

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Latar belakang masalah setiap organisasi, lembaga atau perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan. Menurut Sedarmayanti (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan dan diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang dan jasa. Sumber daya manusia harus dikelola sebaik mungkin supaya mampu memberikan kontribusi secara optimal, dan harus dipandang sebagai suatu sistem dimana setiap karyawan merupakan bagian yang saling berkaitan satu dengan yang lainnya dan secara bersama-sama berfugsi untuk mencapai tujuan organisasi (Pratama, 2019). Dalam menjalankan tugasnya perusahaan membutuhkan karyawan memiliki kinerja yang tinggi. Konsep pengukuran kinerja merupakan salah satu ukur kemampuan pegawai dalam melaksanakan kewenangannya. Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang baik antara lain adalah motivasi, disiplin kerja, pengawasan, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya.

Kinerja merupakan prestasi kerja yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu yang tersedia (Zusnita Muizu et al., 2019). Dengan kata lain, perusahaan mengharapkan kinerja optimal dari karyawan untuk mencapai

keberhasilan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Secara umum, kinerja mencakup sikap dan mentalitas yang dimiliki oleh seorang karyawan, yang berkeyakinan bahwa hasil kerja hari ini harus lebih baik dibandingkan dengan hari sebelumnya, dan hasil kerja di masa mendatang harus lebih baik dari yang sekarang.

CV Oemar Project adalah sebuah perusahaan kontraktor interior dan exterior yang berkomitmen memberikan layanan konstruksi terbaik kepada pelanggan. Didirikan pada tahun 2020, CV Oemar Project telah berkiprah sebagai salah satu perusahaan kontraktor yang terpercaya dan berpengalaman di bidangnya. CV Oemar Project dimulai dengan tim kecil profesional yang berpengalaman dan memiliki visi yang sama. Selama tahun-tahun berikutnya, perusahaan telah berkembang pesat dan mengembangkan jaringan bisnisnya ke berbagai sektor industri. Kini, CV Oemar Project telah menjadi salah satu perusahaan kontraktor terkemuka di kota jambi yang memiliki kemampuan untuk memberikan layanan konstruksi yang luas dan variatif.

CV Oemar Project memiliki 35 karyawan dan memiliki 4 bidang jasa yaitu, bagian Bangunan, bagian Desain, bagian Interior dan Exterior. Untuk meningkatkan kinerja karyawan di CV Oemar Project, diperlukan motivasi kerja dan disiplin kerja yang baik agar dapat mencapai keberhasilan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Hal yang harus diperhatikan saat motivasi kerja karyawan menurun akan berdampak terhadap pencapaian penjualan perusahaan. Berikut adalah tabel keterlambatan karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan.

Tabel 1. Persentase Jumlah Keterlambatan Karyawan Pada Tahun 2024

Bulan	Jumlah Keterlambatan Karyawan	Jumlah Karyawan	Persentase
Januari	7 Orang	35 Orang	20 %
Februari	9 Orang	35 Orang	26 %
Maret	15 Orang	35 Orang	43 %
April	8 Orang	35 Orang	23 %
Mei	7 Orang	35 Orang	20 %
Juni	13 Orang	35 Orang	37 %

Sumber : CV. Oemar Project 2024.

Berdasarkan data diatas jumlah karyawan yang terlambat mengalami kenaikan dan penurunan data yang dimana jumlah keterlambatan karyawan setiap harinya berubah-ubah dari total karyawan keseluruhan sebanyak 35 orang. Pada bulan Januari dan Februari jumlah karyawan yang terlambat cukup stabil yaitu sebanyak 7 orang dan 9 orang. Sedangkan pada bulan Maret mengalami kenaikan yang cukup signifikan yaitu sejumlah 15 orang. Setelah dilakukan observasi ternyata pada bulan Maret merupakan awal dimulainya bulan puasa Idul Fitri. Pada bulan April dan Mei jumlah keterlambatan karyawan stabil kembali sebanyak 8 orang dan 7 orang, sedangkan pada bulan Juni jumlah keterlambatan karyawan mengalami kenaikan sebanyak 13 orang.

Peningkatan pekerja di tempat kerja tentu mempengaruhi kinerja kinerja yang dihasilkan. Masalah keliru ini adalah salah satu faktor yang dapat mengganggu proses kesehatan, menghasilkan kinerja yang buruk. Peningkatan ketidakhadiran karyawan menyebabkan berkurangnya produktivitas karena tidak ada kontribusi langsung kepada karyawan untuk hadir.

Ada beberapa masalah dengan proses pengamatan. Secara khusus, kurangnya aturan dan pedoman tentang sanksi penundaan yang membantu mengurangi jam kerja dan penundaan. Perusahaan terus menggunakan metode manual untuk kehadiran tanpa kurangnya bonus yang diberikan kepada karyawan, serta dukungan untuk mesin dan aplikasi yang menyebabkan ketidakakuratan dan efisiensi di tempat kerja. Tanpa insentif ini, karyawan mungkin merasa kurang tentang upaya dan kontribusi mereka untuk mengurangi moralitas dan produktivitas. Ini dapat mengurangi kinerja karyawan dan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Menurut M. Holil et al (2010) salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi merupakan suatu dorongan yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai tujuan atau hasil yang diharapkan. Secara umum, kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti lingkungan kerja, disiplin, budaya organisasi, kepemimpinan, serta motivasi. Dalam penelitian ini, akan dianalisis bagaimana motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas kerja. Seseorang dengan motivasi kerja yang tinggi akan berupaya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugasnya dengan hasil yang optimal. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Edy Sutrisno, 2019). Faktor pendorong seseorang untuk melakukan

suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan individu tersebut. Suneno et al. (2010) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Motivasi kerja karyawan yang tinggi dapat membawa dampak positif bagi perusahaan serta berkontribusi terhadap terciptanya komitmen dan pencapaian tujuan perusahaan.

Selain motivasi kerja, disiplin kerja juga menjadi faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Disiplin kerja mencerminkan kesadaran dan kesiapan karyawan untuk mematuhi aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik diharapkan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif, efisien, serta tepat waktu. "*Discipline is management action to enforce organization standards*", disiplin kerja dapat diartikan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (Anwar Prabu Mangkunegara 2017). Hal tersebut akan mendorong semangat kerja dan meningkatkan kinerja pegawai, sehingga berdampak terhadap pencapaian tujuan organisasi. Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang merupakan tanggung jawab seperti halnya, tugas-tugas di kantor dan kehadiran pegawai pada jam yang sudah ditetapkan perusahaan. Menurut Hasibuan (2019) Kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Motivasi kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh satu sama lain terhadap Kinerja kerja. Motivasi kerja dan Disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan (Nur Avni Rozalia et al., 2015). Artinya Ketika seorang karyawan memiliki

motivasi kerja yang tinggi, ia akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas serta mematuhi peraturan perusahaan. Hal ini juga berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap pencapaian perusahaan. Motivasi kerja yang optimal dapat meningkatkan disiplin karyawan, sehingga secara keseluruhan akan berkontribusi pada perbaikan kinerja kerja karyawan tersebut. Karyawan tersebut akan mampu menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu dan mampu bertanggung jawab akan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian tersebut penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Oemar Project Kota Jambi”**.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV Oemar Project Kota Jambi.
2. Bagaimana pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV Oemar Project Kota Jambi

1.3 BATASAN MASALAH

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian menggunakan variabel X yaitu motivasi kerja sebagai X1 dan disiplin kerja sebagai X2, serta variabel Y yang digunakan yaitu kinerja karyawan.

2. Penelitian ini hanya dilakukan kepada karyawan di CV Oemar Project Kota Jambi.
3. Penelitian ini membatasi responden dimana hanya karyawan tetap dan kontrak CV Oemar Project yang akan menjadi populasi penelitian.
4. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini yaitu Smart-PLS versi 3
5. Penelitian ini hanya pada taha analisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Oemar Project Kota Jambi.

1.4 TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan maksud dan tujuan diantaranya :

1. Untuk mengetahui bagaimana adanya pengaruh terhadap motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Oemar Project Kota Jambi.
2. Untuk mengetahui bagaimana adanya pengaruh terhadap disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Oemar Project Kota Jambi.

1.5 MANFAAT PENELITIAN

Adapun manfaat dari penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu menguji teori motivasi dan kinerja, dengan melihat sejauh mana motivasi kerja dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan CV Oemar Project.
2. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi penting dan pengambilan keputusan di CV Oemar Project Kota Jambi, terutama dalam hal pengembangan program motivasi kerja dan disiplin kerja yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi peneliti, hasil yang diperoleh dari penelitian ini dapat memberikan ilmu positif dan memperluas wawasan mengenai pengetahuan manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan motivasi dan disiplin kerja.

1.6 SISTEMATIKA PENULISAN

Rencana dibuat untuk membuat penulisan lebih terarah dan terkonsentrasi, proses penulisan tugas akhir ini dibagi menjadi lima bab berikut.

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab landasan teori berisi tentang definisi-defenisi mengenai variable-variable yang digunakan pada penelitian, penelitian-penelitian terdahulu sebagai landasan teori, kerangka pemikiran yang dibuat untuk memperjelas mengenai hal yang akan diteliti dan akan dijelaskan dengan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab metodologi penelitian berisi tentang jenis penelitian, waktu dan lokasi penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, sumber data dan metode pengumpulan data, dan teknik analisis data yang akan digunakan.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi mengenai hasil penelitian dan pembahasan terkait hasil dari data yang telah diuji beserta dengan analisisnya.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini berisi mengenai kesimpulan dari hasil yang telah didapat saat penelitian dan saran yang diberikan berkaitan dengan penelitian dan anjuran yang diharapkan dapat berguna bagi pihak yang berkaitan.