai target yang telah ditentukan.

PT Anugerah Cipta Usaha yang didirikan oleh Alm. H Basthomi S.E merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengadaan barang dan jasa, perusahaan ini berawal dari unit usaha UMKM yang berkembang sehingga membentuk badan usaha perseroan terbatas (PT) pada tahun 2018. PT Anugerah Cipta Usaha berlokasi di C No.1, Jl. Komp. Cicadas Permai, Tlajung Udik, Gunung Putri, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16962.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Anugerah Cipta Usaha pada bagian produksi yang berjumlah 40 karyawan. Berdasarkan observasi dan wawancara yang telah dilakukan menemukan fenomena-fenomena masalah dalam perusahaan ini sebagai berikut: (1) masih ada pegawai yang mendahulukan kepentingan pribadinya dari pada melaksanakan tugasnya (2) masih ada pegawai yang bermalas-malasan dalam bekerja sehingga lebih banyak bersantai daripada bekerja (3) masih kurangnya tanggung jawab, inisiatif dan kreatif dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Tabel 1. 1 Standart predikat penilaian kinerja PT. Anugerah Cipta Usaha

No	Grade	Hasil	Predikat
1	A	90-100	Sangat Baik
2	B	80-90	Baik
3	C	70-80	Cukup
4	D	60-70	Kurang
5	E	< 60	Buruk

Sumber : PT Anugerah Cipta Usaha, Gunung Putri 2024

Berdasarkan tabel 1.1 tersebut dapat dilihat standar predikat penilaian kinerja karyawan pada PT Anugerah Cipta Usaha apabila hasil kinerja 90-100 mendapatkan predikat sangat baik, Apabila hasil kinerja 80-90 maka predikat yang didapat baik, apabila hasil kinerja 70-80 maka predikat yang didapat cukup, apabila hasil kinerja 60-70 maka predikat yang didapat kurang, dan apabila hasil kinerja kurang dari 60 maka predikat yang didapat adalah buruk.

Berikut merupakan hasil penilaian kinerja karyawan pada PT Anugerah Cipta Usaha. Berikut adalah tabel penilaian kinerja PT Anugerah Cipta Usaha:

Tabel 1. 2 Penilaian Kinerja Karyawan PT Anugerah Cipta Usaha

No	Keterangan	Nilai Rata-rata					
		2021	Kategori	2022	Kategori	2023	Kategori
1	Kualitas Kerja	84	Baik	78	Cukup	69	Kurang
2	Kuantitas Kerja	80	Baik	77	Cukup	70	Cukup
3	Pelaksanaan tugas	80	Cukup	70	Cukup	70	Cukup
4	Ketepatan waktu	79	Cukup	74	Cukup	69	Cukup
5	Tanggung jawab	85	Baik	81	Baik	68	Kurang
Jumlah		408		380		346	
Rata-rata		81,6		76		69,2	

Sumber : PT Anugerah Cipta Usaha, Gunung Putri 2024

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat hasil penilaian kinerja karyawan pada PT Anugerah Cipta Usaha periode 2021-2023 yang dimana kinerja karyawan turun dari setiap tahunnya. Pada tahun 2021 penilaian kinerja karyawan yaitu 81,6 dengan kategori baik, pada tahun 2022 penilaian kinerja karyawan yaitu 76 dengan kategori cukup dan pada tahun 2023 penilaian kinerja yaitu 69,2 dengan kategori kurang. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa adanya masalah pada kinerja karyawan PT Anugerah Cipta Usaha.

Tabel 1. 3 Data absensi PT Anugerah Cipta Usaha Periode 2021

No	Bulan	Jumlah karyawan	Total hari kerja	Total kehadiran seharusnya	Jumlah ketidak hadiran karyawan	Total kehadiran	Persentase ketidak hadiran
1	Januari	40	20	800	38	762	5
2	Febuari	40	19	760	21	739	3
3	Maret	40	22	880	20	860	3
4	April	40	21	840	23	817	3
5	Mei	40	17	680	30	650	5
6	Juni	40	21	840	27	813	4
7	Juli	40	21	840	38	802	5
8	Agustus	40	20	800	19	781	3
9	September	40	22	880	26	854	3
10	Oktober	40	20	800	33	767	5

No	Bulan	Jumlah karyawan	Total hari kerja	Total kehadiran seharusnya	Jumlah ketidakhadiran karyawan	Total kehadiran	Persentase ketidakhadiran
11	November	40	22	880	58	822	7
12	Desember	40	23	920	42	878	5
	Total	480	248	9.920	479	9.441	51

Sumber : PT Anugerah Cipta Usaha , Gunung Putri, 2021

Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa batas toleransi kehadiran yang ditetapkan oleh perusahaan sebesar 4% pada setiap bulannya. Dapat dilihat pada bulan Januari, Mei, Juli, November dan Desember Persentase ketidakhadiran karyawan melebihi batas toleransi yang ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 1. 4 Data absensi PT Anugerah Cipta Usaha Periode 2022

No	Bulan	Jumlah karyawan	Total hari kerja	Total kehadiran seharusnya	Jumlah ketidakhadiran karyawan	Total kehadiran	Persentase ketidakhadiran
1	Januari	40	21	840	17	823	3
2	Februari	40	18	720	22	698	4
3	Maret	40	22	880	33	847	4
4	April	40	18	720	24	696	4
5	Mei	40	16	640	28	612	5
6	Juni	40	21	840	18	822	3
7	Juli	40	21	840	45	795	6
8	Agustus	40	22	880	30	850	4
9	September	40	22	880	56	824	7
10	Oktober	40	21	840	19	821	3
11	November	40	22	880	38	842	5
12	Desember	40	22	880	47	833	6
	Total	480	246	9800	368	588.756	54

Sumber : PT Anugerah Cipta Usaha , Gunung Putri, 2022

Berdasarkan data tersebut dilihat pada bulan Mei, Juli, Agustus, September, November dan Desember Persentase ketidakhadiran karyawan melebihi batas toleransi yang ditetapkan oleh perusahaan .

Tabel 1. 5 Data absensi PT Anugerah Cipta Usaha Periode 2023

No	Bulan	Jumlah karyawan	Total hari kerja	Total kehadiran seharusnya	Jumlah ketidakhadiran karyawan	Total kehadiran	Persentase ketidakhadiran
1	Januari	40	21	840	15	825	2
2	Februari	40	18	720	16	704	3
3	Maret	40	22	880	17	836	5
4	April	40	19	760	24	736	4
5	Mei	40	15	600	26	574	5

No	Bulan	Jumlah karyawan	Total hari kerja	Total kehadiran seharusnya	Jumlah ketidak hadiran karyawan	Total kehadiran	Persentase ketidak hadiran
6	Juni	40	21	840	33	807	6
7	Juli	40	21	840	40	800	10
8	Agustus	40	22	880	36	844	5
9	September	40	22	880	44	836	5
10	Oktober	40	20	800	35	845	4
11	November	40	22	880	40	840	5
12	Desember	40	22	880	42	838	5
	Total	480	245	9800	368	9432	59

Sumber : PT Anugerah Cipta Usaha , Gunung Putri, 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat pada bulan Maret, Mei, Juni, Juli, Agustus, September, November dan Desember Persentase ketidakhadiran karyawan melebihi batas toleransi yang di tetapkan oleh perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa ketidakhadiran karyawan terjadi secara fluktuatif setiap bulan dan tahunnya pada periode tahun 2021-2023,Dimana terdapat persentase ketidakhadiran karyawan yang melebihi batas toleransi yang di terapkan oleh Perusahaan. Batas toleransi yang di terapkan oleh Perusahaan sebesar 4% setiap bulannya. Dan yang terjadi pada tahun 2021 persentase ketidakhadirannya mencapai total 51 dan terdapat 6 bulan yang melebihi batas toleransi yang di terapkan oleh Perusahaan, pada tahun 2022 persentase ketidakhadirannya mencapai 54 dan terdapat 6 bulan yang melebihi batas toleransi yang diterapkan oleh Perusahaan, dan pada tahun 2023 persentase ketidakhadirannya mencapai 59 dan terdapat 7 bulan yang melebihi toleransi yang diterapkan oleh perusahaan. Maka dari itu dapat disimpulkan adanya masalah kedisiplinan pada PT Anugerah Cipta Usaha.

Tabel 1. 6 Data Produksi PT Anugerah Cipta Usaha periode 2021

No	Bulan	Target Produksi	Ketercapaian Produksi	Interpretasi
1	Januari	1.200 Pcs	1.200 Pcs	Tercapai
2	Februari	1.200 Pcs	1.100 Pcs	Tidak Tercapai
3	Maret	1.200 Pcs	900 Pcs	Tidak Tercapai
4	April	1.200 Pcs	1.200 Pcs	Tercapai
5	Mei	1.200 Pcs	1.200 Pcs	Tercapai
6	Juni	1.200 Pcs	1.200 Pcs	Tercapai
7	Juli	1.200 Pcs	1.200 Pcs	Tercapai
8	Agustus	1.200 Pcs	1.200 Pcs	Tercapai
9	September	1.200 Pcs	1.000 Pcs	Tidak Tercapai

No	Bulan	Target Produksi	Ketercapaian Produksi	Interpretasi
10	Oktober	1.200 Pcs	1.200 Pcs	Tercapai
11	November	1.200 Pcs	1.200 Pcs	Tercapai
12	Desember	1.200 Pcs	900 Pcs	Tidak Tercapai

Sumber : PT Anugerah Cipta Usaha

Berdasarkan data produksi PT Anugerah Cipta Usaha periode 2021, dapat dilihat terdapat 4 bulan produksi yang tidak tercapai yaitu pada bulan februari, maret september dan desember.

Tabel 1. 7 Data Produksi PT Anugerah Cipta Usaha periode 2022

No	Bulan	Target Produksi	Ketercapaian Produksi	Interpretasi
1	Januari	1.200 Pcs	1.200 Pcs	Tercapai
2	Februari	1.200 Pcs	1.200 Pcs	Tercapai
3	Maret	1.200 Pcs	900 Pcs	Tidak Tercapai
4	April	1.200 Pcs	1.200 Pcs	Tercapai
5	Mei	1.200 Pcs	1.00 Pcs	Tidak Tercapai
6	Juni	1.200 Pcs	1.200 Pcs	Tercapai
7	Juli	1.200 Pcs	900 Pcs	Tidak Tercapai
8	Agustus	1.200 Pcs	1.100 Pcs	Tidak Tercapai
9	September	1.200 Pcs	800 Pcs	Tidak Tercapai
10	Oktober	1.200 Pcs	1.200 Pcs	Tercapai
11	November	1.200 Pcs	1.200 Pcs	Tercapai
12	Desember	1.200 Pcs	1.200 Pcs	Tercapai

Sumber : PT Anugerah Cipta Usaha

Berdasarkan data produksi PT Anugerah Cipta Usaha periode 2021, dapat dilihat terdapat 5 bulan produksi yang tidak tercapai yaitu pada bulan maret, mei, juli agustus dan september.

Tabel 1. 8 Data Produksi PT Anugerah Cipta Usaha periode 2023

No	Bulan	Target Produksi	Ketercapaian Produksi	Interpretasi
1	Januari	1.200 Pcs	1.200 Pcs	Tercapai
2	Februari	1.200 Pcs	1.200 Pcs	Tercapai
3	Maret	1.200 Pcs	900 Pcs	Tidak Tercapai

No	Bulan	Target Produksi	Ketercapaian Produksi	Interpretasi
4	April	1.200 Pcs	1.200 Pcs	Tercapai
5	Mei	1.200 Pcs	1.100 Pcs	Tidak Tercapai
6	Juni	1.200 Pcs	1.100 Pcs	Tidak Tercapai
7	Juli	1.200 Pcs	900 Pcs	Tidak Tercapai
8	Agustus	1.200 Pcs	1.000 Pcs	Tidak Tercapai
9	September	1.200 Pcs	900 Pcs	Tidak Tercapai
10	Oktober	1.200 Pcs	1.200 Pcs	Tercapai
11	November	1.200 Pcs	1.200 Pcs	Tercapai
12	Desember	1.200 Pcs	900 Pcs	Tidak Tercapai

Sumber : PT Anugerah Cipta Usaha

Berdasarkan data produksi PT Anugerah Cipta Usaha periode 2021, dapat dilihat terdapat 7 bulan produksi yang tidak tercapai yaitu pada bulan maret, mei, juni, juli agustus, september dan desember.

Berdasarkan pemaparan tabel data produksi periode 2021-2023 tersebut dapat disimpulkan masih banyak di setiap bulannya yang tidak tercapai target yang ditetapkan perusahaan, itu membuktikan bahwa adanya permasalahan pada motivasi kerja yang ada di PT Anugerah Cipta Usaha. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tidak tercapainya target produksi:

1. Gangguan pada mesin atau peralatan kerusakan atau perawatan mesin yang tidak terjadwal dapat menghambat proses produksi,
2. Keterlambatan pasokan bahan baku, keterlambatan pengiriman atau kekurangan bahan baku dapat menghambat jalannya produksi.
3. Produktivitas tenaga kerja yang menurun, tingkat kehadiran, keterampilan, atau semangat kerja karyawan yang menurun dapat mempengaruhi hasil produksi.

Berdasarkan latar belakang tersebut dapat diketahui adanya permasalahan yang terjadi mengenai disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan PT Anugerah Cipta Usaha. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dijadikan dasar dalam menyusun proposal penelitian yang berjudul: **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ANUGERAH CIPTA USAHA”**

1.2. Identifikasi masalah dan rumusan masalah

1.2.1. Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan penulis mengidentifikasi adanya masalah yang terjadi pada PT Anugerah Cipta Usaha:

1. Menurunnya kinerja karyawan pada PT Anugerah Cipta Usaha
2. Kurangnya kehadiran karyawan PT Anugeah Cipta Usaha
3. Rendahnya motivasi kerja yang dimiliki karyawan

1.2.2. Rumusan masalah

1. Bagaimana kinerja karyawan PT Anugerah Cipta Usaha?
2. Bagaimana disiplin kerja karyawan PT Anugerah Cipta Usaha?
3. Bagaimana motivasi kerja karyawan PT Anugerah Cipta Usaha?
4. Adakah pengaruh disiplin kerja karyawan PT Anugerah Cipta Usaha?
5. Adakah pengaruh motivasi kerja karyawan PT Anugerah Cipta Usaha?
6. Adakah pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Anugerah Cipta Usaha?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Adapun maksud dari tujuan penelitian yang dilakukan penulis adalah untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Anugerah Cipta Usaha. Sehingga nanti hasil penelitian ini dapat membantu memecahkan masalah yang ada dan bisa di kembangkan.

1.3.2. Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan kinerja karyawan PT Anugerah Cipta Usaha
2. Untuk mendeskripsikan disiplin kerja karyawan PT Anugerah Cipta Usaha
3. Untuk mendeskripsikan motivasi kerja karyawan PT Anugerah Cipta Usaha
4. Untuk menganalisis adakah pengaruh disiplin kerja karyawan PT Anugerah Cipta Usaha
5. Untuk menganalisis adakah pengaruh motivasi kerja karyawan PT Anugerah Cipta Usaha
6. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Anugerah Cipta Usaha

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Praktis

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam melaksanakan program pengembangan dan pembinaan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan.
2. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dalam penelitian dibidang yang sama dan dilanjutkan dengan penelitian menggunakan metode dan pengembangan variabel lainnya, sehingga dapat meningkatkan pengetahuan dan pemahaman tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4.2. Kegunaan Akademis

Dengan adanya penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ini diharapkan menjadi sumber informasi untuk semua orang dan menjadi sarana untuk pembelajaran serta menjadi sumber referensi untuk peneliti selanjutnya.