

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, karena tanpa didukung sumber daya manusia yang baik suatu organisasi akan menghadapi masalah dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk mengurangi masalah tersebut, perlu hendaknya bagi suatu organisasi memandang manusia tidak lagi sebagai beban bagi organisasi melainkan aset untuk perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset non materil di dalam suatu organisasi bisnis yang dapat mewujudkan eksistensi organisasi (Sukarjati dkk., 2016: 4) Oleh sebab itu, banyak perusahaan yang selalu berusaha meningkatkan kualitas sumber dayanya supaya dapat menjalankan aktivitas kerjanya. Apabila hal ini dapat tercapai, akan tercipta hubungan dan sinergi yang baik antara pemimpin dan karyawan di organisasi tersebut.

Menurut Zulracman dkk., (2018:2) karyawan merupakan faktor sentral yang menggerakkan dinamika organisasi. Sarana dan prasarana yang dimiliki organisasi akan menjadi dinamis apabila dikelola secara baik oleh karyawan yang memiliki kualitas kerja yang tinggi. Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2020).

Menurut singodimedjo (dikutip di Sutrisno, 2020: 86), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Dan juga disiplin kerja merupakan salah satu faktor pendukung sebuah kinerja karyawan, dengan disiplin kerja yang baik maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan perintah yang diberikan, dan dengan disiplin yang baik dapat meningkatkan kinerja pada karyawan.

Selain disiplin kerja yang dapat mendukung kinerja karyawan adalah motivasi. Magkunegara, 2020) mengemukakan bahwa Motivasi didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif.

Motivasi adalah suatu tenaga atau faktor-faktor yang terdapat dalam diri manusia yang menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah lakunya (Fery Supriyatno, 2018) . Motivasi adalah proses yang dimulai dengan difisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif (Rahmat Taufiq, 2020)

(Emmy Juliningrum, 2017) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, Motivasi kerja adalah dorongan upaya dan ke-inginan yang di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkup pekerjaannya. Motivasi

ini mendasari/melatar belakangi perilaku seseorang. Motivasi terbentuk karena adanya kebutuhan, keinginan, dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Sebagai individu, seorang pegawai akan berusaha memenuhi kebutuhan hidupnya salah satunya dengan bekerja

PT. Mitra Ogan yang berlokasi di Kabupaten Ogan Komering Ulu merupakan perusahaan yang bergerak di bidang usaha hasil perkebunan yaitu perkebunan kelapa sawit dan pengeolahan minyak mentah yang memiliki luas kurang lebih 6.000 hektar. Di dalam pengembangan bisnisnya dibutuhkan tenaga kerja profesional yang handal, ulet, disiplin, terampil dan terpercaya agar perusahaan tersebut semakin maju dan berkembang. Keberhasilan dari pencapaian tujuan yang diinginkan perusahaan yang mendukung diperlukan unsur penting untuk dapat mencapai tujuan tersebut. Salah satu unsur penting untuk menunjang sebuah perusahaan agar dapat berkembang dan maju adalah disiplin kerja dan pengalaman kerja yang di miliki karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

Fenomena pada penelitian ini terdapat karyawan PT Mitra Ogan Di Ogan Komering Ulu yang kurang disiplin dalam bekerja ketika menjalankan tugas yang telah di berikan oleh perusahaan. Dapat dilihat melalui observasi dan wawancara dengan 15 karyawan yang dilakukan penulis saat penelitian menemukan bahwa disiplin kerja, yang ada di PT. Mitra Ogan yang berlokasi kabupaten Ogan Komering Ulu terlihat masih kurang baik sehingga menyebabkan kurangnya kinerja pada karyawan. Hal ini terlihat dari hasil pekerjaannya tidak diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Seperti halnya penyelesaian pekerjaan laporan per bulan, serta banyak karyawan yang kurang taat terhadap

peraturan yang ada seperti masih banyak karyawan yang bermain handphone (hp) ketika jam kerja. Dengan adanya permasalahan tersebut dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan PT Mitra Ogan di Ogan Komering Ulu.

Fenomena selanjutnya dalam penelitian ini penulis juga menemukan masalah. Mengenai pemberian penghargaan, kurangnya kesadaran dari atasan dalam memberikan penghargaan atau apresiasi kepada pegawainya seperti pegawai yang berprestasi dalam bekerja, sehingga menyebabkan pegawai kurang bersemangat dalam bekerja. Untuk meningkatkan kinerja pegawai pemberian motivasi oleh kantor kepada pegawai sangat diperlukan.

Dari permasalahan diatas perlu adanya disiplin kerja karyawan dan motivasi yang sangat penting dalam suatu perusahaan. karena dengan adanya disiplin kerja yang baik akan berdampak positif bagi kinerja karyawan dan dengan motivasi yang ada Pegawai yang selalu dimotivasi akan merasa dihargai dan hasil jerih payah mereka dalam bekerja di akui oleh perusahaan, sehingga kemampuan manajemen dalam memberikan pengarahan agar karyawannya disiplin dalam kerja mengenai pada karyawan karena dengan disiplin dan motivasi akan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Mitra Ogan Di Ogan Komering Ulu.

Berdasarkan fenomena dan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA OGAN DI OGAN KOMERING ULU”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah ada pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Ogan Di Ogan Komerling Ulu baik secara parsial maupun simultan?

## **1.3 Tujuan**

Adapun tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Ogan Di Ogan Komerling Ulu baik secara parsial maupun simultan.

## **1.4 Manfaat**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini di harapkan dapat menjadi acuan dan masukan mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Ogan Di Ogan Komerling Ulu baik secara parsial maupun simultan.

### **2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi Peneliti, penelitian ini di harapkan dapat menjadi pengetahuan mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Ogan Di Ogan Komerling Ulu.
- b. Bagi Perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan bagi pimpinan PT. Mitra Ogan Di Ogan Komerling Ulu

terhadap disiplin kerja dan motivasi agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

- c. Bagi universitas, hasil penelitian ini dapat di gunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian selanjutnya.