

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja karyawan adalah pengukuran dari sejauh mana seorang karyawan mencapai tujuan dan tanggung jawab ditempat kerja. Ini mencangkup sejauh mana mereka memenuhi harapan, memenuhi target dan memberikan hal yang diharapkan dalam peran karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Supardi & Aulia Anshari, 2022)

Dengan adanya penurunan kinerja karyawan di PT. WINEX Bandar Lampung sangat erat berkaitan dengan bagaimana seorang karyawan itu menyelesaikan suatu pekerjaan dan menurut penilaian dari PT. WINEX Bandar Lampung masih banyak karyawan yang bekerja kurang optimal karena dalam menyelesaikan pekerjaannya, karyawan masih sering tidak mengikuti SOP (Standar Operasional Prosedur) perusahaan dan masih banyak karyawan yang datang terlambat karena memang penilaian absensi hanya dilakukan secara manual bukan sistem sehingga hal ini menyebabkan dampak yang buruk bagi perusahaan. Penilaian tersebut didapat berdasarkan aturan atau ketentuan yang telah dibuat oleh perusahaan. Unsur penilaian karyawan tersebut meliputi target produksi, target penjualan maupun disiplin dan motivasi dari setiap diri karyawan PT. WINEX Bandar Lampung.

Berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan maka diperlukan motivasi kerja dan disiplin kerja yang tinggi demi mencapai tujuan perusahaan. Semakin rendahnya kinerja karyawan akan berdampak negatif kepada perusahaan makin menurun tingkat motivasi kerja dan disiplin kerja kepada perusahaan tersebut, tentunya hal ini akan merugikan perusahaan. Masalah tentang kinerja karyawan

merupakan masalah yang perlu diperhatikan organisasi, karena kinerja karyawan akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas organisasi dalam setiap menghadapi persaingan seiring perkembangan zaman. Apabila sumber daya manusianya memiliki motivasi tinggi, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi, kinerjanya akan menjadi semakin baik.

Tabel 1.1 Data Standar Kinerja Karyawan PT. WINEX Bandar Lampung.

Penilaian (%)	Kategori
>60 dan <100	Top Performance
>30 dan <60	Mid Performance
>0 dan <30	Under Performance

Sumber: PT. WINEX Bandar Lampung 2024

Tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa secara statistik presentase dan kategori penilaian kinerja karyawan di PT.WINEX Bandar Lampung yaitu dibawah rata – rata hingga diatas rata – rata. Penilaian kinerja tersebut sebagai dasar evaluasi kinerja dari karyawan yang dilakukan menggunakan sistem manual.

Tabel 1.2 Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. WINEX Bandar Lampung

Faktor Penilaian	Target	Hasil Rata-Rata
Proses Kerja	4.00	3,80
Kepribadian dan Perilaku	4.00	3,40
Prestasi dan Hasil kerja	4.00	3,60
Total Score	12.00	10,80
Persentase Score	100 %	43,20

Sumber : Data diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa peniaian kinerja karyawan PT. WINEX Bandar Lampung secara statistik mencapai dibawah rata-rata yaitu mencapai 43,20 %, namun pihak perusahaan winex sendiri mempunyai standar *top performace* secara interen yaitu kinerja karyawan harus mencapai 100% untuk dapat dikatakan

sangat baik. Maka secara interen kinerja karyawan belum optimal atau belum memenuhi target.

Motivasi Kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi. mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi tersebut adalah intensitas, arah, dan ketekunan. Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha. Ini adalah elemen yang paling banyak mendapat perhatian ketika membicarakan tentang motivasi. Namun intensitas yang tinggi sepertinya tidak akan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut dikaitkan dengan arah yang menguntungkan organisasi. Dengan demikian kita harus mempertimbangkan kualitas serta intensitas upaya secara bersamaan. Upaya yang diarahkan dan konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi merupakan jenis upaya yang seharusnya kita lakukan. Terakhir, motivasi memiliki dimensi ketekunan (Adha et al., 2019).

Karyawan dengan tingkat kurang motivasi kerja yang tinggi adalah individu dalam organisasi atau perusahaan yang menunjukkan ketidakminatan, semangat kerja yang rendah, atau keengganan untuk berkontribusi secara produktif dalam pekerjaannya. Karyawan cenderung merasa tidak termotivasi kerja yang tinggi dapat berakibat pada menurunnya kinerja, absensi yang tinggi atau tidak puas ditempat kerja dan kurang adanya rapat diskusi dapat menyebabkan kurangnya termotivasi karyawan yang ada di PT WINEX Bandar Lampung.

Efektifitas yang dilihat dari seorang karyawan yang bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan dimana karyawan tidak mengikuti standar perusahaan dan menyebabkan turunnya disiplin kerja terakhir yaitu kemandirian dimana diukur dengan bagaimana seorang karyawan bersikap mandiri dan kreatif terhadap apa yang mereka kerjakan yang dimana masih banyak yang bersikap acuh terhadap satu sama lain suatu hal yang memang tidak tertulis di standar operasional prosedur

perusahaan. Standar penilaian manajer dan kinerja karyawan PT. WINEX Bandar Lampung memiliki beberapa kategori yaitu sangat baik, baik, kurang, sangat kurang dan buruk. Setiap karyawan akan berbeda penilaian kinerjanya. Apabila sangat baik yaitu karyawan tersebut akan selalu mengerjakan tugasnya tepat waktu, mencapai target dan memiliki riwayat kehadiran yang baik.

Selain itu disiplin kerja dapat dikatakan hal yang paling penting dalam suatu organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi dapat diukur seberapa besar kedisiplinan pegawainya. Pegawai juga harus patuh dan tunduk pada norma-norma yang berlaku pada organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin kerja sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan disiplin kerja pegawailah suatu organisasi dapat menggapai tujuan dari program kerja yang dikerjakannya. Disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Kedisiplinan adalah adanya suatu kesadaran dan kesediaan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan dan norma-norma yang ada dalam suatu organisasi (Arif et al., 2020).

Berikut adalah tabel standar disiplin karyawan yang telah ditentukan oleh PT. WINEX Bandar Lampung.

Tabel 1.3 Standar Disiplin Kerja

no	Aspek	Huruf Mutu	Bobot %	Keterangan
A	Kualitas Kerja (yang dilihat dari hasil kerja yang dicapai)	A	91 – 100	Sangat Baik
		B	81 – 90	Baik
		C	71 – 80	Kurang
		D	50 – 70	Sangat Kurang
B	Ketetapan Waktu	A	91 - 100	Sangat Baik
		B	81 – 90	Baik
		C	71 – 80	Kurang
		D	50 – 70	Sangat Kurang
C	Tanggung jawab (dalam mengerjakan tugas)	A	91 – 100	Sangat Baik
		B	81 – 90	Baik
		C	71 – 80	Kurang
		D	50 – 70	Sangat Kurang

Sumber : PT. WINEX Bandar Lampung, 2024

Berdasarkan tabel 1.3 standar disiplin karyawan diatas bahwa standar penilaian disiplin karyawan PT. WINEX Bandar Lampung ditentukan oleh range (rentang) nilai yang telah ditetapkan. Setiap kurun waktu tertentu PT. WINEX Bandar Lampung selalu melakukan penilaian berdasarkan beberapa hal seperti pencapaian

target, pelaksanaan tugas, kehadiran (absensi). Hasil yang didapat dari penilaian tersebut akan di lihat letak angkanya pada standar disiplin kerja. Penilaian ini secara rutin dijalankan demi memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas guna mencapai tujuan perusahaan.

PT. WINEX Bandar Lampung merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri air mineral dalam kemasan berada di Indonesia. Perusahaan ini berada di Jalan Putri Balau No. 117, Kedamaian, Kota Bandar Lampung. PT. WINEX Bandar Lampung adalah perusahaan yang sangat terkenal di Indonesia. Perusahaan ini yaitu memproduksi air minum dalam kemasan dikemas dengan proses higienis dalam beberapa ukuran kemasan botol plastik: 330 ml, 450 ml, 600 ml, 750 ml dan 1500 ml serta kemasan gelas plastik ukuran 240 ml dan kemasan galon.

Berikut adalah data-data karyawan di PT. WINEX Bandar Lampung pada tahun 2023 yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.4

Data karyawan PT. WINEX Bandar Lampung tahun 2024

No	Bagian/Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Marketing	10 Orang
2	Sales	8 Orang
3	Supir	20 Orang
4	Assisten Supir	20 Orang
5	Security	2 Orang
Total		60 orang

Diolah : tahun 2024

Berikut adalah jumlah karyawan PT. WINEX Bandar Lampung sebanyak 60 karyawan pada bidang produksi. Hal ini membuktikan bahwa PT. WINEX Bandar Lampung menjadi perusahaan yang cukup besar di bidang industri air mineral dalam kemasan. PT. WINEX Bandar Lampung merupakan perusahaan yang harus mampu memanfaatkan para karyawannya agar bekerja secara optimal guna mencapai segala tujuan perusahaan. Ada beberapa indikator dalam pengukuran

motivasi karyawan diantaranya, kinerja yang diukur dari disiplin karyawan yang bekerja sesuai prosedur perusahaan, dimana tanggung jawab karyawan pada PT. WINEX Bandar Lampung masih kurang karena masih banyak karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan prosedur perusahaan, cenderung menunda-nunda pekerjaannya. Tantangan yang diukur dari analisis penilaian seorang karyawan yang hasil pekerjaannya sesuai target perusahaan dimana pada kuantitas karyawan yang masih tidak memenuhi target produksi maupun penjualan. Ketepatan waktu yang diukur dari analisis disiplin seorang karyawan yang tepat waktu dalam mengerjakan tugasnya dimana karyawan masih ada yang kurang disiplin baik datang maupun pulang bekerja dan berpengaruh pada keuntungan perusahaan.

Permasalahan seperti ini harus segera ditindak lanjuti oleh manajemen perusahaan agar karyawan kembali lagi memiliki rasa tanggung jawab terhadap apa yang mereka kerjakan dan tetap memotivasi pada organisasi dan merasakan puas terhadap apa yang mereka kerjakan sehingga akan berdampak pada kinerja dari perusahaan tersebut. Kinerja karyawan yang baik akan selalu didukung dengan motivasi yang tinggi dan disiplin yang dialami oleh seorang karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan selalu berpegang teguh pada komitmen organisasi dan mematuhi segala bentuk perintah dari perusahaan. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh tingkat kedisiplinan karyawan terhadap perusahaan karena seorang karyawan yang memiliki tingkat disiplin motivasi yang tinggi maka selalu percaya akan konsistensi kinerja karyawan dan memiliki dorongan yang kuat untuk bersikap disiplin dan bertanggung jawab terhadap perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan oleh peneliti, maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berjudul “PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT WINEX BANDAR LAMPUNG”.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah dan penjelasan diatas yang telah diuraikan, maka peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.

WINEX ?

2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. WINEX ?
3. Apakah Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. WINEX ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. WINEX Bandar Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah karyawan pada PT. WINEX Bandar Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat penelitian ini adalah PT. WINEX Bandar Lampung yang beralamat Jalan Putri Balau No. 117, Kedamaian, Kota Bandar Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan September 2023 sampai dengan Februari 2024.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah ilmu manajemen sumber daya manusia (SDM) yang meliputi Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan kinerja karyawan pada PT. WINEX Bandar Lampung.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah penelitian diatas maka tujuan penelitian ini, antara lain :

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. WINEX Bandar Lampung.

2. Untuk Mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. WINEX Bandar Lampung.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. WINEX Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa :

1.5.1 Bagi Peneliti

Hasil peneliitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang didapat selama proses pembelajaran akademikatau selama proses penelitian lapangan di PT. WINEX BandarLampung.

1.5.2 Bagi Perusahaan

Untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di suatu perusahaan sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan tercapainya tujuan perusahaan tersebut.

1.5.3 Bagi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kajian yang dijadikan referensi bagi pembaca dan peneliti lain yang melakukan penelitian dengan jenis pembahasan yang sama.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dibuat untuk memudahkan pemahaman dan memberi gambaran kepada pembaca tentang penelitian yang diuraikan oleh penulis dengan tiap bab sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan yang meliputi tentang pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. WINEX Bandar Lampung.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan landasan teori yang berkaitan dengan penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis yang meliputi tentang pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. WINEX Bandar Lampung.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis dari variabel penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data serta pengujian hipotesis mengenai pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. WINEX Bandar Lampung.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang deskriptif obyek penelitian, analisis data dan hasil serta pembahasan mengenai pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. WINEX Bandar Lampung.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang simpulan dan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.