

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri dari sekumpulan orang dimana mereka saling bekerja sama dalam melakukan kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan. Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, motivasi, kedisiplinan dan pengawasan yang ada didalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan (Veronika, 2019).

Di negara Indonesia ini sudah banyak di kenal dengan banyaknya jenis perusahaan, seperti contohnya perusahaan manufaktur. Perusahaan manufaktur merupakan badan usaha yang mengubah barang mentah menjadi barang setengah jadi maupun barang jadi yang memiliki tingkat nilai jual. Banyak perusahaan manufaktur di Indonesia yang di kenal sebagai pabrik. Pabrik merupakan dimana proses produksi berlangsung. Dipandang dari sudut ekonomi, perusahaan manufaktur di Indonesia ini sudah banyak sekali tenaga kerja sehingga membantu menumbuhkan mutu kesejahteraan hidup masyarakat. Di Indonesia, perusahaan manufaktur memiliki peran yang signifikan dalam memenuhi kebutuhan masyarakat dan memiliki kontribusi yang besar dalam industri maupun ekonomi nasional (Gramedia.com).

Industri alas kaki dan produk kulit jadi merupakan sektor strategis dan menjadi prioritas untuk terus dikembangkan karena mampu memberikan kontribusi cukup signifikan terhadap perekonomian nasional.

Kementerian Perindustrian menjelaskan, industri alas kaki sedang diprioritaskan pengembangannya karena sebagai sektor padat karya berorientasi ekspor. “Bersama industri tekstil dan pakaian, industri alas kaki pun dipersiapkan untuk memasuki industri 4.0 lebih berdaya saing global dan ekspornya naik”. (kemenperin.go.id.)

Menteri Perkonomian, Airlangga Hartarto menyampaikan, industri alas kaki merupakan salah satu sektor manufaktur andalan yang mampu memberikan kontribusi besar bagi perekonomian nasional. Sepanjang 2018, industri alas kaki Indonesia mencatatkan produksi 1,41 miliar pasang sepatu. Berkontribusi 4,6% dari total produksi sepatu di dunia. Industri ini tumbuh lumayan pesat (Inilah.com, 2019).

PT Bina Citra Kharisma Sejati merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri tekstil dan kulit, memproduksi sepatu dan sandal dengan *brand* Watchout dan Triset. Yang memiliki 80 orang karyawan yang terdiri dari 40 orang *staff* kantor dan 40 orang tim produksi.

Brand Watchout merupakan merek yang dikenal dengan produksi alas kaki, pakaian dan aksesoris yang *stylish* dan nyaman. Merek ini menawarkan berbagai produk, mulai dari alas kaki dan pakaian *casual* hingga formal, dan dikenal dengan kualitas bahan yang tinggi dan desain yang nyaman.

Brand Triset adalah merek yang dikenal dengan produk alas kaki, pakaian dan aksesoris yang *stylish* dan berkualitas. Merek ini menawarkan berbagai produk, mulai dari pakaian *casual* hingga formal, dan dikenal dengan kualitas bahan yang tinggi dan desain yang nyaman. Triset juga dikenal dengan produk sepatu yang

stylish dan nyaman, seperti sepatu flat wanita yang tersedia di berbagai swalayan. Merek ini populer di kalangan wanita yang mencari sepatu dan pakaian yang *stylish* dan berkualitas namun juga terjangkau.

Menurut Maryati & Sya'roni (2019) Keberhasilan sebuah perusahaan perusahaan dalam mencapai tujuannya yaitu menghasilkan laba tidak luput dari peranan sumber daya manusia. Hal ini sependapat dengan Budiarti & Pratama (2022) Keberhasilan organisasi atau perusahaan tergantung oleh kualitas kinerja sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah faktor penting dalam efektifitas suatu perusahaan atau organisasi.

Sumber daya manusia adalah pekerja yang efektif yang berfungsi sebagai mesin penggerak sebuah organisasi, baik diinstitusi maupun bisnis. Potensi sumber daya manusia memiliki peran yang signifikan. Dengan manajemen sumber daya manusia yang efektif, fungsi sumber daya manusia mampu menghasilkan kinerja yang tinggi dan baik, serta menjadikan perusahaan berdaya saing dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan kata lain kinerja karyawan adalah ujung tombak kesuksesan sebuah perusahaan. (Wulantika et al 2023).

Menurut Sholeh et al (2024) Sumber daya manusia merupakan aset yang memiliki peranan paling penting sebagai subjek pelaksana dari segala kegiatan perusahaan. Oleh karena itu pemberdayaan sumber daya manusia atau karyawan harus dikelola dan dikembangkan secara efektif dan efisien.

Menurut Wulantika et al (2023) menyatakan bahwa sumber daya manusia yang dikembangkan dengan baik dapat menciptakan nilai (*valueable*) dan dapat menjadi asset tidak berwujud (*intangibile asset*) untuk meningkatkan kapabilitas

perusahaan. Sumber daya manusia yang di laksanakan dengan baik akan memberikan kontribusi yang cukup besar dalam usaha mencapai sasaran perusahaan, agar dapat menciptakan karyawan yang produktif ber kinerja baik serta dapat bertanggung jawab.

Sumber daya yang berkualitas tercipta dari kinerja dan produktivitas yang dihasilkan oleh suatu individu. Setiap organisasi harus memiliki pemimpin yang dapat meningkatkan sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas. Menurut Rizaldi (2021) Sumber daya manusia merupakan manusia yang bekerja di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia juga mempunyai fungsi mengelola input yang di miliki Perusahaan secara maksimal untuk mendapatkan hasil yang di harapkan oleh perusahaan. Sumber daya manusia sangat erat dan penting dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas organisasi. Kinerja SDM berhubungan dengan kemampuan dan potensi individu yang bekerja dalam suatu organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Kinerja dapat dilihat sebagai prestasi kerja yang di perlihatkan oleh seseorang dalam suatu organisasi. Kinerja juga dapat di artikan sebagai hasil pekerjaan atau perilaku kerja yang meliputi apa yang dilakukan karyawan, termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Menurut Hasibuan (2019) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan dengan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Tingkat pencapaian atau hasil kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu dengan menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap pegawai/karyawan. (Hasibuan, 2019)

Menurut Nurzakiah & Febrian (2024) kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut. Perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal, tidak ada konflik antar karyawan, serta tercapainya tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam keberhasilan suatu perusahaan di PT Bina Citra Kharisma Sejati. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap perusahaan, tujuan perusahaan tercapai dan pertumbuhan bisnis yang meningkat. Oleh karena itu, pemahaman dan pengelolaan kinerja karyawan menjadi aspek kritis dalam pengembangan sumber daya manusia.

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkatan kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Menurut Siswanto (2021) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan

kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Karina et al. (2020), Kinerja karyawan yang tinggi sangat di harapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Dengan kata lain ketergantungan suatu perusahaan di tentukan oleh kinerja karyawannya. Setiap pekerja mempunyai kemampuan mendasar pada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Selain kinerja sikap disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan agar dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karena wujud dari kepatuhan aturan yang dimiliki perusahaan dan juga sebagai tanggungjawab diri setiap perusahaan. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan yang tidak hanya para pemimpin memotivasi karyawan, sama pentingnya adalah faktor untuk meningkatkan disiplin dalam pelaksanaan kinerja karyawan.

Disiplin kerja seorang karyawan juga dapat dilihat dari kehadiran dalam bekerja, karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Selain itu selama jam kerja karyawan tidak akan mencuri-curi waktu untuk melakukan hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan.

Disiplin kerja yang baik bagi karyawan akan mencerminkan besarnya tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang

bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan dapat memberikan dampak baik dalam suasana kerja sehingga akan menambah semangat dalam bekerja.

Disiplin juga menunjukkan suatu sikap hormat yang ada pada diri seorang karyawan terhadap peraturan dan ketetapan yang ada didalam perusahaan. Menurut Wau et al 2021, bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta mampu menjalankan dan menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang di berikan kepadanya. Penerapan disiplin kerja bermanfaat dalam mendidik para karyawan untuk mematuhi dan menaati peraturan, maupun kebijakan yang ada di perusahaan, sehingga disiplin kerja sangat penting di tegakan dalam perusahaan.

Berdasarkan hal tersebut, maka perusahaan sangat perlu memahami karyawannya yang dihadapi dan perlu memahami karyawannya yang dihadapi dan perlu mengupayakan disiplin kerja untuk mencapai kepuasan kerja karyawan, sehingga akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Selain disiplin kerja, untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memotivasi karyawan.

Salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan faktor yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa setiap karyawan termotivasi agar dapat memberikan kontribusi positif dalam pencapaian tujuan perusahaan (Batam et al 2024).

Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan, dan setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatnya kinerja. Tanpa motivasi seorang karyawan, tidak akan bisa memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya tidak terpenuhi (Wihardi et al 2024).

Untuk mencapai keberhasilan perusahaan tentu PT Bina Citra Kharisma Sejati didukung oleh para karyawan yang senantiasa termotivasi dalam bekerja. Bagi perusahaan, semangat termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya, tentu akan maksimal dalam memajukan perusahaan, sehingga perusahaan dapat berkembang dengan maksimal. Jika sudah tercipta motivasi kerja yang nyata, diharapkan tujuan perusahaan akan dapat lebih tercapai dengan maksimal dan karyawan juga merasa semangat dalam bekerja, karena itu karyawan adalah bagian terpenting dari perusahaan.

Pada dasarnya sudah ada motivasi dan disiplin kerja yang baik pada PT. Bina Citra Kharisma Sejati, akan tetapi dalam pelaksanaan yang diterapkan masih rendah. Dalam hal ini masih banyak karyawan yang datang terlambat masuk kerja dan tidak masuk kerja tanpa atau adanya surat keterangan serta masih banyak karyawan yang mangkir bekerja dengan berbagai alasan. Berikut adalah data absensi karyawan PT Bina Citra Kharisma Sejati, dari bulan Januari tahun 2023 sampai dengan Desember tahun 2023, adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Absensi Karyawan Januari – Desember 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Absen			Terlambat
		Sakit	Izin	Alpa	
Januari	40	1	2	-	8
Februari	40	2	5	1	10
Maret	40	1	7	-	11
April	40	1	1	-	13
Mei	40	-	5	-	8
Juni	40	3	2	-	7
Juli	40	2	4	-	10
Agustus	40	5	1	-	9
September	40	1	7	1	13
Oktober	40	2	4	-	15
November	40	3	2	-	14
Desember	40	3	1	-	11
Total	40	24	41	2	129

Sumber: PT Bina Citra Kharisma Sejati

Pada data absensi diatas dapat dilihat bahwa jumlah absensi karyawan di PT. Bina Citra Kharisma Bandung sangat tinggi di setiap bulannya, sehingga mencapai total 129 kali. Keseluruhan total keterlambatan tersebut diperoleh dari jumlah karyawan yang terlambat setiap harinya dan di jumlahkan pada setiap bulannya. Jumlah keterlambatan yang paling tinggi yaitu pada bulan oktober yaitu mencapai sebanyak 15 kali Kemudian tingkat mangkir karena alasan tertentu atau izin mencapai total 41 orang dan absen karena sakit sebanyak 24 orang selama satu tahun. Dapat dilihat juga masih ada karyawan yang tidak masuk tanpa izin atau alfa pada bulan februari dan september berjumlah 2 kali. Hal ini apabila di biarkan terus menerus nantinya akan memberikan permasalahan yang serius bagi organisasi secara keseluruhan.

Perusahaan memberikan toleransi kepada karyawan, sebanyak tiga kali dalam satu bulan. Jika karyawan tersebut telat 15 menit maka perusahaan akan membayar setengah hari upah harian, tetapi jika karyawan tersebut mengulangi kesalahannya maka perusahaan tidak akan membayar upah tersebut sebagai sanksinya.

Menurut (Pamungkas et al.2021) menyatakan bahwa “motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi”. Menurut (Farisi et al.,2020) Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut Purnomo et al 2024 ada dua metode motivasi yaitu motivasi langsung (*direction motivation*) adalah motivasi yang diberikan secara langsung kepada seseorang untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Oleh karena itu, karakteristiknya unik, seperti pujian, penghargaan, tunjangan, dan bonus. Motivasi tidak langsung (*indirect motivation*) adalah motivasi yang diberikan melalui sarana yang mendukung dan mendorong semangat atau kelancaran tugas seseorang sehingga mereka betah dan bersemangat untuk melakukan pekerjaan mereka.

Motivasi kerja memiliki peran penting dalam peningkatan kinerja organisasi. Dengan meningkatkan motivasi kerja, karyawan dapat lebih fokus dan produktif dalam pekerjaan mereka, serta lebih mampu dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Menurut Permana & Ramdani (2023), bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Nurhalizah dan Oktiani (2024), istilah motivasi mengacu pada upaya dan hasrat individu yang terinternalisasi untuk menyelesaikan tugas.

Motivasi setiap orang dapat berkembang, dan itu di pengaruhi oleh lingkungan mereka. Motivasi kerja dapat dilihat sebagai suatu proses yang mempengaruhi perilaku kerja seseorang, termasuk bagaimana mereka menghadapi tantangan, menyelesaikan tugas, dan mencapai tujuan.

Motivasi adalah proses yang menjadi penyebab, kekuatan, tujuan dan upaya berulang-ulang dari individu dalam mencapai tujuan. Motivasi kerja umumnya berhubungan dengan kondisi yang bisa memacu seseorang guna mengerjakan suatu pekerjaan maupun kegiatan sehingga mencapai tujuannya (Prasetyo & Febriana, 2023).

Pada tahap survey awal ini penulis juga melakukan survei awal dengan cara menyebarkan kusioner berupa *google form* kepada 20 karyawan untuk mengetahui sejauh mana permasalahan yang sedang dihadapi oleh para karyawan di PT BINA CITRA KHARISMA SEJATI, adapun hasil kuesioner sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Survey Awal Kinerja Karyawan

No	PERNYATAAN	JAWABAN			Total
		Ket.	Ya	Tidak	
Kualitas Kerja					
1	Saya merasa puas dengan kualitas kerja yang saya hasilkan sesuai dengan standar yang di tetapkan oleh perusahaan	Frekuensi	13	7	20
		Persentase	65%	35%	100%
Kuantitas Kerja					
2	Saya melakukan pekerjaan dengan terampil serta teliti sesuai dengan kuantitas perusahaan	Frekuensi	11	9	20
		Persentase	55%	45%	100%
Pelaksanaan Tugas					
3	Saya merasa bahwa saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan yang memadai dalam rentang waktu yang di tentukan	Frekuensi	8	12	20
		Persentase	40%	60%	100%
Tanggung Jawab					
4	Saya merasa ada beban serta tekanan yang timbul akibat tanggungjawab yang di berikan perusahaan kepada saya	Frekuensi	8	12	20
		Presentase	40%	60%	100%

Berdasarkan hasil survey awal yang ditunjukkan pada tabel 1.3 mengenai Kinerja Karyawan maka permasalahan yang ditemukan sekitar 12 karyawan dengan persentase 60% terlihat bahwa masih ada karyawan yang belum bisa menyelesaikan tugasnya tidak tepat waktu dan tidak sesuai dengan rentang waktu yang ditentukan. Hal ini di akibatkan oleh beberapa faktor yang di antaranya karena beban kerja yang berlebih sehingga menyebabkan penurunan kuantitas pekerjaan, sehingga pekerjaan yang di berikan menjadi tidak efisien dan tidak tepat pada waktunya. Kurangnya dukungan ini dapat berdampak pada motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Maka kondisi tersebut mengindikasikan kinerja karyawan di PT Bina Citra Kharisma Sejati masih kurang.

Disiplin kerja juga dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan hal ini di dukung dengan hasil survey awal dengan menggunakan kuisioner terhadap 20 karyawan seperti terlihat pada tabel 1.3 berikut ini:

Tabel 1. 3
Survey Disiplin Kerja

No	PERNYATAAN	JAWABAN			Total
		Ket.	Ya	Tidak	
Tingkat Absensi					
1	Saya sering absen dari pekerjaan tanpa alasan yang jelas atau izin yang sah.	Frekuensi	2	18	20
		Persentase	20%	80%	100%
Mematuhi Peraturan Perusahaan					
2	Saya tidak pernah melanggar kode etik karyawan didalam perusahaan	Frekuensi	20	0	20
		Persentase	100%	0%	100%
Penggunaan Waktu Secara Efektif					
3	Saya tiba di perusahaan sebelum jam kerja akan dimulai	Frekuensi	9	11	20
		Persentase	45%	55%	100%

Sumber: Data di olah penulis 2024

Berdasarkan hasil survey awal yang ditunjukkan pada tabel 1.4 mengenai disiplin kerja maka permasalahan yang ditemukan sekitar 11 pegawai dengan

persentase 60% terlihat bahwa masih ada karyawan yang belum mampu datang sebelum jam kerja akan dimulai. Dikarenakan beberapa karyawan sering kali terjebak kemacetan yang menyebabkan terlambat datang ketempat kerja dan juga lokasi kantor yang berada pada kawasan industri, hal ini belum memenuhi kewajiban dan tanggung jawab yang baik,. Akibatnya kualitas pekerjaan tidak sesuai yang di harapkan oleh perusahaan. Hal ini akan menjadi masalah jika karyawan tidak disiplin dalam melakukan pekerjaannya. Dari masalah di atas, dari kondisi ini mengindikasikan terdapat penggunaan waktu secara efektif yang masih rendah. Kurangnya dukungan ini dapat berdampak pada motivasi kerja dan kinerja pada karyawan.

Motivasi Kerja juga dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan hal ini di dukung dengan hasil survey awal dengan menggunakan kuisioner terhadap 20 karyawan seperti terlihat pada tabel 1.4 berikut ini:

Tabel 1. 4
Survey Motivasi Kerja

No	PERNYATAAN	JAWABAN			Total
		Ket.	Ya	Tidak	
Balas Jasa/Kompensasi					
1	Saya merasa tenang dalam bekerja karena adanya jaminan kesehatan	Frekuensi	8	12	20
		Persentase	40%	60%	100%
Kondisi Kerja					
2	Saya nyaman dengan suasana kantor tempat saya bekerja	Frekuensi	11	9	20
		Persentase	55%	45%	100%
Fasilitas Kerja					
3	Saya mendapatkan fasilitas terbaik dari kantor tempat saya bekerja	Frekuensi	9	11	20
		Persentase	45%	55%	100%
Pengakuan Dari Atasan					
4	Saya mendapat penghargaan dari atasan saya, apabila peforma kinerja saya naik	Frekuensi	14	6	20
		Presentase	70%	30%	100%
Prestasi Kerja					
5	Saya termotivasi dengan karyawan lain yang memiliki prestasi yang baik.	Frekuensi	13	7	20
		Presentase	65%	30%	100%

Berdasarkan hasil survey awal yang ditunjukkan pada tabel 1.4 maka permasalahan yang ditemukan sekitar 12 karyawan dengan persentase 60% merasa tidak tenang di karenakan tidak adanya jaminan kesehatan seperti BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan. Selain itu, terdapat beberapa fasilitas kerja yang disediakan perusahaan dalam menunjang pekerjaannya belum dapat digunakan sebagai mana mestinya. Hal tersebut karena karyawan merasa fasilitas kerja yang diberikan kurang memadai sehingga karyawan yang bekerja tidak bisa menggunakan fasilitas yang disediakan perusahaan secara optimal. Hal ini sependapat dengan penelitian Nabella & Syahputra (2021) yang menyatakan bahwa suasana kerja dan fasilitas kerja berpengaruh langsung terhadap semangat kerja dan motivasi karyawan sehingga kinerjapun dapat meningkat.

Peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan pada suatu organisasi akan meningkatkan pula proses kerja, dan dengan kelancaran proses kerja akan mudah tercapainya tujuan perusahaan. Melihat pentingnya disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan dan berdasarkan fenomena yang telah disebutkan diatas maka penulis mengambil judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bina Citra Kharisma Sejati”.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan diatas, maka permasalahan sumber daya manusia yang di alami oleh karyawan PT Bina Citra Kharisma Sejati diantaranya:

1.2.1 Identifikasi Masalah

1. Sebagian besar karyawan terlihat bahwa masih ada karyawan yang belum mampu datang tepat waktu menuju tempat bekerja hal ini belum memenuhi kewajiban dan tanggungjawab yang baik dan berakibat kualitas pekerjaan tidak sesuai yang di harapkan oleh perusahaan PT Bina Citra Kharisma Sejati. kondisi ini mengindikasikan masih rendahnya motivasi kerja karyawan pada PT Bina Citra Kharisma Sejati.
2. Sebagian besar karyawan terlihat bahwa masih ada karyawan yang belum mampu memenuhi kewajiban dan tanggungjawab yang baik di karenakan karyawan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas, dan berakibat kualitas pekerjaan tidak sesuai yang di harapkan oleh perusahaan PT Bina Citra Kharisma Sejati. ondisi ini mengindikasikan masih rendahnya motivasi kerja karyawan pada PT Bina Citra Kharisma Sejati.
3. Sebagian besar karyawan PT Bina Citra Kharisma Sejati belum merasa aman di karenakan tidak adanya jaminasn kesehatan seperti BPJS Kesehatan.Selain itu, terdapat fasilitas kerja yang belum dapat digunakan dengan semestinya. ondisi ini mengindikasikan masih rendahnya motivasi kerja karyawan pada PT Bina Citra Kharisma Sejati.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas rumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Bina Citra Kharisma Sejati

2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT Bina Citra Kharisma Sejati
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Bina Citra Kharisma Sejati
4. Apakah Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bina Citra Kharisma Sejati

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini dilakukan untuk mengumpulkan data mengenai pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara parsial dan simultan terhadap Kinerja para karyawan serta penulis dapat menerapkan ilmu yang di dapat selama melakukan penelitian ini.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dilakukan, yaitu:

1. Untuk mengetahui Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Bina Citra Kharisma Sejati.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bina Citra Kharisma Sejati.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bina Citra Kharisma Sejati.

4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bina Citra Kharisma Sejati.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini diajukan guna menjelaskan mengenai manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian baik kegunaan teoritis maupun kegunaan praktis.

1.4.1 Kegunaan Praktisi

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan yang diteliti dan dapat menjadikan penelitian ini sebagai masukan informasi untuk dijadikan sebagai bahan evaluasi.

b. Bagi Universitas/Keilmuan

Penelitian ini dapat di gunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bina Citra Kharisma Sejati Kabupaten Bandung.

c. Bagi Penulis

Menambah ilmu pengetahuan wawasan dan keterampilan khususnya untuk penulis Iuntuk mendapatkan suatu pengetahuan dan pengalaman baru.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai kinerja karyawan pada karyawan di PT Bina Citra Kharisma Sejati Kabupaten Bandung juga diharapkan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari di bangku perkuliahan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian pada PT Bina Citra Kharisma Sejati yang beralamat pada Jalan Bojong Tanjung NO.37 CISIRUNG Km. 2.2 Kabupaten Bandung 40239.

