

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Syariah (2020) Menyatakan bahwa motivasi adalah factor yang mendorong karyawan untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Motivasi ini dapat memacu karyawan untuk bekerja lebih keras, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan. Motivasi sangat penting bagi perusahaan jika ingin karyawan berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan. Motivasi akan mendorong karyawan lebih bersemangat untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab. Karena motivasi sangat penting sebagai pendorong agar seseorang meningkatkan upaya kerja dan gairah kerjanya demi meraih hasil yang optimal.

Kinerja mengacu pada tingkat kontribusi karyawan terhadap perusahaan, meliputi volume pekerjaan (kuantitas), standart hasil (kualitas), dan kepatuhan terhadap waktu (dharma, 2003:335). Kinerja adalah tingkat keberhasilan total yang dicapai seseorang dalam periode tertentu saat menjalankan tugas, diukur berdasarkan standart, target, atau kriteria yang sudah ditetapkan Rivai, (2005). Mangkunegara (2009:67) Kinerja merupakan capain kualitatif dan kuantitatif seorang pegawai dalam menunaikan tugas dan tanggung jawabnya. Efektivitas kinerja karyawan karenanya sangat bergantung pada adanya motivasi dan disiplin kerja.

Azar & Shafighi, (2013:2) menyatakan bahwa salah satu penyebab keberhasilan karyawan dan organisasi terletak pada tingginya tingkat motivasi,

dimana konsep motivasi digunakan untuk menjelaskan kemampuan serta peluang seseorang dalam bekerja. Motivasi sendiri merupakan faktor yang berperan penting dalam membentuk perilaku individu didalam organisasi. Sutrisno (2011) Menyatakan bahwa individu memiliki motivasi yang mendorong perilakunya dalam mencapai tujuan tertentu. Faktor-faktor seperti mionat, tingkat gaji, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar sesama, serta peluang kerja dapat mempengaruhi motivasi karyawan. Adanya motivasi yang baik mampu mendorong karyawan untuk mengerahkan tenaga dan pikiran demi mewujudkan tujuan perusahaan. Ketika kebutuhan terpenuhi, maka akan muncul rasa puas dan kinerja karyawan akan meningkat dengan lebih lancar.

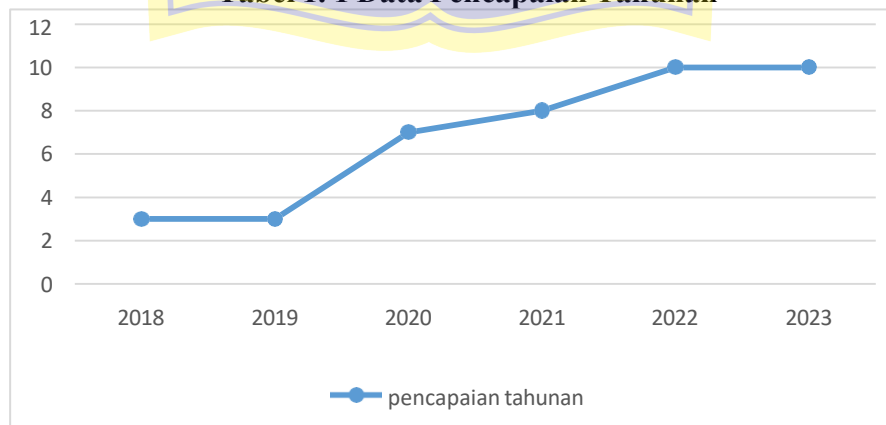
Selain motivasi, disiplin juga memegang persn yang sangat penting. Disiplin mencerminkan sikap karyawan yang patuh dan taat terhadap aturan serta ketentuan yang diterapkan dalam perusahaan. Sebagaimana Tohardi (2002:393) menjelaskan disiplin dapat di artikan sebagai perilaku yang menunjukkan ketaatan seseorang terhadap berbagai peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Andi Prayogi *et. al* (2019) Menyatakan bahwa pendisiplinan karyawan dapat dilakukan dengan menetapkan aturan yang wajib dipatuhi oleh seluruh karyawan. Aturan tersebut berfungsi sebagai pedoman dan arahan bagi karyawan dalam menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan teratur.

Menurut Azwar, (2015) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini membuktikan bahwa dengan meningkatkan disiplin kerja maka kinerja

karyawan akan meningkat. Hasil yang sama ditunjukkan oleh Ardianto (2017) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan motivasi dan kedisiplinan karyawan dapat berdampak langsung pada peningkatan kinerja mereka.

General Public Logistic (GPL) Express Surabaya merupakan usaha yang bergerak di pengiriman barang dan jasa tujuan pengirimannya ke pulau kangean atau dari pulau kangean ke Surabaya, Untuk luas perusahaan, kantor administrasi dan pelayanan perkiraan luasnya 200-300 m, sedangkan untuk gudang dan area sortir barang 500-800 m, untuk area parkir 100-200 m, total perkiraan luas keseluruhan 800-1,300 m. Setiap hari libur biasanya pimpinan mengadakan syukuran yaitu makan bersama namun tidak semua karyawan hadir, yang hadir hanya karyawan yang tidak memiliki kesibukan. Barang yang di kirim oleh GPL ialah barang yang dibeli oleh konsumen ataupun yang lainnya. Kegiatan usah GPL Express Surabaya menyediakan kebutuhan bahan pokok dan kebutuhan sehari-hari para karyawan seperti makanan dan tempat tinggal.

Tabel 1. 1 Data Pencapaian Tahunan



Sumber: Gpl Express Surabaya

Tahun-tahun permulaan menjalankan kegiatan kurang menunjukkan kemajuan, bahkan pada tahun 2019 mengalami kemunduran karena pada tahun 2019 masyarakat kangean kebanyakan belum mengenal aplikasi pemesanan seperti shoope dll. Dengan kemunduran tersebut pihak gpl express berusaha untuk memperbaiki dengan cara mengenalkan aplikasi pemesanan dan caranya. Sehingga pada tahun 2020 berhasil bangkit dari kebekuan dan GPL Express mengalami kemajuan sampai sekarang

Sampai saat ini, pelanggaran yang paling sering terjadi diantara karyawan GPL Express berkaitan dengan masalah kedisiplinan. System absensi dijadikan sebagai salah satu tolak ukur dalam menilai Tingkat kedisiplinan karyawan. Perusahaan juga menerapkan sanksi (punishment) bagi pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku. Bentuk sanksi tersebut antara lain berupa teguran, yang diberikan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran ringan namun masih bisa ditoleransi, seperti keterlambatan kurang dari 10 menit. Selain itu, Perusahaan juga memberikan surat peringatan (SP) mulai dari SP 1 hingga SP 3, yang dapat berujung pada pemutusan hubungan kerja apabila karyawan tetap mengulangi pelanggaran meskipun sudah diberi teguran sebelumnya.

Bulan	Jumlah karyawan	Tidak Hadir	Presentase
Januari	36	12	33%
Februari	36	11	30%
Maret	37	12	32%
April	37	0	0%

Mei	37	17	45%
Juni	36	6	16%
Juli	36	15	41%
Agustus	36	21	58%
September	36	19	52%
Oktober	36	9	25%
November	36	14	38%
Desember	36	23	63%
		Rata-rata	36%

Tabel 1. 2 Data ketidakhadiran Karyawan GPL Express Tahun 2023
Sumber: GPL Express Surabaya 2023

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan setiap bulan pada GPL Express Surabaya terhitung tinggi, dapat dilihat dari tabel rata-rata ketidakhadiran dalam satu tahun mencapai 36%. Data tersebut menggambarkan banyaknya karyawan yang belum menyadari pentingnya kedisiplinan. Permasalahan tentang kedisiplinan yang menjadi masalah adalah kehadiran dan keterlambatan. Namun di antaranya ada karyawan tetap dan tidak tetap. Absensi kehadiran di GPL Express Surabaya hampir setiap bulan pasti ada yang tidak masuk baik itu izin, sakit, maupun tanpa keterangan, kondisi tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja, dimana pekerjaan karyawan yang tidak masuk tersebut akan digantikan oleh karyawan lain yang berarti ada pekerjaan tambahan yang membuat pekerjaan pokok tidak bisa dikerjakan secara maksimal. Sedangkan untuk keterlambatan, GPL Express masih ada toleransi karyawan,

apabila tidak lebih dari 10 menit dari waktu masuk kerja. Ketaatan pada peraturan kerja yang dimiliki karyawan GPL Express Surabaya dinilai masih kurang, seperti adanya karyawan yang mengobrol di tempat kerja dan mengabaikan konsumen.

Disiplin perlu dilakukan suatu perusahaan agar para karyawan mentaati peraturan atau kebijakan yang dibuat perusahaan. Karyawan juga mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, dapat bertindak sesuai dengan norma-norma yang berlaku, dan karyawan mampu menghasilkan kinerja yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Tabel 1. 3 Data Peningkatan Motivasi Karyawan

Dimensi	Jumlah karyawan	Pencapaian Rata-Rata(%)		Target	Keterangan
		Tercapai	Tidak		
Keinginan untuk mendapat penghargaan	37	27%	73%	100%	Terkoreksi
Keinginan untuk memperoleh penghargaan	37	29%	71%	100%	Terkoreksi
Keinginan untuk berkuasa	37	33%	67%	100%	Terkoreksi
Rata-rata		30%	70%		Terkoreksi

Sumber.gpl express surabaya

Berdasarkan data tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat motivasi karyawan untuk periode tahun 2023 masih harus dilakukan pembenahan karena pencapaian hanya mencapai rata-rata 30%, sedangkan yang tidak mencapai kriteria yang ditentukan mencapai 70%. Hasil tersebut menunjukkan tingkat motivasi karyawan GPL Express Surabaya masih ada yang tidak maksimal, secara keseluruhan menunjukkan trend yang cenderung menurun. Hal tersebut menunjukkan bahwa kondisi seperti ini harus segera dilakukan pembenahan agar karyawan memiliki motivasi yang tinggi.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah dijelaskan sebelumnya, terlihat bahwa motivasi dan disiplin kerja merupakan aspek penting yang perlu mendapatkan perhatian khusus dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Sebagai perusahaan dengan jumlah karyawan yang cukup banyak, diperlukan dengan adanya motivasi untuk mendorong karyawan dalam menjalankan tugasnya serta disiplin kerja untuk mengatur sikap dan perilaku mereka dilingkungan kerja. Atas dasar latar belakang tersebut, peneliti melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada General Public Logistic Express Surabaya.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, yang dikemukakan diatas maka rumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan GPL Express Surabaya?

2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada GPL Express Surabaya ?
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan GPL Express Surabaya?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan GPL Express Surabaya?
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan GPL Express Surabaya?
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan GPL Express Surabaya?

D. Manfaat penelitian

1. Bagi penulis

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan pengetahuan serta menambah wawasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada GPL Express Surabaya.

2. Bagi instansi

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam melihat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan GPL Express Surabaya.

3. Bagi peneliti yang akan datang

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis atau sebagai referensi bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai disiplin kerja dan motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai dasar perbandingan untuk dijadikan evaluasi.

