

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Lingkungan bisnis yang semakin mengglobal saat ini memberikan dampak yang signifikan terhadap aktivitas operasional atau aktivitas terkait pekerjaan di setiap perusahaan. Hal ini ditunjukkan dengan semakin meningkatnya tingkat keterampilan, karakter, kualitas, dan kapasitas sumber daya manusia yang dibutuhkan dunia usaha. Setiap organisasi harus mempunyai strategi untuk bersaing dengan bisnis yang relevan secara nasional dan internasional. Salah satu strategi penting yang harus dimiliki adalah sumber daya manusia yang agile dan kompeten, dengan performa kerja tingkat tinggi. Kualitas dan efisiensi sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas karyawan dan kinerja bisnis secara keseluruhan. Oleh karena itu, dunia usaha harus dan mempunyai kewajiban untuk memiliki sumber daya manusia yang memiliki tingkat keterampilan yang tinggi, karena hal ini dapat mendorong perkembangan angkatan kerja. (Nurjaya, 2021).

Kinerja merupakan sebuah pencapaian yang diraih oleh seseorang baik yang dapat dilihat dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya (Taufik et al., 2022). Kinerja mengambil peranan yang penting dalam kegiatan operasional organisasi karena kinerja sangat berkaitan erat dengan efektivitas dan efisiensi untuk mencapai tujuan organisasi. Jika karyawan memiliki kinerja tinggi dan bertanggung jawab atas setiap pekerjaan yang dikerjakannya, secara langsung akan meningkatkan produktivitas kualitas kerja dan motivasi untuk berkembang sehingga pada gilirannya akan berdampak positif bagi perusahaan dan keberhasilan organisasi. Kinerja tidak datang secara tiba-tiba melainkan perlu dikelola dengan baik oleh perusahaan. Perusahaan yang dapat mengelola tenaga kerja dengan baik dapat membawa dampak positif terhadap eksistensi organisasi di masa yang akan datang.

Dari penjelasan di atas, kinerja karyawan dianggap sebagai pencapaian seorang karyawan berdasarkan hasil kerjanya dari segi kualitas maupun kuantitas serta

tanggung jawabnya dalam menjalankan perannya. Kinerja menjadi bahan evaluasi oleh perusahaan agar karyawan dapat meningkatkan kualitas dan pengetahuan berdasarkan tanggung jawab yang diembannya. Evaluasi kinerja karyawan memberikan peran penting untuk mengambil keputusan terkait sumber daya manusia dalam perusahaan seperti kegiatan perencanaan dan perekrutan SDM baru, pelatihan karyawan, seleksi karyawan, promosi sampai kepada sistem kompensasi bagi karyawan dan sebagainya. Oleh karena itu, organisasi harus menyelidiki faktor-faktor apa saja yang dapat berkontribusi dalam mempertahankan kinerja karyawan yang optimal.

Salah satu komponen yang dapat menjadi penunjang kinerja karyawan ialah motivasi. Karyawan dapat dikatakan memiliki motivasi yang baik jika karyawan memiliki semangat, inisiatif, dan keinginan untuk menyelesaikan setiap tugas-tugasnya dan memiliki ambisi untuk maju dan berkembang. Sebaliknya, jika karyawan tidak memiliki motivasi, mereka akan bermalas-malasan dan tidak bertanggung jawab atas pekerjaan-pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Menurut Paais, M., & Pattiruhu J. R. (2020), Motivasi merupakan komponen penting bagi karyawan untuk memastikan pekerjaan diselesaikan seefisien mungkin sesuai dengan standar operasional perusahaan. Sedangkan Mohtar (2019:20) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu keinginan yang timbul dalam pikiran seseorang untuk bekerja menuju suatu tujuan tertentu yang ingin dicapainya dalam suatu organisasi. Selanjutnya, Hasibuan (2019:143) mengungkapkan bahwa motivasi merupakan sesuatu yang diberikan kepada seseorang sebagai pendorong untuk menciptakan semangat kerja seseorang agar mampu bekerjasama secara efektif dan berintegritas guna mencapai tujuan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu aspek penting yang perlu dimiliki oleh seseorang untuk mendorong semangat seorang karyawan dalam berperilaku sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Jika seorang karyawan memiliki motivasi yang baik dan benar terhadap pekerjaan yang dilakukan, hal itu akan berpengaruh terhadap hasil kerjanya seperti produktivitas, kinerja bahkan ketekunannya. Ada berbagai macam cara untuk memberikan atau meningkatkan semangat terhadap kinerja karyawan seperti pemberian penghargaan untuk karyawan yang berprestasi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan

oleh Nurjaya (2021) dengan judul menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak atau pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Hazara Cipta Pesona yang berarti semakin baik motivasi kerja yang dijalankan oleh di PT Hazara Cipta Pesona, maka semakin tinggi pula kualitas kinerja karyawan yang dicapai.

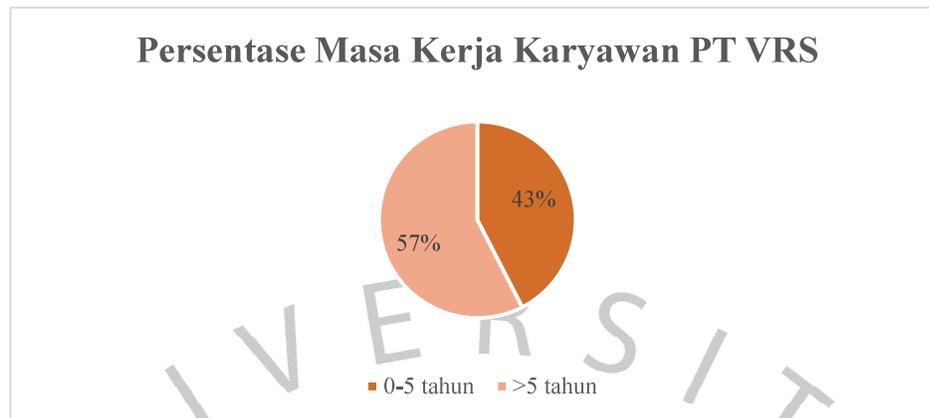
Faktor lain yang turut menyebabkan prestasi kerja pegawai mendekati ideal adalah disiplin kerja. Disiplin kerja tidak begitu penting dalam menentukan kinerja karyawan. Menurut Sinambela dalam Jufrizen, J. (2021), disiplin kerja mengacu pada kemampuan individu untuk bekerja secara konsisten, ulet, dan sesuai dengan hukum, tanpa melanggar batasan yang telah ditetapkan sebelumnya. Disiplin merupakan fungsi operasional yang krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia karena seiring dengan meningkatnya kedisiplinan pegawai, maka kualitas hasil kerjanya juga akan meningkat. Tanpa disiplin, organisasi bisnis juga akan sulit mencapai hasil yang ideal (Pereira, 2023). Berdasarkan penjelasan di atas, pegawai dengan disiplin kerja yang tinggi cenderung lebih disiplin, amanah, dan mampu mengatur waktunya dengan baik, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas pegawai. Kurangnya disiplin akan berdampak negatif terhadap kinerja operasional perusahaan. Berdasarkan temuan penelitian sebelumnya oleh Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap prestasi kerja karyawan. Sejalan dengan itu, semakin tinggi tingkat kedisiplinan setiap pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat prestasi kerja mereka.

Perusahaan PT VRS merupakan organisasi yang bergerak di industri jasa konsultasi manajemen yang menawarkan jasa jasa pemeriksaan atau verifikasi latar belakang kandidat klien atau dikenal dengan *background screening*. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2010 dan sampai saat ini telah dipercaya oleh perusahaan-perusahaan ternama baik dalam negeri maupun luar negeri untuk melakukan pemeriksaan latar belakang calon karyawan mereka. Maraknya pemalsuan dokumen penting untuk melamar kerja, merupakan peluang bagi PT VRS untuk menjalankan bisnisnya. Oleh sebab itu, PT VRS hadir untuk melayani permintaan klien dalam melakukan pemeriksaan latar belakang kandidat klien. Karena perusahaan ini bergerak di bidang pelayanan jasa, kinerja karyawan menjadi faktor utama yang perlu dikelola dengan

baik supaya karyawan yang mewakili perusahaan dapat memberikan pelayanan yang terbaik dan berintegritas kepada klien. Dapat disimpulkan, pencapaian kinerja organisasi ditentukan pada kinerja individu atau dengan kata lain, produksinya akan memberikan kontribusi terhadap kinerja organisasi di masa depan serta persaingan bisnis.

Tentunya, perusahaan memiliki berbagai strategi dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Salah satu hal yang dapat dilakukan ialah dengan memberikan penghargaan. Penghargaan atau imbalan yang seringkali dikenal dengan kata reward merupakan bagian dari upaya organisasi untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Biasanya penghargaan diberikan kepada setiap pegawai yang memiliki prestasi, terutama yang mempunyai dedikasi tinggi dalam meningkatkan kinerja organisasi. Selain pengakuan yang berbentuk bonus insentif, bonus liburan, atau bonus materi lainnya yang tak kalah penting ialah perusahaan perlu menekankan pengakuan pada aspek emosional dan psikologis. Dalam hal ini, penghargaan dalam bentuk pengakuan atas hasil kerja seperti ucapan pujian dari pimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan pengamatan peneliti serta hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan pihak karyawan PT VRS, karyawan masih merasa kurangnya perhatian dari atasan terkait pengakuan publik atau apresiasi dari pimpinan bagi karyawan yang memiliki pencapaian kinerja baik. Sehingga, karyawan menganggap perusahaan menilai setiap karyawan memiliki kinerja yang sama walaupun karyawan lain memiliki kinerja rendah. Selain itu, karyawan menilai adanya ketidakadilan dalam pembagian tugas dari atasan dalam kegiatan kerja sehari-hari. Sehingga diduga dari permasalahan yang timbul adanya kecemburuan sosial yang berdampak kepada semangat kerja dimana karyawan kurang maksimal dalam memanfaatkan kompetensi yang mereka miliki untuk bekerja lebih dari standar yang ditetapkan perusahaan.



Gambar 1. 1: Persentase Masa Kerja Karyawan PT VRS Tahun 2024
 Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2024

Gambar 1.1 merupakan persentase masa kerja karyawan PT VRS tahun 2024. PT VRS didominasi oleh karyawan yang sudah bekerja lebih dari 5 tahun dengan persentase sebesar 57%. Karyawan yang sudah berdedikasi lama mengungkapkan bahwa mereka merasa mengalami kejenuhan yang disebabkan oleh rutinitas pekerjaan. Terlebih, perusahaan memberikan sarana waktu cuti yang terbatas. Selain itu, adanya beban kerja yang berlebih di luar *jobdesc* karyawan. Sehingga, karyawan perlu mengerjakan pekerjaan tersebut di malam hari dan hari libur tanpa adanya upah lembur bagi karyawan. Yang pada akhirnya berdampak kepada semangat kerja karyawan karena kurang memiliki waktu untuk mengistirahatkan diri dari penatnya aktivitas kerja.

Selanjutnya, PT VRS sangat mengutamakan disiplin kerja sebagai salah satu penunjang kinerja karyawan seperti tingkat kehadiran atau absensi karyawan dan ketepatan waktu dalam menyajikan laporan kerja dengan memberikan batas waktu pengumpulan laporan setiap harinya. Namun, tim *Quality Control* PT VRS mengungkapkan masih ditemukan beberapa karyawan yang menyusun laporan belum sesuai dengan aturan yang ditetapkan perusahaan dan seringkali adanya keterlambatan dalam pengumpulan laporan kerja. Dalam hal ini, jika karyawan tidak dapat memenuhi aspek disiplin kerja tersebut, akan berdampak kepada kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan pada fenomena yang telah diuraikan di atas, peneliti melihat adanya fenomena yang melibatkan variabel motivasi kerja dan

disiplin kerja. Sehingga, peneliti ingin menganalisa lebih lanjut terkait **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT VRS”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dijelaskan di atas, peneliti merumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT VRS?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT VRS?

1.3. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT VRS.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT VRS.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini tentunya sangat diharapkan dapat menjadi referensi atau panduan atau acuan pedoman bagi peneliti selanjutnya, terutama yang berfokus pada variabel-variabel seperti motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

1.4.2. Manfaat Praktis

1.4.2.1. Untuk Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman serta sebagai referensi dan informasi kepada perusahaan untuk mengambil keputusan berupa kebijakan yang sesuai khususnya dalam pengelolaan motivasi kerja dan disiplin kerja guna menjaga stabilitas dan meningkatkan kinerja karyawan.

1.4.2.2. Untuk Universitas

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan wawasan tentang aplikasi praktis dari pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM), dan untuk menjadi referensi yang berharga bagi para peneliti di masa depan, terutama yang mengeksplorasi variabel-variabel seperti motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

1.4.2.3. Untuk Peneliti

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber referensi bagi peneliti selanjutnya khususnya yang memiliki keterkaitan dengan penelitian sejenis yaitu mengenai motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

