

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Persaingan sesuatu bisnis pada masa globalisasi ini untuk mempertahankan keberlangsungan hidup sesuatu perusahaan ataupun industri diperlukan keunggulan yang kompetitif dari perusahaan tersebut, keunggulan kompetitif perusahaan bisa atau dapat dilakukan dengan meningkatkan tingkat kinerja karyawan dengan lebih baik daripada kompetitornya. Perusahaan diharapkan pula mempunyai keahlian atau kemampuan dalam menerapkan praktik-praktik manajemen yang berorientasikan pada keterbukaan, fokus pada perubahan, berinovasi secara terus menerus serta sanggup dan mampu dalam mengembangkan ataupun meningkatkan kepemimpinan yang bersifat kolektif. Upaya perusahaan atau industri agar bisa menggapai keunggulan kompetitif serta dapat menerapkan dan mempraktikkan manajemen yang berorientasi pada keterbukaan serta sistem tata kelola yang baik hingga dibutuhkan pengelolaan sumber daya dimana telah dimiliki oleh sebuah perusahaan dengan sebaik-baik mungkin, salah satunya SDM.

Sebagai suatu faktor dalam sebuah organisasi SDM bisa dimaksud selaku sebagai sekumpulan individu yang menjalankan pekerjaan di dalam sebuah organisasi. Selanjutnya, SDM sendiri merupakan suatu elemen dimana mempunyai peran dan kedudukan yang penting selaku penggerak, pemikir serta perencana suatu organisasi, perusahaan maupun instansi dalam rangka meraih sebuah target. SDM memainkan peran sebagai pelaku bisnis dimana mengajukan ketetapan apakah suatu perusahaan mampu melakukan persaingan terhadap para pesaing lainnya (Nawawi, 2018). Dalam rangka meraih suatu keunggulan perusahaan yang memiliki SDM yang berkualitas dan berprestasi maka diperlukan manajemen terhadap SDM.

Manajemen SDM diartikan sebagai suatu ilmu yang mengatur tentang peran serta korelasi tenaga kerja dengan maksud guna berjalan secara efektif serta efisien dalam memberikan bantuan terhadap berjalannya perwujudan dari target suatu perusahaan, para karyawan, serta berbagai kalangan masyarakat (Hasibuan, 2017).

Armstrong (2018) mengatakan bahwasannya *human resources management is a comprehensive and coherent approach to employment and development people* (manajemen SDM sendiri merupakan wujud pendekatan dimana dinilai koheren serta komprehensi kepada berbagai individual yang menjalankan pekerjaan didalam sebuah organisasi serta penyempurnaan dari SDM). Sunarto (2018) menyatakan bahwa tujuan manajemen SDM ialah untuk mengembangkan sisi kegunaan (produktivitas) dari seluruh pekerja yang ada di suatu organisasi. Selain itu, tujuan adanya manajemen SDM sendiri ialah untuk melakukan perbaikan terhadap kontribusi berbagai individual atau dapat berupa tenaga kerja suatu perusahaan atau organisasi agar dapat menjalankan tugasnya dengan efektif dan efisien. Kegagalan dalam menjalankan tugas dapat merusak kinerja, produktivitas, hingga eksistensi suatu perusahaan atau organisasi.

Armstrong (2018) menyatakan bahwa kinerja sebagai selaku perilaku atau sikap beserta hasil. Kemudian, perilaku sendiri datang dari suatu pekerja serta memberikan perubahan pada proses kinerja yang awalnya merupakan abstrak atau tidak jelas menjadi sebuah tindakan nyata. Lebih dari sekedar suatu instrument untuk hasil, suatu sikap atau perilaku pula ialah hasil yang didapat pada hak mereka masing masing ialah sebuah wujud usaha fisik dan mental dimana telah diimplementasikan pada pekerjaan yang mana mampu dinilai atau dievaluasi secara pisah dari hasil sendiri. Mangkunegara (2018) mendefinsikan kinerja sebagai hasil dari proses berjalannya kerja, yang mana dinilai dari kuantitas beserta kualitas yang didapatkan seorang pegawai pada saat menjalankan pekerjaannya dimana sesuai terhadap tanggung jawab atau beban yang telah dilimpahkan kepadanya. Kemudian, kinerja para karyawan ialah sebuah aksi yang dijalankan karyawan dengan tujuan menjalankan pekerjaan atau tugas yang telah ditetapkan suatu organisasi.

Stoner (2012), disiplin kerja ialah sebuah kemauan serta kesadaran suatu individu guna mematuhi atau menaati seluruh aturan serta norma sosial di suatu perusahaan atau organisasi yang telah ditetapkan. Disiplin yang dinilai bagus mampu menampakkan tingkat rasa tanggung jawab suatu karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Berdasarkan pernyataan Sastrohadiwiryo (2018), tergantung pada para tenaga kerja untuk mengikuyi semua aturan dan kebijakan

dalam kerja, untuk dapat melakukan pekerjaannya dengan bagus, memanfaatkan serta menjaga fasilitas atau sarana dan prasarana serta barang dan juga jasa suatu perusahaan dengan layak, bertindak dan menunjukkan perilaku yang tepat terhadap standar norma yang telah ditetapkan serta tenaga kerja sendiri berkemampuan untuk mencapai suatu level produktivitas yang dinilai tinggi.

Berdasarkan penelitian Mansur dan Marifah (2018), disiplin kerja sendiri memberikan pengaruh baik yang signifikan kepada proses kinerja para karyawan di CV. Samalona Jayapura. Pada suatu penelitian yang dilakukan oleh Meilinda Fitriani (2018) menghasilkan jika disiplin kerja sendiri memberikan pengaruh baik yang signifikan kepada suatu proses kinerja para karyawan pada PT. Sucofindo (Persero) Cabang Palembang. Akan tetapi pada penelitian Rahayu (2017) memiliki suatu hasil penelitian yang berbeda pada penelitian ini jika disiplin kerja sendiri mempunyai suatu dampak yang tidak signifikan kepada suatu variabel kinerja pada karyawan yang bekerja pada PT Dongil Etching Indonesia.

Robbin (2015), motivasi merupakan sebuah proses dimana turut memastikan suatu arah, intensitas, serta ketekunan seseorang saat menjalankan usaha menggapai sasaran. Berdasarkan seorang ahli McDougall (2017), motivasi yakni suatu elemen yang mempunyai arti penting saat menentukan dan memastikan suatu sikap atau perilaku seorang, tidak terkecuali sikap atau perilaku kerja. Kemudian, agar seorang mampu atau sanggup memberikan motivasi kepada orang lain, dia perlu dan butuh untuk menguasai serta memahami dengan betul cara dari suatu motivasi tersebut tercipta. Sesuai dalam kehidupan saat berorganisasi, memberikan sebuah dorongan selaku wujud motivasi kerja terhadap para bawahan guna menumbuhkan suatu kinerja karyawan itu penting dilakukan. Terdapat dua jenis motivasi, ialah motivasi intrinsik serta ekstrinsik.

Motivasi intrinsik bisa didefinisikan menjadi berbagai motif dimana aktivasinya sendiri tidak membutuhkan rangsangan eksternal, sebab telah mendapatkan suatu dorongannya di dalam diri dia sendiri (Sardiman, 2018). Bersumber pada hasil riset yang telah dicoba atau dilakukan Indra Suryadi serta Sugito Efendi (2018) motivasi intrinsik secara parsial mempengaruhi, positif serta signifikan kepada proses kinerja para pegawai Biro Kepegawaian di Badan

Kepegawaian Negara (BKN) Jakarta. Pada suatu penelitian atau riset yang dilakukan Elsa Nopitasari serta Herry Krisnandy (2018) menjelaskan jika suatu motivasi intrinsik bersifat parsial memberikan pengaruh baik yang signifikan kepada proses kinerja para karyawan PT Pangansari Utama Food Industry, Jakarta Timur. Namun hasil dari suatu riset yang dilakukan oleh Mahfuzil Anwar (2019) menyatakan bahwa motivasi intrinsik tidak memberikan pengaruh yang signifikan kepada proses kinerja para pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Banjarmasin.

Berdasarkan ahli Mangkunegara dan Waris (2019) merupakan tiap upaya untuk meningkatkan suatu kinerja di pekerjaan yang mana ialah suatu tanggung jawab pekerja. Idealnya seharusnya dimodifikasi untuk menggapai suatu tujuan atau target organisasi, dimana mempunyai tujuan yang serupa guna mewujudkan tujuan atau target dari pekerja individu. Aktivitas yang sangat universal buat dijalankan sebab dengan terdapatnya suatu pelatihan kepada para pekerja memiliki sebuah ekspektasi nantinya mampu lebih terampil serta produktif ialah pelatihan. Perihal ini didukung melalui hasil dari penelitian dimana telah diteliti atau dicoba oleh Michellyn (2018) jika suatu pelatihan mempunyai pengaruh baik serta signifikan kepada sebuah proses kinerja para karyawan yang ada di PT Bumi Menara Internusa. Pada hasil riset yang dicoba oleh Pratiwi (2018) pula menghasilkan kalau pelatihan mempengaruhi signifikan kepada proses kinerja para karyawan di PT. Aceh Cabang Medan. Berbanding terbalik dengan hasil riset yang dicoba oleh Hokgy (2019) yang membuktikan kalau pelatihan tidak memberikan pengaruh kepada proses kinerja para karyawan di PT. Kharisma Gunamakmur.

Kinerja merupakan tentang kontribusi atau pekerjaan apa sajakah yang harus dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya agar hasil pekerjaan tersebut serjalan sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan. Saat menjalankan suatu pekerjaan seorang pekerja dapat memberikan kontribusi terhadap perusahaan baik secara positif ataupun negatif. Cascio (2013:35) menyatakan bahwa kinerja metode guna memberikan kepastian bahwasannya para pekerja individual atau tim mampu mengetahui ekspektasi dari mereka serta mampu fokus kepada kinerja efektif melalui pelaksanaan memberikan perhatian terhadap penilaian, ukuran, serta tujuan. Sedangkan, berdasarkan pada pendapat Mangkunegara (2016), proses

kinerja para karyawan sendiri ialah hasil kerja dari seseorang yang dinilai baik secara kuantitas maupun kualitas dimana telah diraih oleh karyawan pada saat melaksanakan tugas atau pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditentukan.

PT Agriculture Construction Kota Bogor (PT Agricon) adalah perusahaan formulator serta perusahaan penghasil pestisida terbesar di dalam negeri setelah mereka menjual saham mereka kepada PT ICI Indonesia Pestisida di tahun 1994. PT Agricon sendiri telah memperlebar portofolio bisnisnya ke agrokimia, penyedia pertanian perkotaan, perakitan rumah kaca, sistem irigasi, produk turunan kelapa, dan benih.

Tiap karyawan nantinya memiliki tuntutan guna menjalankan proses kinerja yang bagus, sehingga nanti akan berkontribusi melalui proses kinerja yang sempurna. Agar dapat mencapai suatu tujuan atau target perusahaan, dibutuhkan proses kinerja yang bagus dan handal dari karyawan. Seperti yang dapat diketahui dari table 1.1. berikut ini:

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Karyawan PT Agriculture Construction Kota Bogor
Periode 2020-2021

No	Penilaian Kinerja	Skala	2021		2022	
			Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%
1	Kurang Sekali	2,00 – 2,49	5	4%	0	0%
2	Kurang	2,50 – 2,99	10	7%	20	13%
3	Cukup	3,00 – 3,49	90	64%	82	54%
4	Cukup Baik	3,50 – 3,99	29	21%	45	30%
5	Baik	4,00 – 4,49	6	4%	4	3%
6	Baik Sekali	4,50 – 5,00	0	0%	0	0%

Total	140	100%	151	100%
-------	-----	------	-----	------

Sumber : PT Agriculture Construction Kota Bogor, 2022

Data Tabel 1.1 tersebut menunjukkan hasil penilaian kinerja selama 2 tahun yaitu dari tahun 2020 - 2021. Pada tahun 2020 terlihat jika terdapat kinerja karyawan yang masuk kedalam kategori kurang sekali. Hal ini tetapi membaik pada tahun 2021 yang dimana jumlah karyawan yang masuk kategori kurang sekali menjadi 0% yang sebelumnya 4%. Pada tahun 2022 juga terdapat penambahan jumlah kinerja karyawan yang sebelumnya 140 menjadi 151 karyawan. Sehingga untuk penilaian cukup baik pada tahun 2020 – 2021 membaik yang sebelumnya cukup baik sebesar 21% menjadi 30%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat presentase penilaian kinerja karyawan dalam kategori cukup dan cukup baik maka kinerja karyawan semakin membaik atau meningkat. Akan tetapi masih terdapat penilaian kinerja pada kategori kurang dan untuk kategori baik sekali masih 0%. Kasmir (2016:189) menyatakan bahwa proses kinerja para karyawan dilatarbelakangi oleh faktor kapabilitas beserta kelihaihan, tingkat pengetahuan, pembentukan rancangan kerja, motivasi menjalankan pekerjaan, kepribadian individual, kepemimpinan, lalu gaya dari kepemimpinan, budaya organisai, kepuasan kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja, serta disiplin kerja dan loyalitas.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis berniat untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI INTRINSIK, DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PTAGRICULTURE CONSTRUCTION KOTA BOGOR”**.

B. Perumusan Masalah

Perumusan masalah dilakukan untuk memberikan batasan masalah sebagai pendoman dalam melakukan suatu penelitian. Berdasarkan latar belakang yang diteloh dipaparkan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja memberikan dampak pada proses kinerja para karyawan pada PT Agriculture Construction Kota Bogor?
2. Apakah motivasi intrinsik memberikan dampak pada proses kinerja para karyawan pada PT Agriculture Construction Kota Bogor?
3. Apakah pelatihan memberikan dampak pada proses kinerja para karyawan pada PT Agriculture Construction Kota Bogor?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Sesuai dengan perumusan beberapa masalah dimana telah diuraikan diatas, selanjutnya terdapat tujuan serta manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Tujuan Penelitian

- a. Guna mengetahui serta menjalankan analisa terhadap pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Agriculture Construction Kota Bogor.
- b. Guna mengetahui serta menjalankan analisa terhadap pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan PT Agriculture Construction Kota Bogor.
- c. Guna mengetahui serta menjalankan analisa terhadap pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Agriculture Construction Kota Bogor.

2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi Instansi
Hasil dari penelitian memiliki ekspektasi bahwa nantinya mampu dijadikan sebuah informasi yang memberikan manfaat bagi PT Agriculture Construction Kota Bogor guna menumbuhkan serta mewujudkan SDM yang berkualitas.
- b. Bagi pihak akademis kampus
Hasil dari penelitian memiliki ekspektasi bahwa nantinya mampu dijadikan sebuah materi bahan ajar dan implementasi ilmu pengetahuan khususnya dari segi manajemen, lebih-lebih lagi pada aspek manajemen SDM yang berhubungan dengan disiplin, motivasi intrinsik, dan pelatihan serta kinerja karyawan.
- c. Bagi pihak lain
Hasil dari penelitian memiliki ekspektasi bahwa nantinya mampu dijadikan suatu referensi tambahan atau digunakan sebagai perluasan

berbagai ide atau pemikiran saat menjalankan penelitian berikutnya, terkhusus lagi yang berkorelasi dengan disiplin, motivasi intrinsik, dan pelatihan pada kinerja karyawan.

