

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan tulang punggung kehidupan organisasi, keberhasilan organisasi secara keseluruhan sangat bergantung pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2012: 10) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Karena itu, perusahaan/instansi harus memiliki pegawai yang memiliki kedisiplinan yang tinggi, berkemampuan, memiliki banyak pengalaman dan berprestasi. Selain itu, sumber daya manusia juga memiliki pengetahuan, keterampilan, karya dan masih banyak potensi-potensi yang dimiliki. Bagaimanapun majunya teknologi, berkembangnya informasi tanpa adanya sumber daya manusia maka tujuan tersebut tidak akan tercapai.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Pengelolaan Sumber Daya Manusia merupakan hal penting dalam pencapaian tujuan. Fitrianasari (2013:13).

Sejarah PT Cahya Bagus Mandiri. Perusahaan ini bergerak di bidang pengolahan dan perdagangan hasil bumi antara lain kelapa sawit, yang dihasilkan dari kebun di provinsi Lampung. Alamat perusahaan berada di

Pringsewu Utara, Kec. Pringsewu, Kabupaten Pringsewu, Lampung 35373, Indonesia.

Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif. Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Selain itu, Wibowo, (2014:70). “Kinerja didalam suatu organisasi dilakukan segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja”. Salah satu hal yang harus jadi perhatian utama perusahaan adalah mengenai bagaimana menjaga dan megelolah motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu fokus pada tujuan perusahaan.

Ada beberapa metode penilaian kinerja karyawan PT. Cahya Bagus Mandiri Kabupaten Pringsewu dilihat dari kegiatan yang dilakukan oleh para karyawan baik di kantor maupun di lapangan, berdasarkan hasil wawancara kepada karyawan pada PT tersebut tentang penilaian hasil kerja karyawan yaitu pada pandemi covid-19 ini karyawan yang berada di kantor harus bekerja dari rumah demi menghindari Virus *Covid-19* tersebut sehingga kinerja yang dihasilkan oleh karyawan pun menurun dengan begitu karyawan yang masuk pada kantor harus bergantian hari nya demi menghindari virus tersebut.

**Tabel 1.1**  
**Data Penilaian Kinerja Tahun 2020**

No	Indikator Kinerja	Target Tetap	Persentase Pencapaian
1.	Integritas	90%-100%	75%
2.	Semangat Berprestasi	90%-100%	80%
3.	Perhatian terhadap kejelasan Tugas, Kualitas dan ketelitian Kerja.	90%-100%	81%
4.	Berorientasi kepada kepuasan	90%-100%	80%
5.	Empati	90%-100%	90%

*Sumber : (PT Cahya Bagus Mandiri, 2020)*

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan data penilaian kinerja tahun 2020 mengindikasikan capaian kinerja yang belum mencapai target pencapaian yang dapat dilihat dari sub bagian kompetensi wajib yaitu, integritas, semangat berprestasi, perhatian pada kejelasan tugas, kualitas dan ketelitian kerja, yang mana hasil dari persentase kurang mencapai target di tahun 2020.

Penilaian Kinerja (*Performance Appraisal*) adalah upaya menilai prestasi atau evaluasi sistematis terhadap karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini penting untuk merencanakan pengembangan karir lebih lanjut bagi karyawan yang bersangkutan.

Berdasarkan pra survey yang penulis lakukan pada karyawan PT. Cahya Bagus Mandiri Kabupaten Pringsewu pada masa covid-19 ditemukan fenomena antara lain menurunnya kualitas dari hasil kinerja karyawan yang belum optimal sehingga terdapat beberapa masalah di dalam

perusahaan seperti kurang nya kerja sama di dalam tim untuk bekerja, kualitas dan ketelitian dalam bekerja, sehingga menurunnya kinerja karyawan pada PT. Cahya Bagus Mandiri Kabupaten Pringsewu.

PT. Cahya Bagus Mandiri Kabupaten Pringsewu ini didukung oleh sumber daya manusia yang berjumlah 80 orang termasuk pimpinan. Adapun gambaran karyawan PT. Cahya Bagus Mandiri Kabupaten Pringsewu sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Data Karyawan PT. Cahya Bagus Mandiri**  
**Kabupaten Pringsewu**

No	Departemen	Jabatan//Posisi	Jumlah
1	Unit Kantor dan Lapangan	Direktur Utama	1
2	Unit Kantor	Direktur Keuangan	1
		Asisten Keuangan	2
		Staff Administrasi	2
		Staff Operasional	12
		Staff Marketing	13
3	Unit Lapangan	Kepala Lapangan	1
		Buruh Kasar Pengangkutan	25
		Buruh Kasar Penjemuran	23
<b>Jumlah</b>			<b>80</b>

*Sumber: PT. Cahya Bagus Mandiri Kabupaten Pringsewu, Tahun 2021*

Berdasarkan Tabel 1.2 Data Karyawan PT. Cahya Bagus Mandiri Kabupaten Pringsewu, bahwa di perusahaan tersebut terdiri dari 2 departemen yaitu unit kantor dan unit lapangan, dibagi menjadi beberapa jabatan. Jumlah karyawan di PT. Cahya Bagus Mandiri Bandar Lampung berjumlah 80 orang, yang terdiri dari Direktur Utama 1 orang, Direktur Keuangan 1 orang, Asisten Keuangan 2 orang, Staff Administrasi 2 orang, Staff Operasional 12 orang, Staff Marketing 13 orang, Kepala Lapangan 1 orang, Buruh Kasar pengangkutan 25 orang, Buruh Kasar penjemuran 23 orang.

Ketidak disiplin berarti hukuman atau koreksi terhadap seseorang yang melanggar peraturan yang dilakukan melalui latihan atau dengan jalan mendera. Disiplin adalah ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan (tata tertib dan sebagainya). Menurut Heidjrachman dan Husnan dalam Lijan Poltak Sinambela (2018:333) disiplin adalah setiap persorangan dan kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan berinisiatif untuk melakukan tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada “perintah”. Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pra survey yang penulis lakukan pada karyawan PT. Cahya Bagus Mandiri Kabupaten Pringsewu ditemukan fenomena antara lain : ketidak disiplin kerja dapat terjadi dimana saja, seperti halnya juga terjadi pada suatu perusahaan atau organisasi. Ketidak disiplin karyawan pada PT Cahya Bagus Mandiri masih terbilang kurang karna berdasarkan wawancara masih banyak karyawan yang datang terlambat, tidak efektif dalam mengerjakan tugas selama pandemi, dan masih banyak karyawan yang mengerjakan tugas nya tidak tepat waktu. Dengan begitu

dapat menyebabkan dampak yang negatif untuk perusahaan seperti kurangnya keberhasilan terhadap tujuan organisasi, turunya efektifitas organisasi dan menurunnya kinerja kelompok ataupun team work.

Motivasi adalah alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seorang individu. Seseorang dikatakan memiliki motivasi tinggi dapat diartikan orang tersebut memiliki alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya dengan mengerjakan pekerjaannya yang sekarang.

Motivasi merupakan dorongan yang dimiliki seorang individu yang dapat merangsang untuk dapat melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang untuk berperilaku atau melakukan sesuatu. Motivasi kerja merupakan alasan seseorang dapat menjalani sebuah profesi atau pekerjaannya. Motivasi kerja memberikan energi yang dapat menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi serta meningkatkan kegairahan dan kebersamaan. Selain itu, Hasibuan (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi merupakan sesuatu yang mendasari setiap individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian puncak.

Selain dari kedisiplinan kerja karyawan pun di nilai dari motivasi intrinsik Berdasarkan pra survey yang peneliti lakukan pada karyawan PT. Cahya Bagus Mandiri Kabupaten Pringsewu ditemukan fenomena antara lain

masih kurangnya karyawan dalam memunculkan ide-ide baru, jika ada kesalahan dalam bekerja, karyawan kurang inisiatif untuk memperbaikinya.

Motivasi sebagai konsep manajemen banyak menarik perhatian para ahli. Hal ini dapat dimengerti mengingat betapa pentingnya motivasi dalam kehidupan organisasi. Di satu pihak, motivasi mempunyai peranan yang sangat penting bagi setiap unsur pimpinan sedang di pihak lain motivasi merupakan suatu hal yang dirasakan sulit oleh para pemegang pimpinan.

Deskripsi variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Intrinsik ( $X_2$ ), dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Deskripsi dari setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban dengan penilaian skala likert yaitu semua pernyataan yang dijawab oleh responden mendapatkan bobot nilai.

Dari uraian belakang masalah diatas penulis kemudian melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji secara lebih mendalam mengenai skripsi dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cahya Bagus Mandiri Kabupaten Pringsewu”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Apakah pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahya Bagus Mandiri Kabupaten Pringsewu ?
2. Apakah pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahya Bagus Mandiri Kabupaten Pringsewu ?
3. Apakah pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Intrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahya Bagus Mandiri Kabupaten Pringsewu ?

### **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

#### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Ruang Lingkup subjek ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Cahya Bagus Mandiri Kabupaten Pringsewu.

#### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek**

Ruang Lingkup objek penelitian ini adalah disiplin kerja, motivasi intrinsik dan kinerja karyawan pada PT. Cahya Bagus Mandiri Kabupaten Pringsewu.

#### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Ruang lingkup tempat pada penelitian ini adalah di PT. Cahya Bagus Mandiri Kabupaten Pringsewu.

#### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini di dasarkan pada kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan November 2020 - Maret 2021

#### **1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian**

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT. Cahya Bagus Mandiri Kabupaten Pringsewu.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi intrinsik secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1.5.1 Bagi Peneliti**

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama kuliah dan dunia kerja yang sesungguhnya.

### **1.5.2 Bagi Perusahaan**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek sumber daya manusia secara baik.

### **1.5.3 Bagi Penelitian Dimasa Yang Akan Datang**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bagi semua pihak yang membutuhkannya.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan ini disusun dalam 5 bab, berikut adalah sistematika dari masing-masing bab dan keterangan singkatnya :

### **BAB I : Pendahuluan**

Pada bab ini akan dibahas tentang gambaran umum penelitian, diantaranya adalah latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

**BAB II : Landasan Teori**

Yang akan dibahas pada bab ini adalah teori-teori dasar yang menjadi acuan dan teori-teori pendukung yang berhubungan dengan penulisan.

**BAB III : Metode Penelitian**

Bab ini menggambarkan tentang obyek penelitian, metode pengumpulan data, variabel penelitian, hipotesis penelitian, pengujian hipotesis dan metode analisis penelitian.

**BAB IV : Hasil dan Pembahasan**

Bab ini berisi tentang deskripsi data, hasil pengujian hipotesis, pembahasan dengan penjelasan mengenai hasil penelitian tersebut.

**BAB V : Simpulan dan Saran**

Bab ini berisi kesimpulan, keterbatasan, implikasi dan saran dari penelitian, dan gambaran untuk penelitian berikutnya.

**DAFTAR PUSTAKA**

Dalam bab ini berisikan tentang sumber-sumber referensi yang digunakan dalam penulisan skripsi.

**LAMPIRAN**

Dalam bab ini berisikan tentang dokumen tambahan yang di tambahkan (dilampirkan) pada skripsi.