

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia yang handal merupakan salah satu yang dibutuhkan di era globalisasi. Setiap organisasi selalu mengharapkan sumber daya yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Sumber Daya Manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Organisasi harus dapat mengelola karyawan agar dapat meningkatkan kinerja dalam organisasi tersebut. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu melakukan usaha-usaha dalam memenuhi kebutuhan karyawan. Salah satunya melalui motivasi dan disiplin kerja karyawannya.

Shafighi (2013) menyatakan bahwa ada satu alasan kesuksesan karyawan dan organisasi adalah karena adanya faktor motivasi yang tinggi dan konsep motivasi yang digunakan untuk menjelaskan kemampuan dan kesempatan bekerja. Motivasi adalah sebuah faktor yang lebih mengarah pada perilaku dalam organisasi. Didalam diri seorang selalu akan mempunyai motivasi yang digunakan untuk menggerakkan perilakunya di dalam memenuhi tujuan tertentu. Motivasi karyawan dipengaruhi oleh faktor minat, gaji yang diberikan, kebutuhan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan bekerja. Dengan adanya motivasi dapat mempengaruhi karyawan untuk lebih banyak menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka muncul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin, disiplin juga memiliki peranan penting. Disiplin yaitu menunjukkan sikap kepatuhan karyawan

terhadap peraturan yang ada dalam sebuah perusahaan. Menurut Hidayah, (2019) menjelaskan disiplin kerja yaitu Tindakan yang dilakukan dengan cara menaati peraturan tertulis dan tidak tertulis di dalam perusahaan. Pendisiplinan karyawan, dapat dilaksanakan dengan cara menetapkan peraturan yang harus dipatuhi karyawan. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyusunan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik maka semangat kerja dan efektivitas kerja karyawan meningkat sehingga akan mendukung pencapaian kinerja yang maksimal. dapat dikatakan jika suatu perusahaan akan sulit mencapai tujuannya jika karyawan di dalamnya tidak mematuhi aturan atau tidak menerapkan disiplin kerja, yaitu tidak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin kerja yang tinggi maka akan menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dalam mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Pengertian disiplin kerja merupakan suatu hal dipergunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan supaya mereka bersedia mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan (Arisanti et al., 2019).

PT. Triajaya Tirta Dharma dan PT. Prabutirta Jaya Lestari merupakan salah satu perusahaan produksi air mineral dalam kemasan yang memiliki produk dengan *merk* GREAT dan TRIPANCA. Pentingnya kinerja karyawan, sehingga sering kali kinerja karyawan menjadi masalah yang harus dihadapi dan diselesaikan guna

membantu perusahaan di dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan bukan hanya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya tetapi termasuk proses bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Kinerja karyawan dikatakan penting, karena dapat digunakan untuk mengetahui dan menilai sejauh mana karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan (Aravik, 2016). Karena permasalahan yang dialami oleh PT. Triajaya Tirta Dharma dan PT. Prabutirta Jaya Lestari ini adalah terkait motivasi dan disiplin kerja dan kinerja karyawan merupakan salah satu hal penting dilakukan, karena perusahaan menyadari bahwa kurangnya motivasi dan disiplin kerja akan berakibat menurunnya kinerja para karyawan. Berikut data produksi PT. Triajaya Dharma Bandar Lampung dan PT. Prabutirta Jaya Lestari dari bulan Januari tahun 2021 sampai desember 2021 untuk produk ukun cup 240 ml, botol 600ml, botol 1500 ml, galon 19 liter dan di tampilan pada tabel berikut:

**Tabel 1.1 Data Produksi
PT. Triajaya Tirta Dharma Bandar Lampung Tahun 2021**

Bulan	Jumlah Produksi				Total
	Cup 240 ml	Botol 1500 ml	Botol 600 ml	Galon 19 ltr	
Januari	57.376	2.466	3.588	333.777	397.207
Februari	77.150	2.467	685	37.769	118.071
Maret	74.821	2.670	4.187	54.643	136.321
April	82.821	1.224	5.021	52.654	141.720
Mei	133.699	4.987	6.834	53.145	198.665
Juni	199.075	3.097	4.500	49.682	256.354
Juli	125.074	1.564	5.805	57.464	189.907

Agustus	139.880	2.435	6.600	52.618	201.533
September	145.000	1.267	5.853	56.742	208.862
Oktober	146.000	2.135	2.796	48.453	199.384
November	155.811	4.234	7.878	61.256	229.179
Desember	111.094	2.865	4.800	56.135	174.894
Total Target	1.447.801 (Tercapai) Naik	31.411 (Tidak Tercapai) Menurun	58.547 (Tercapai) Naik	914.338 (Tercapai) Naik	2.452.097

Sumber :PT. Triajaya Tirta Dharma Bandar Lampung (2022)

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa data produksi PT. Triajaya Tirta Dharma Bandar Lampung dari bulan januari sampai desember 2021 untuk produk ukuran *cup* 24 ml,botol 1500 ml, dan *gallon* 19 liter, pendapatan pada tahun 2021 mendapatkan total produksi sebesar 2.452.097 juta produk dalam waktu 1 tahun. Dari tabel produksi tersebut dapat dilihat bahwa terdapat andil alih dari karyawan dan jabatan yang ada. Sehingga ketika karyawan yang diharuskan untuk loyal kepada perusahaan, tapi pimpinan tidak memberikan penghargaan atas kinerja yang dicapai. Karena tingginya angka produksi produk setiap tahun karena pengaruh kinerja dan motivasi karyawan.

**Tabel 1.2 Data Produksi
PT. Prabutirta Jaya Lestari Bandar Lampung Tahu 2021**

Bulan	Jumlah Produksi				Total
	Cup 240 ml	Botol 1500 ml	Botol 600 ml	Galon 19 ltr	
Januari	56.267	4.876	2.967	43.876	107.986
Februari	78.130	4.897	3.600	56.796	143.423
Maret	75.821	6.098	1.896	56.965	140.780
April	97.821	2.453	3.500	52.453	156.227
Mei	144.655	1.233	1.424	53.543	200.855
Juni	189.085	4.555	5.909	433.765	633.314
Juli	125.067	2.315	3.232	36.102	166.716

Agustus	140.786	9.675	1.968	62.256	214.685
September	125.056	5.986	5.345	59.351	195.738
Oktober	165.000	2.345	4.265	46.000	217.610
November	155.822	1.095	1.987	48.534	207.438
Desember	178.987	5.897	3.546	52.525	240.955
Total Target	1.532.497 (Tercapai)	51.425 (Tercapai)	39.639 Tidak Tercapai)	1.002.166 (Tercapai)	2.625.727

Sumber: PT. Prabutirta Jaya Lestari Bandar Lampung (2022)

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa data produksi PT. Prabutirta Jaya Lestari Bandar Lampung dari bulan Januari sampai Desember 2021 untuk produk ukuran *cup* 24 ml, botol 1500 ml, botol 600 ml dan *gallon* 19 liter, pendapatan pada tahun 2021 mendapatkan total produksi sebesar 2.625.727 juta produk dalam waktu 1 tahun. Dari tabel produksi tersebut dapat dilihat bahwa terdapat andil alih dari karyawan dan jabatan yang ada. Sehingga ketika karyawan yang diharuskan untuk loyal kepada perusahaan, tetapi pimpinan tidak memberikan penghargaan dan memberikan hak karyawan yang kurang sesuai atas kinerja yang dicapai maka akan berpengaruh terhadap kinerjanya, Karena tingginya angka produksi produk setiap tahun karena pengaruh kinerja dan motivasi karyawan.

Disamping itu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja adalah motivasi yang terjadi pada karyawan di PT. Triajaya Tirta Dharma Bandar Lampung dan PT. Prabutirta Jaya Lestari Bandar Lampung, tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dilihat dari beberapa karyawan lalai dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga membuat beberapa produk tidak mencapai target pada produk jenis botol 1500 ml pada PT. Triajaya Tirta Dharma dan botol 600 ml untuk PT. Prabutirta Jaya Lestari dan sehingga membuat manager di perusahaan mengalami penurunan pendapatan, disamping itu

penghargaan yang belum dapat dirasakan sepenuhnya oleh karyawan itu tidak memberikan penghargaan atas kinerja yang dicapai oleh beberapa karyawan yaitu kurangnya mendapat dukungan serta pengakuan, jika mendapatkan dukungan dan pengakuan dan memberikan imbalan atas kinerja yang dicapai maka semangat dan motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan pun akan semakin tinggi. Disamping itu kedisiplinan di perusahaan ini bisa dinilai dari data absensi karyawan PT Triajaya Tirta Dharma sebagai berikut :

Tabel 1.3 Data absensi karyawan PT Triajaya Tirta Dharma

No	Bulan	Terlambat	Tanpa Keterangan	Cuti
1	Januari	9	4	3
2	Februari	7	1	3
3	Maret	7	2	2
4	April	4	2	4
5	Mei	10	3	4
6	Juni	5	3	1
7	Juli	5	3	0
8	Agustus	12	4	3
9	September	3	5	4
10	Oktober	9	2	2
11	November	7	2	2
12	Desember	11	3	4

Sumber : PT. Triajaya Tirta Dharma Bandar Lampung (2022)

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat tingkat disiplin karyawan PT. Triajaya Tirta Dharma seperti yang terlihat kurangnya ketegasan pimpinan terhadap karyawan, sehingga masih ada karyawan yang datang terlambat setiap bulan. Disiplin perlu dilakukan perusahaan agar para karyawan menaati peraturan atau kebijakan yang dibuat perusahaan. Karyawan juga mempunyai tanggung jawab

untuk melaksanakan pekerjaan sebaik – baiknya, dapat bergerak sesuai dengan norma – norma yang berlaku, dan karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka Panjang maupun jangka pendek. Dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan serta mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana yang lebih kondusif, sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan, oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat mematuhi yang telah ditetapkan. Berikut Daftar Absensi Karyawan PT Prabutirta Jaya Lestari :

Tabel 1.4 Daftar Absensi Karyawan PT Prabutirta jaya Lestari

No	Bulan	Terlambat	Tanpa Keterangan	Cuti
1	Januari	8	10	5
2	Februari	5	4	2
3	Maret	3	2	1
4	April	5	2	2
5	Mei	2	3	3
6	Juni	9	3	0
7	Juli	12	3	1
8	Agustus	5	6	2
9	September	6	5	1
10	Oktober	9	1	4
11	November	2	0	2
12	Desember	3	2	0

Sumber: PT Prabutirta Jaya Lestari Bandar Lampung (2022)

Berdasarkan pada Daftar Tabel absensi Karyawan dapat dilihat kurangnya kepatuhan dalam bekerja disebabkan karena kurangnya pantauan atau ketegasan dalam kepemimpinan, sehingga masih terdapat karyawan yang datang terlambat karena kurangnya disiplin kerja, bolos saat jam kerja dan tanpa keterangan pun masih ada. Dengan kurangnya disiplin kerja seperti itu maka akan berpengaruh terhadap produktivitas dan kinerja jika

produktivitas dan kinerja menurun akan berdampak terhadap penghasilan ke perusahaan.

Fakta kedisiplinan PT. Triajaya Tirta Dharma dan PT. Prabutirta Jaya Lestari pun masih kurangnya pengawasan pimpinan pada karyawan, sehingga banyak karyawan yang melanggar tata tertib akan peraturan yang berlaku, contohnya bolos pada saat jam kerja, istirahat lebih awal, meninggalkan ruang kerja tanpa surat tugas tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hal ini dikarenakan banyaknya yang mempengaruhi akan tingkat kedisiplinan karyawan yaitu teladani pimpinan, keadilan, waskat (pengawasan melekat), sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Semua ini dikarenakan tingkat kedisiplinan yang dapat mengakibatkan kinerja karyawan kurang baik dan rendahnya tingkat motivasi karyawan akan menaati peraturan yang berlaku pun belum sepenuhnya ditaati karyawan PT. Triajaya Tirta Dharma Jaya dan PT. Prabutirta jaya Lestari.

Fenomena yang terjadi ini perlu menjadi perhatian serius dari pihak pimpinan, karena masih ada permasalahan dalam hal kinerja pegawai, yaitu masih banyaknya pegawai yang datang tidak tepat waktu, masih ditemukannya pegawai yang tidak ada ditempat-Nya disaat jam kerja, masih lambannya pelayanan, dan masih banyak keluhan lainnya dari masyarakat. Gambaran- gambaran tersebut tentunya tidak lepas dari pengaruh faktor-faktor seperti: motivasi, kedisiplinan, kepuasan, kesejahteraan pola kepemimpinan dsb. Namun dalam penelitian ini, penulis hanya memfokuskan pada dua faktor utama, yaitu: terkait dengan motivasi dan disiplin kerja kaitannya dengan kinerja pegawai. Dengan melihat kedua faktor tersebut yaitu motivasi dan disiplin kerja merupakan aspek penting dalam membangkitkan kinerja pegawai. Akan menciptakan suatu iklim kerja yang

kondusif sehingga dapat bersinergi dengan meningkatkan semangat dan kegairahan kerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, khususnya pada PT. Triajaya Tirta Dharma Jaya dan PT. Prabutirta Jaya Lestari Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja pegawai.

Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Mardiyah dkk , 2019) dengan tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing, dari hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *thitung* lebih besar dari pada nilai *ttabel* 1,859 dan nilai Sig lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. CITUS. (3) dapat diketahui bahwa untuk variabel disiplin kerja tidak begitu berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan hasil nilai *thitung* sebesar 0,710 dengan nilai Sig sebesar 0,500. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *thitung* lebih kecil dari pada nilai *ttabel* 1,859 dan nilai Sig lebih besar daripada 0,05. Dengan demikian H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya variabel disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. CITUS. Dengan ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian: “ **Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Mineral di Bandar Lampung (Studi Kasus PT. Triajaya Tirta Dharma Dan PT. Prabutirta Jaya Lestari)**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan tersebut, dengan ini rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Triajaya Tirta Dharma dan PT. Prabutirta Jaya Lestari?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Triajaya Tirta Dharma dan PT. Prabutirta jaya Lestari?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Triajaya Tirta Dharma dan PT. Prabutirta Jaya Lestari?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Triajaya Tirta Dharma dan PT. Prabutirta Jaya Lestari
 2. Untuk Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Triajaya Tirta Dharma dan PT. Prabutirta Jaya Lestari
- 1.4 Untuk mengetahui motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Triajaya Tirta Dharma dan PT. Prabutirta Jaya Lestari

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Universitas Teknokrat Indonesia (Akademik)

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya *literature* dan menambah wawasan serta pemahaman tentang motivasi dan disiplin di dalam suatu perusahaan. Sebagai tolak ukur kepentingan ilmiah dalam mengatasi masalah yang

sama atau terkait di masa mendatang.

1.4.2 Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan informasi yang dapat membantu manajemen dalam memberikan keputusan menyangkut produktivitas karyawan.

1.4.3 Bagi Mahasiswa

Disamping itu hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat bagi mahasiswa sebagai bahan referensi bacaan mengenai sumber daya manusia atau manajemen dan mengatur diri guna persiapan saat melaksanakan pekerjaan nantinya, disamping itu bisa dijadikan penambah wawasan mengenai materi yang selaras dengan program studi

