

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi. Pada hakekatnya sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan perusahaan atau instansi. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi atau instansi-instansi. Karena pentingnya unsur manusia dalam menjalankan suatu pekerjaan maka perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan. pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi baik dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien. Suatu organisasi bukan hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya pegawai yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Kenyataannya tidak semua pegawai mempunyai kemampuan dan ketrampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi.

Dalam menjalankan tugasnya perusahaan membutuhkan karyawan memiliki kinerja yang tinggi. Hasil kinerja karyawan dapat dilihat dari perkembangan kinerjanya. Kinerja karyawan merupakan hasil dari kegiatan yang dilaksanakan. Kinerja timbul bukan saja bersumber dari pendidikan formal, namun dalam praktek kerjanya dilapangan. Kinerja timbul dari adanya berbagai latihan-latihan bagi karyawan operasional dan pendidikan-pendidikan bagi para manajemen perusahaan. Pengembangan operasional dan pendidikan-pendidikan bagi para manajemen perusahaan bertujuan untuk meningkatkan hasil secara efektif sedangkan pengembangan teknis bertujuan untuk meningkatkan konsep

dan strategi dalam merencanakan dan mengembangkan potensi yang ada pada setiap manajemen perusahaan.

Masalah yang timbul di perusahaan yang berkaitan dengan kinerja karyawan adalah masih adanya kendala dimana beberapa karyawan terlambat dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan oleh pimpinan sehingga pekerjaan lain menjadi tertunda. Kemudian terdapatnya beberapa karyawan yang tidak berada di ruang kerja pada saat jam kerja, dan masih ada beberapa karyawan terlambat hadir serta karyawan tidak masuk kerja, dan masih terdapat beberapa karyawan yang kurang disiplin kerja terhadap waktu kerja, seperti masih ada karyawan yang menggunakan waktu kerja untuk kepentingan karyawan itu sendiri, seperti tidak berada di ruang kerja pada jam kerja dan biasanya karyawan tersebut berada di kantin perusahaan atau melakukan aktivitas diluar pekerjaan kantor. Dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

PT. Prabutirta Jaya Lestari adalah perusahaan Swasta Nasional yang berkedudukan di Bandar Lampung, bergerak dalam bidang usaha industri Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) dengan merk dagang “TRIPANCA”. Adapun produk produk yang dihasilkan adalah Cup 150 ml, Cup 240 ml, botol 330 ml, botol 600 ml, botol 1500 ml. Dan gallon 19 lt. Tetapi pada tahun 2022 cup 240 ml diubah menjadi cup 200 ml. PT. Prabutirta Jaya Lestari Bandar Lampung didirikan pada tanggal dua puluh empat Februari sembilan ratus sembilan puluh tujuh (24-2-1997). Lokasi pabrik terletak di Desa Batu Putu yang berada di kaki Gunung Betung, dimana keasrian daerah masih terjaga karena terletak tidak jauh dari kawasan hutan lindung sehingga sumber air sangat terjaga keasriannya. Pabrik PT. Prabutirta Jaya Lestari berada di sebidang tanah seluas ± 57.600 (lima puluh tujuh ribu enam ratus) meter persegi yang berlokasi di Jl. Wan Abdurrahman No. 21, Kel. Batu Putu, Kec. Teluk Betung Utara, Bandar Lampung. Sumber air AMDK “Tripanca” berasal dari mata air vertikal yang tersaring secara alami oleh

berpuluh ribu pohon bambu, sehingga menghasilkan air yang bening dan bersih. Oleh karena itu ekosistem di dalam pabrik selalu dijaga, terutama di sekitar mata air. Mata air ini dipompa dan ditampung di dalam bak penampungan yang dilapisi keramik. Bak penampungan dikuras dan dibersihkan setiap minggu. PT. Prabutirta Jaya Lestari Bandar Lampung pada saat awal berdiri masih menggunakan sistem informatika perusahaan yang sangat sederhana. Seiring dengan pengambil alihan saham perusahaan dan perkembangannya, sejak tahun 2011 sistem informasi perusahaan diperbaharui secara menyeluruh untuk menunjang kelancaran dalam operasional perusahaan. Sistem informatika perusahaan akan terus diperbaharui seiring dengan perkembangan perusahaan dan kemajuan teknologi. PT Prabutirta Jaya Lestari Bandar Lampung memiliki karyawan sebanyak 200 orang, yang terdiri dari beberapa bagian sebagai berikut.

Tabel 1.1

Data Karyawan PT Prabutirta Jaya Lestari Bandar Lampung Tahun 2022

No	Bagian	Jabatan	Jumlah
1	Kantor	- Accounting - Purchasing - IT - Marketing - Treasury - HRD/Personalia	10 5 3 22 5 5
2	Produksi	- Kepala Divisi - Supervisor - Staff	1 2 41
3	Quality Control	- Kepala Divisi - Supervisor - Staff	1 1 8
4	Security	- Staff	14
5	Warehouse Gubaja	- Kepala Divisi - Supervisor - Staff	1 2 22

6	Warehouse Gubaba	- Kepala Divisi	1
		- Supervisor	2
		- Staff	14
TOTAL			200

Sumber : PT Prabutirta Jaya Lestari Bandar Lampung

Pada penelitian ini penulis fokus pada karyawan bagian Kantor yang sebanyak 50 orang.

Bagian kantor meliputi bagian *accounting* yang bertugas sebagai mengatur kegiatan administrasi keuangan, mengatur *cashflow* perusahaan, menyusun keuangan dan arus kas bulanan berdasarkan realisasi pengeluaran kas / bank untuk mendapatkan gambaran keadaan keuangan sehingga jumlah penerimaan pembayaran dan saldo diketahui setiap akhir bulan sebagai bahan penyusunan laporan tahunan, dan lain sebagainya. Selanjutnya ada bagian *marketing* yang bertugas sebagai membuat rencana *area coverage* dan *target sales*, mengevaluasi dan memonitor hasil kerja supervisor di lapangan dan pada salesman atas target penjualan, dan lain sebagainya. Selanjutnya ada divisi *purchasing* yang bertugas sebagai mengkoordinir proses pembelian dan menerima laporan dari staff *purchasing*, menandatangani surat-surat dan *purchasing order*, menegosiasi harga pembelian, ongkos angkut, pembayaran sebelum disetujui oleh manager operasional, dan lain sebagainya. Selanjutnya ada bagian *IT* yang bertugas sebagai memeriksa dan memastikan semua komputer yang dipakai user dapat digunakan, memeriksa dan memastikan semua komputer terhubung ke jaringan, melakukan backup data perusahaan, dan lain sebagainya. Selanjutnya ada bagian *Treasury* yang bertugas sebagai mengelola model kerja atau *working capital management*, mengelola kas, mengelola investasi, dan lain sebagainya. Selanjutnya ada bagian HRD/Personalia yang bertugas sebagai bertanggung jawab kepada manajer operasional atas keseluruhan *system* bagian umum, membuat rencana penerimaan tenaga kerja, menerima dan menyaring penerimaan tenaga kerja baru dan melakukan kegiatan pelatihan, dan lain sebagainya.

Tabel 1.2

Data Absensi Perusahaan PT Prabutirta Jaya Lestari Bandar Lampung 2022

Tahun	Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi Karyawan	Presentase %	Terlambat	Presentase %
2021	Januari	50	8	16 %	11	22%
2021	Februari	50	10	20 %	7	14%
2021	Maret	50	7	14 %	6	12%
2021	April	50	9	18 %	8	16%
2021	Mei	50	8	16 %	7	14%
2021	Juni	50	6	12 %	9	18%
2021	Juli	50	9	18 %	10	20%
2021	Agustus	50	7	14 %	9	18%
2021	September	50	5	10 %	8	16%
2021	Oktober	50	4	8 %	8	16%
2021	November	50	7	14 %	8	16%
2021	Desember	50	5	10 %	9	18%
RATA-RATA			85	14%	99	17%

Sumber : PT Prabutirta Jaya Lestari Bandar Lampung

Berdasarkan Tabel 1.2 memperlihatkan tingginya tingkat absensi dan terlambat diatas pada karyawan PT Prabutirta Jaya Lestari Bandar Lampung di indentifikasikan menurunnya kinerja karyawan. Tingkat absensi rata-rata 14% dan terlambat dengan rata-rata 17%. tingkat absensi tertinggi sebesar 20% dan terlambat tertinggi sebesar 22% terjadi pada bulan Januari dan Februari. Sedangkan tingkat absensi dan terlambat terendah terjadi pada bulan Oktober sebesar 8% dan Maret sebesar 12% menyebabkan kinerja yang dilakukan tidak baik dan tujuan perusahaan tidak tercapai.

Bagi perusahaan PT. Prabutirta Jaya Lestari Bandar Lampung, masalah motivasi dan disiplin dan kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang penting dilakukan, karena perusahaan menyadari bahwa kurangnya motivasi dan disiplin akan berakibat menurunnya kinerja para karyawan. Hal 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 ditempatnya disaat jam kerja, masih lambannya pelayanan, dan masih banyak keluhan lainnya.

Menurut Kasmir (2016) ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dalam sebuah organisasi diantaranya yaitu: Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja. Namun dalam penelitian ini, penulis hanya memfokuskan pada dua faktor utama, yaitu: terkait dengan motivasi kerja dan disiplin kerja kaitannya dengan kinerja pegawai. Dengan melihat kedua faktor tersebut yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan aspek penting dalam membangkitkan kinerja pegawai. Akan menciptakan suatu iklim kerja yang kondusif sehingga dapat bersinergi dengan meningkatkan semangat atau kegairahan kerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, khususnya pada PT Prabutirta Jaya Lestari Bandar Lampung. Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: “PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PRABUTIRTA JAYA LESTARI BANDAR LAMPUNG”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Prabutirta Jaya Lestari Bandar Lampung?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Prabutirta Jaya Lestari Bandar Lampung?
3. Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Prabutirta Jaya Lestari Bandar Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1. Ruang Lingkup Subjek

Subjek pada penelitian ini adalah karyawan PT Prabutirta Jaya Lestari Bandar Lampung

2. Ruang Lingkup Objek

Objek pada penelitian ini adalah motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Prabutirta Jaya Lestari Bandar Lampung.

3. Ruang Lingkup Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Prabutirta Jaya Lestari yang beralamatkan di Jl. Wan Abdurrahman No.21 Batu Putu, Teluk Betung Barat, Bandar Lampung.

4. Ruang Lingkup Waktu

Waktu pelaksanaan penelitian ini, yaitu dari Oktober 2022 sampai dengan Juli 2023.

5. Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang Lingkup Ilmu Penelitian yaitu pada sumber daya manusia dan difokuskan pada motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan PT Prabutirta Jaya Lestari Bandar Lampung

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pabutirta Jaya Lestari Bandar Lampung

2. Untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pabutirta Jaya Lestari Bandar Lampung

3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Pabutirta Jaya Lestari Bandar Lampung

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk meningkatkan kemampuan karyawan untuk dapat berkontribusi penuh terhadap kemajuan perusahaan dan mampu membantu perusahaan dalam pembinaan dan pengembangan serta memotivasi karyawan untuk mengevaluasi kinerja karyawan serta meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

2. Manfaat Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sarana informasi dan komunikasi untuk menambah wawasan pengetahuan mengenai proses pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan meningkatkan kemampuan secara profesional dan sebagai wadah pengaplikasian ilmu yang telah dipelajari selama mengikuti perkuliahan Program S1 Manajemen di Institut Informasi dan Bisnis Darmajaya.

3. Manfaat Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengukur tingkat keberhasilan dari sistem pendidikan yang diberikan Institut Informasi dan Bisnis Darmajaya kepada mahasiswa/i.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, pembahasan dan penyajian hasil penelitian akan disusun dengan cara sebagai berikut:

Bab I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan mengenai PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PRABUTIRTA JAYA LESTARI.

Bab II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini mencakup diantaranya Landasan Teori, Kerangka Pemikiran, dan Perumusan Hipotesis, Bab ini memaparkan teori-teori dasar yang mendukung perumusan hipotesis serta sangat membantu dalam penelitian dan analisis data. Disamping itu, terdapat ringkasan hasilpenelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini. Bab ini juga berisi tentang kerangka pemikiran teoritis dan rumusan hipotesis yang timbul dari pemikiran tersebut .

Bab III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi oprasional variabel, uji persyaratan instrument, uji persyaratan analisis data, metode analisis data, serta pengujian hipotesis mengenai PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PRABUTIRTA JAYA LESTARI.

Bab IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang deskriptif objek penelitian, analisa data dan hasil serta pembahasan mengenai PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PRABUTIRTA JAYA LESTARI.

Bab V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bagian kesimpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi yang bersangkutan dan bagi para pembaca pada umumnya mengenai hasil penelitian PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PRABUTIRTA JAYA LESTARI.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN