

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap perusahaan berusaha memiliki karyawan berkualitas untuk mencapai laba yang maksimal. Sumber daya manusia yang berkualitas akan secara langsung mempengaruhi hasil yang dicapai perusahaan. Sebagai komponen utama dalam seluruh kegiatan perusahaan, sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting. Dalam beberapa dekade terakhir, manajemen organisasi semakin menyadari bahwa sumber daya manusia adalah faktor utama untuk mendapatkan keunggulan kompetitif dan menjaga efisiensi secara berkelanjutan. Di era di mana pengetahuan dan interaksi dengan pelanggan semakin penting, sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan mendalam, keterampilan teknis, kreativitas, dan pengalaman dalam organisasi menjadi sangat bernilai. Oleh karena itu, tenaga kerja dipandang sebagai aset produktif daripada hanya sekadar beban biaya (Sitopu et al., 2021).

Sumber daya manusia mencakup tenaga kerja yang terlibat dalam menjalankan berbagai proses di perusahaan. Keberhasilan tim dalam mencapai standar perusahaan diukur berdasarkan kinerja karyawan, yang dapat dinilai baik atau buruk. Motivasi karyawan berkaitan dengan alasan mereka bekerja, kepuasan mereka terhadap pekerjaan, dan semangat kerja mereka. Motivasi ini kemudian memengaruhi disiplin kerja, seperti kehadiran dan ketepatan waktu. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset utama bagi organisasi dengan kontribusi yang sangat berharga dan merupakan faktor penting dalam operasional perusahaan (Sitopu et al., 2021).

PT Wisata Borobudur Indah adalah perusahaan *outsourcing* (alih daya) yang bergerak dalam penyaluran tenaga kerja. Selain itu, perusahaan ini juga beroperasi di bidang penyewaan mobil (*travel*) dan penyelenggaraan acara (*event*). Namun, dalam penelitian ini, peneliti hanya akan berfokus pada

aspek penyaluran tenaga kerja. Berikut adalah memiliki klien serta karyawan yang tersebar diantaranya:

Tabel 1.1 Klien PT Wisata Borobudur Indah (2024)

No.	Klien	Karyawan
1.	Amanjiwo	41
2.	TWC Borobudur	110
3.	Balai Konservasi Borobudur	8
4.	Balai Litbang Kesehatan Magelang	18
Total Karyawan		177

Sumber: PT Wisata Borobudur Indah

Berdasarkan data tersebut, PT Wisata Borobudur Indah memiliki klien di empat lokasi dengan total 177 karyawan operasional. Untuk mengetahui apakah kinerja karyawan sudah optimal, maka dilakukan juga penilaian dengan beberapa KPI (*Key Performance Indicator*) untuk mengukur seberapa baik performa karyawan dalam mencapai sasaran, dan tujuan strategis yang telah ditetapkan perusahaan. Berikut adalah akumulasi data kinerja karyawan *outsourcing* PT Wisata Borobudur Indah pada tahun 2023.

Tabel 1.2 Data Kinerja Karyawan PT Wisata Borobudur Indah (2023)

Klien	Sangat Produktif 90-100	Produktif 70-89	Cukup Produktif 50-69	Kurang Produktif < 50
Amanjiwo	6	14	21	0
TWC Borobudur	14	38	58	0
Balai Konservasi Borobudur	1	2	5	0
Balai Litbang Kesehatan Magelang	2	6	10	0
Total Karyawan	23	60	94	0
Persentase	13%	34%	53%	0%

Sumber: PT Wisata Borobudur Indah

Berdasarkan penilaian kinerja tersebut oleh *Supervisor* dari masing-masing klien, dengan hasil menunjukkan bahwa rata-rata 53% karyawan bekerja secara cukup produktif. Hal ini disebabkan oleh berbagai masalah, seperti tingkat kehadiran yang rendah akibat keterlambatan, sikap kerja yang kurang optimal, serta kurangnya kerja sama di antara karyawan. Selain itu, banyak karyawan mengeluhkan gaji yang diterima dan kondisi kerja di lokasi penempatan mereka, yang pada akhirnya memengaruhi loyalitas dan dedikasi

terhadap pekerjaan. Faktor-faktor tersebut berkaitan erat dengan indikator disiplin kerja dan motivasi karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan *Supervisor* PT Wisata Borobudur Indah, beliau juga mengungkapkan bahwa kinerja karyawan yang belum optimal secara keseluruhan (berdasarkan penilaian kinerja) disebabkan oleh rendahnya disiplin kerja serta motivasi kerja. Masalah ini masih menjadi tantangan bagi perusahaan hingga saat ini, seperti yang terlihat dari keluhan klien terkait kinerja yang dilakukan oleh karyawan yang ditempatkan di perusahaan tersebut.

Selanjutnya, untuk membangun kinerja karyawan dengan etos kerja yang tinggi juga bergantung pada disiplin kerja yang tinggi. Berikut ini adalah data absensi karyawan PT Wisata Borobudur Indah untuk periode 2023.

Tabel 1.3 Data Absensi Karyawan (2023)

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Total Hari Kerja	Frekuensi Keterlambatan	Persentase Keterlambatan
Jan	177	26	4602	298	6,5%
Feb	177	24	4248	342	8,1%
Mar	177	27	4779	360	7,5%
Apr	177	24	4248	508	12,5%
Mei	177	27	4779	280	5,9%
Juni	177	25	4425	492	11,1%
Juli	177	26	4602	362	7,9%
Ags	177	27	4779	296	6,2%
Sept	177	26	4602	300	6,5%
Okt	177	26	4602	290	6,3%
Nov	177	26	4602	358	7,8%
Des	177	26	4602	458	10,0%
Rata-Rata					8,0%

Sumber: PT Wisata Borobudur Indah

Berdasarkan data absensi karyawan tersebut, tingkat keterlambatan karyawan PT Wisata Borobudur Indah pada tahun 2023 tergolong tinggi, dengan rata-rata frekuensi keterlambatan mencapai 8% dalam satu tahun dibandingkan dengan standar umum keterlambatan ideal 3-5%. Data ini menunjukkan bahwa banyak karyawan belum sepenuhnya memahami pentingnya kedisiplinan, terutama kehadiran.

Berdasarkan wawancara bersama *Supervisor* PT Wisata Borobudur Indah, ketaatan terhadap peraturan kerja di kalangan karyawan masih kurang,

seperti ketidakpatuhan dalam datang tepat waktu dengan berbagai alasan yang mengakibatkan jam kerja mereka tidak dimanfaatkan secara optimal, sehingga kinerja mereka menjadi kurang maksimal.

Selanjutnya, *Supervisor* PT Wisata Borobudur Indah juga mengemukakan selain disiplin kerja yang tinggi, motivasi karyawan juga dapat diukur dari usaha yang mereka tunjukkan. Tidak semua karyawan di PT Wisata Borobudur Indah menunjukkan dedikasi, kerja keras, dan tanggung jawab. Beberapa dari mereka hanya bekerja sesuai dengan kemampuan dasar mereka, yang mengakibatkan hasil pekerjaan yang kurang optimal.

Selanjutnya, peneliti melakukan pra-riset dengan menyebarkan kuesioner kepada 33 karyawan *outsourcing* PT Wisata Borobudur Indah yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat masalah dengan motivasi karyawan. Item pertanyaan yang peneliti berikan bersumber dari wawancara bersama *Supervisor* PT Wisata Borobudur Indah yang mengutarakan beberapa masalah mengenai motivasi kerja karyawan seperti indikator pemberian prestasi dan pengakuan, tanggung jawab, kondisi kerja dan upah.

Tabel 1.4 Data Kuesioner Pra-Riset Variabel Motivasi

Item Pertanyaan	Ya	Tidak
1. Atasan selalu memberi saya kesempatan untuk berkontribusi dalam melaksanakan pekerjaan.	42%	58%
2. Saya merasa sangat berinisiatif dalam melaksanakan pekerjaan.	45%	55%
3. Kerja keras saya selalu diakui dan dipuji oleh atasan.	39%	61%
4. Mudah untuk mendapatkan penghargaan atas pekerjaan yang saya lakukan.	39%	61%
5. Diberi tanggung jawab yang besar merupakan sebuah tantangan bagi saya.	39%	61%
6. Saya dapat menerima segala konsekuensi yang diberikan atas kesalahan yang lakukan.	45%	55%
7. Kondisi kerja di tempat saya bekerja sudah sangat nyaman.	42%	58%
8. Upah yang diberikan sudah sesuai dengan apa yang saya kerjakan.	39%	61%
Rata-Rata	41%	59%

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti (2024)

Hasil pra-riset berdasarkan indikator yang diberikan oleh Supervisor PT Wisata Borobudur Indah menunjukkan adanya kesesuaian. Mayoritas karyawan merasa kurang mendapatkan pengakuan dan kesempatan meraih prestasi. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan yang dialami karyawan kontrak, di mana mereka sulit mendapatkan pengakuan lebih besar atau

pencapaian yang signifikan. Bagi mereka, hal yang paling memungkinkan hanyalah berupa pujian, penghargaan, atau perpanjangan kontrak, sementara peluang untuk menjadi karyawan tetap atau memperoleh promosi dinilai sangat kecil.

Selain itu, mereka juga merasa bahwa kondisi kerja di tempat mereka bertugas masih kurang memadai. Sebagian besar karyawan bekerja sebagai petugas keamanan atau *security*, yang mengharuskan mereka menjalankan tugas di lapangan, seperti terpapar panas matahari, menghadapi berbagai permasalahan, dan bertindak sebagai garda terdepan, terutama saat terjadi keributan. Situasi ini membuat kondisi kerja mereka menjadi terbatas dan penuh tantangan.

Serta upah atau gaji di Kabupaten Magelang adalah Rp.2.316.890, sementara upah yang mereka terima berada pada *range* Rp.2.000.000 – Rp.3.500.000 yang artinya belum semuanya menerima sesuai dengan upah minimum regional. Karyawan merasa upah yang diterima belum mampu mencukupi kebutuhan karyawan dan keluarganya, di sisi lain bertanggung jawab besar atas keamanan di area wisata Borobudur yang relatif luas. Hal ini menurunkan motivasi kerja karyawan karena mereka merasa kompensasi tidak sepadan dengan kontribusi, yang berdampak pada produktivitas dan kinerja perusahaan.

Berdasarkan uraian permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk mengangkat tema **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Wisata Borobudur Indah”**.

1.2 Pertanyaan Penelitian

Mengacu pada latar belakang di atas, beberapa pertanyaan yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kondisi dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan PT Wisata Borobudur Indah?

2. Apakah ada pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Wisata Borobudur Indah?
3. Apakah ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Wisata Borobudur Indah?

1.3 Tujuan Penelitian

Dengan mengacu pada konteks dan pertanyaan penelitian di atas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran tentang Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan PT Wisata Borobudur Indah.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Wisata Borobudur Indah.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Wisata Borobudur Indah.

1.4 Manfaat Penelitian

Setiap penelitian memiliki manfaat teoritis dan praktis yang penting bagi peneliti sendiri, lembaga pendidikan, objek penelitian beserta para karyawannya, dan lembaga pemerintahan. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

A. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menyediakan informasi dan data yang mendukung secara teoritis mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan melalui motivasi dan disiplin kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi studi-studi berikutnya.

B. Manfaat Praktis

- 1) Bagi peneliti, penelitian ini berfungsi sebagai sarana untuk mengimplementasikan ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan, khususnya di bidang sumber daya manusia.
- 2) Bagi Universitas Negeri Jakarta, penelitian ini dapat menjadi acuan dalam program pembelajaran, terutama untuk mata kuliah yang terkait dengan kinerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.
- 3) Bagi PT Wisata Borobudur Indah, penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk memahami cara meningkatkan kinerja karyawan. Dengan informasi ini, para pemangku jabatan di perusahaan dapat merumuskan strategi untuk mempertahankan karyawan dalam perusahaan.
- 4) Bagi karyawan PT Wisata Borobudur Indah, penelitian ini dapat berfungsi sebagai acuan untuk mengenali faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja mereka, sehingga dapat menjadi bahan evaluasi untuk mengembangkan potensi diri selama bekerja di perusahaan.
- 5) Bagi pemerintah, penelitian ini dapat menjadi acuan untuk dinas ketenagakerjaan dalam merumuskan kebijakan terkait peningkatan kinerja karyawan melalui program-program tertentu, sehingga dapat memastikan kesejahteraan para tenaga kerja.

1.5 Kebaharuan Penelitian

Terdapat banyak riset dan penelitian terdahulu yang meneliti aspek-aspek dari variabel yang dilakukan oleh peneliti seperti motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, sudah banyak riset juga mengenai penelitian yang menggunakan *software SmartPLS* generasi 4 (*SmartPLS4*).

Kebaharuan dalam penelitian ini yaitu terletak pada objek penelitiannya, yaitu PT Wisata Borobudur Indah, dimana objek ini belum pernah menjadi objek penelitian oleh pihak mana pun sebelumnya. Selain itu

kebaharuan penelitian ini juga terletak pada karakteristiknya, dimana karyawan dari PT Wisata Borobudur Indah memiliki karakteristik yang berbeda atau belum tentu sama dengan perusahaan *outsourcing* lainnya. Kebaharuan penelitian lainnya terletak pada metodologi penelitian yang digunakan, dimana penelitian ini menggunakan *SmartPLS* generasi 4 (*SmartPLS4*) sebagai alat analisis.

