

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan dunia usaha pada dewasa ini semakin meningkat baik dalam persaingan maupun pengembangan suatu perusahaan, setiap perusahaan dituntut untuk menghadapi persaingan yang sangat ketat dari perusahaan-perusahaan yang ada lainnya untuk mencapai suatu tujuan, untuk mencapai suatu tujuan yang dimaksud dalam dunia usaha, setiap perusahaan wajib meningkatkan mutu perusahaan agar dapat memenangkan persaingan dengan melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Perusahaan harus mengetahui bagaimana cara untuk memenangkan persaingan diluar dari melaksanakan aktivitas yang ditentukan sebelumnya, salah satu cara dalam memenangkan persaingan dengan perusahaan lain, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang efektif, dimana sumber daya manusia menjadi suatu hal penting dalam melaksanakan kegiatan pelaksanaan dalam mencapai suatu tujuan perusahaan, sumber daya manusia memiliki peranan yang jauh lebih penting dibandingkan dengan sumber daya lain, seperti sumber daya alam ataupun sumber daya modal, sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang dimiliki oleh perusahaan yang perlu mendapat perhatian yang lebih serius, sumber daya manusia memiliki suatu peranan yang amat penting dalam

suatu perusahaan, sehingga apabila suatu perusahaan ingin memajukan suatu unit usaha hal utama yang terpenting dilihat adalah kemampuan dari sumber daya manusia yang dimiliki apakah memberi hasil yang efektif atau tidak efektif dalam menghasilkan hasil yang optimal. Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi efektif atau tidaknya suatu perusahaan, dimana peneliti melakukan survei pada karyawan PT. Niaga Raya Agung, berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh peneliti pada karyawan, didapat hasil sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Data Survei Hasil Kerja pada PT.Niaga Raya Agung**

No	Variabel	Indikator	STS	TS	KS	S	SS	Total Skor	Standar Ideal
			1	2	3	4	5		
1	Kinerja	1.Kuantitas Kerja	12	12	7	9	5	118	225
		2.Kualitas Kerja	11	12	8	8	6	121	225
		3.Tanggung Jawab	10	10	11	8	6	125	225
2	Semangat Kerja	1.Menyelesaikan Tugas Tepat Waktu	6	7	11	16	5	142	225
		2.Tidak Menunda Pekerjaan	2	6	16	14	5	143	225
		3.Mempercepat Pekerjaan	3	6	6	15	15	168	225
3	Kepuasan	1.Kepuasan Kerja	6	8	11	15	5	140	225
		2.Kenyamanan Kerja	2	6	17	15	5	150	225
		3.Karyawan Selalu Hadir	9	11	8	8	9	132	225

**Sumber:Hasil Survey PT.Niaga Raya Agung 2015**

Berdasarkan hasil survei pada tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan masih rendah pada PT.Niaga Raya Agung, dan dari hasil survey diatas dapat diartikan bahwa kinerja karyaawa masih kurang optimal dan tidak sesuai dengan standar ideal pada perusahaan dibandingkan dengan semangat kerja dan kepuasan kerja.

Kinerja menjadi suatu aspek yang penting dalam sumber daya manusia, dimana kinerja mencerminkan hasil dari kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan, kinerja karyawan sendiri merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kuantitas dan kualitas serta tanggung jawab berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi.

Menurut Mangkunegara (2011:67) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja sendiri untuk mengetahui hasil kerja yang dapat diberikan oleh seorang karyawan yang dalam hal ini adalah prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama adalah hal yang dapat menjadi penilaian suatu kinerja dari setiap karyawan.

Berdasarkan hasil survey diatas maka peneliti melakukan observasi kepada perusahaan, peneliti menemukan indikasi adanya kesesuaian antara survey kepada karyawan dengan hasil data kinerja perusahaan. Adapun data yang diperoleh penulis dari hasil observasi berikut pada PT. Niaga Raya Agung.

**Tabel 1.2**

**Kinerja Karyawan Pada PT.Niaga Raya Agung Tahun 2014**

<b>Nama dan Jenis Produk</b>	<b>Bahan Produk</b>	<b>Manfaat</b>	<b>Jumlah yang Diminta</b>	<b>Jumlah yang Dihasilkan</b>
<b>NGR-300</b> 1. Penampilan, cairan Hijau 2. Konsentrasi 100% 3. Grafity Spesifikasi : 1.24-1.28 4. Produk larut dalam air	Terbentuk dari Iron dasar peningkatan senyawa	1. Perlakuan klarifikasi air minum dan industri 2. Sidementasi atau perlakuan pengembangan limbah dan	<b>35 Ton</b>	<b>34 Ton</b>

Nama dan Jenis Produk	Bahan Produk	Manfaat	Jumlah yang Diminta	Jumlah yang Dihasilkan
		air limbah dari bermacam-macam industri		
<p><b>NGR-505</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penampilan, cairan Kekuning-kuningan</li> <li>2. Grafity Spesifikasi : 1.20-1.26</li> <li>3. Kekentalan 3.5-4.5</li> <li>4. Daya larut dalam air</li> </ol>	Terbentuk dari Alumunium dasar peningkat senyawa	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perlakuan klarifikasi air minum dan industri</li> <li>2. Sidementasi atau perlakuan pengembangan limbah dan air limbah dari bermacam-macam industri</li> </ol>	<b>40 Ton</b>	<b>37 Ton</b>
<p><b>NGR-200</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penampilan, cairan Kekuning-kuningan</li> <li>2. Grafity Spesifikasi : 1.14 minus</li> <li>3. Kekentalan 3.5-4.5</li> <li>4. Daya larut dalam air</li> </ol>	Terbentuk oleh Poly Alumunium Compound (PAC)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perlakuan klarifikasi air minum dan industri</li> <li>2. Sidementasi atau perlakuan pengembangan limbah dan air limbah dari bermacam-macam industri</li> </ol>	<b>35 Ton</b>	<b>34 Ton</b>
<p><b>NGR-100</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penampilan, cairan Kekuning-kuningan berwarna kecoklat-coklatan</li> <li>2. Grafity Spesifikasi : 1.14 minus</li> <li>3. Kekentalan 3.5-4.5</li> <li>4. Daya larut dalam ai</li> </ol>	Terbentuk oleh Poly Alumunium Compound (PAC)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perlakuan klarifikasi air minum dan industri</li> <li>2. Sidementasi atau perlakuan pengembangan limbah dan air limbah dari bermacam-macam industri</li> </ol>	<b>40 Ton</b>	<b>38 Ton</b>
<b>Total</b>			<b>150 Ton</b>	<b>143 Ton</b>

Sumber: PT.Niaga Raya Agung

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, dapat dilihat masih adanya permintaan yang tidak terpenuhi oleh perusahaan, disamping tingginya permintaan tiap tahun sesuai terget yang ditentukan, masih adanya hal lain yang dimana sangat mempengaruhi kurangnya pencapaiin kinerja, dimana kurang optimalnya kinerja kerja karyawan yang dimiliki perusahaan, kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil kerja karyawan, dimana hasil kerja yang sesuai dengan apa yang di targetkan merupakan pencapaian kinerja yang baik.

Penelitianpun melakukan survei pada karyawan, dimana untuk mengetahui apa saja yang mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan, sehingga menjadi penyebab dari kurang optimalnya kinerja karyawan pada PT.Niaga Raya Agung, berikut hasil survey yang didapatkan oleh peneliti kepada karyawan.

**Tabel 1.3**  
**Hasil Survey yang Mempengaruhi Kinerja pada PT.Niaga Raya Agung**

No	Variabel	Indikator	STS	TS	KS	S	SS	Total Skor	Standar Ideal
			1	2	3	4	5		
1	Motivasi	1.Upah/Gaji	10	15	7	8	5	118	225
		2.Pemberian Bonus	14	10	6	9	6	118	225
		3.Pengembangan	13	10	6	12	4	119	225
2	Komunikasi	1.Informasi Hasil Kerja	6	8	11	15	5	140	225
		2.kerja Sama	5	7	12	16	5	144	225
		3.Ide/Gagasan	6	7	12	13	7	143	225
3	Kepemimpinan	1.Cara Komunikasi	2	8	15	16	4	147	225
		2.Sikap	4	8	16	12	5	141	225
		3.Arahan	2	6	17	15	5	150	225
		1.Hubungan yang	2	6	15	15	7	154	225

No	Variabel	Indikator	STS	TS	KS	S	SS	Total Skor	Standar Ideal
			1	2	3	4	5		
4	Lingkungan Kerja	Harmonis							
		2.Kesempatan Untuk Maju	3	5	5	15	17	173	225
		3.Keamanan Dalam Pekerjaan	6	9	11	13	6	139	225
5	Disiplin	1.Ketepatan Waktu	11	12	7	8	7	123	225
		2.Kehadiran	12	11	7	9	6	121	225
		3.Keselamatan	10	13	8	6	8	124	225
6	Pelatihan	1.Instruktur Pelatihan	2	6	15	15	7	154	225
		2.Peserta	5	7	12	16	5	144	225
		3.Materi	3	5	5	15	17	173	225
7	Program Kesejahteraan	1.Uang Hari Raya	6	8	11	15	5	140	225
		2.Uang Duka	7	9	9	14	6	138	225
		3.Asuransi	7	10	8	10	10	141	225

**Sumber:Hasil Survey PT.Niaga Raya Agung**

Berdasarkan hasil survei dan wawancara kepada karyawan PT. Niaga Raya Agung pada tabel 1.3 diatas dapat dilihat jika Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja menjadi masalah utama dibandingkan dengan variabel lainnya, motivasi kerja dan disiplin kerja menjadi masalah dalam memperoleh kinerja karyawan yang baik pada PT. Niaga Raya Agung Kota Bandung. Dimana rendahnya motivasi kerja yang dimiliki karyawan bisa menjadi penyebab salah satu rendahnya kinerja dari karyawan dan kurang disiplinnya karyawan dalam bekerja dapat menjadi penyebab lainnya yang dapat mengakibatkan tidak tercapainya kinerja sesuai dengan apa yang diharapkan.

Berdasarkan latar belakang diatas yang dilakukan melalui survey dan

observasi terhadap karyawan dan perusahaan, diduga adanya kekurangan dalam kinerja karyawan yang disebabkan oleh rendahnya motivasi kerja karyawan dan tingkat disiplin kerja yang masih rendah pada PT. Niaga Raya Agung, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.NIAGA RAYA AGUNG”**.

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, penulis akan mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan PT. Niaga Raya Agung belum optimal dalam hal pencapaian hasil kerja.
2. Kinerja yang harus ditingkatkan oleh karyawan PT.Niaga Raya Agung.
3. Motivasi kerja karyawan PT. Niaga Raya Agung masih rendah.
4. Motivasi kerja karyawan PT.Niaga Raya Agung belum maksimal.
5. Disiplin kerja karyawan PT.Niaga Raya Agung masih rendah.
6. Kurangnya rasa disiplin kerja karyawan PT.Niaga Raya Agung.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Untuk mengarahkan langkah-langkah dalam penelitian ini serta penelitian dapat difokuskan maka, perumusan masalahnya sebagai berikut:

1. Bagaimana Motivasi kerja karyawan di PT. Niaga Raya Agung Kota Bandung.

2. Bagaimana Disiplin Kerja Karyawan di PT. Niaga Raya Agung Kota Bandung.
3. Bagaimana Kinerja Karyawan di PT. Niaga Raya Agung Kota Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan di PT. Niaga Raya Agung Kota Bandung.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dari perumusan masalah di atas, maka penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Motivasi Kerja Karyawan di PT. Niaga Raya Agung Kota Bandung.
2. Disiplin Kerja Karyawan di PT. Niaga Raya Agung Kota Bandung.
3. Kinerja Kerja Karyawan di PT. Niaga Raya Agung Kota Bandung.
4. Besarnya Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan secara parsial maupun simultan di PT. Niaga Raya Agung Kota Bandung.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Peneliti memiliki harapan semoga penelitian yang dilakukan dapat memberikan hasil yang bermanfaat, sejalan dengan tujuan penelitian, adapun kegunaan penelitian adalah sebagai berikut.

#### **a. Kegunaan Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta

menambah ilmu yang telah didapatkan. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan kajian ilmu yang berguna sebagai rujukan, referensi, dan menjadi bahan pendukung bagi penelitian lainnya.

b. Kegunaan Praktis

Bagi penulis, dapat menambah pengetahuan mengenai motivasi dan disiplin kerja karyawan serta untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang didapat selama di bangkum kuliah, sebagai bekal di masa yang akan datang. Bagi PT. Niaga Raya Agung Kota Bandung. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi PT. Niaga Raya Agung Kota Bandung dalam membangun sumber daya manusia yang baik, terutama mengenai motivasi dan disiplin kerja. Sebagai pedoman bagi PT. Niaga Raya Agung Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan. Bagi pihak lain, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan ilmu pengetahuan yang bermanfaat sebagai bahan penelitian lebih lanjut.