

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di dalam lembaga kerja adanya tujuan yang harus dicapai, baik itu tujuan internal maupun external. Hasil kinerja tersebut sebagai penentu apakah tujuan utama perusahaan akan dapat cepat tercapai, atau malah sebaliknya dengan target yang telah ditetapkan tujuan yang belum juga tercapai, dikarenakan hasil kerja yang belum optimal. Semua yang ada di lingkungan perusahaan harus bisa bekerja sama sehingga dapat mengoptimalkan kemampuan yang ada, karena pekerjaan yang diselesaikan harus sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Pelaksanaan semua pekerjaan yang ada yaitu karyawan yang ada di perusahaan, karena karyawan yang ada itu adalah sumber daya manusia baik itu di dalam organisasi, perusahaan, dan instansi merupakan penggerak dan pelaksana sehingga semua pekerjaan dapat terselesaikan. Adapun yang mendukung dalam melaksanakan pekerjaan agar semuanya berjalan dengan lancar adalah Motivasi dan Disiplin Kerja karyawan didalam perusahaan (Ananda et al, 2022:661).

Yayasan Rahmatan Lil – Alamin Jakarta Timur adalah sebuah Yayasan lembaga yang bergerak dibidang sosial, kemanusiaan, dan keagamaan yang terletak didaerah Jakarta Timur dengan berbagai cabang nya di beberapa wilayah (erlazetcharity, 2011:1). telah penulis melakukan observasi penulis menemukan berbagai macam masalah terkait tentang Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun masalah yang ditemukan yaitu tentang masalah kinerja karyawan di Yayasan Rahmatan Lil-Alamin Jakarta Timur, dari observasi yang dilakukan, penulis melihat adanya lingkungan kerja yang tidak kondusif di dalam perusahaan dalam hal disiplin kerja, sehingga banyak karyawan mengalami penurunan penilaian kinerja. Sementara, kurangnya motivasi yang diberikan oleh atasan kepada karyawan di perusahaan tersebut, sehingga sering terjadinya *Misscommunication* antara sesama karyawan, maupun karyawan kepada atasan. Fenomena inilah yang terjadi di Yayasan Rahmatan

Lil – Alamin Jakarta Timur, sehingga membuat penulisan ingin meneliti lebih lanjut mengenai Motivasi dan Disiplin Kerja yang ada pada lembaga yayasan ini dan bagaimana dampaknya terhadap kinerja karyawan.

Berikut adalah data yang penulis dapat setelah melakukan prapenelitian, yang mana tingkat kinerja karyawan pada yayasan ini mengalami penurunan. Hal ini ditunjukkan pada jumlah karyawan berprestasi yang semakin sedikit. Yang ditunjukkan pada tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Karyawan Yayasan Rahmatan Lil – Alamin Jakarta Timur Pada Tahun 2024

Bulan Januari-Juni			Bulan Juli – Desember			Keterangan
Nilai Prestasi	Jumlah Karyawan	%	Nilai Prestasi	Jumlah Karyawan	%	
A sangat baik	7	23%	A	4	13%	Menurun
B baik	4	13%	B	3	10%	Menurun
C kurang baik	8	27%	C	11	37%	Naik
D buruk	11	37%	D	12	40%	Naik
Total	30	100%	Total	30	100%	

Sumber : HRD Yayasan Rahmatan Lil – Alamin Jakarta Timur

Dari data tabel 1.1 menggambarkan data penilaian kinerja karyawan yayasan Rahmatan Lil – Alamin Jakarta Timur pada tahun 2024 menunjukkan bahwa kinerja dibulan Januari – Desember mengalami penurunan kinerja dengan penilaian kinerja ‘kurang baik’ sebanyak 10 persen, dari 8 karyawan menjadi 11 karyawan. Di mana peningkatan sebesar 27 persen menjadi 37 persen. Sedangkan untuk penilaian karyawan yang ‘buruk’ mengalami peningkatan sebanyak 3 persen, dari 11 karyawan menjadi 12 karyawan, di mana peningkatan sebesar 37 persen menjadi 40 persen.

Menurut HRD yayasan hal ini didukung oleh penelitian terdahulu. Menurut pak Abidin selaku HRD Yayasan Rahmatan Lil – Alamin Jakarta Timur ambang batas penilaian kinerja berada di posisi nilai B, sedangkan yang terjadi pada karyawan

Yayasan Rahmatan Lil – Alamin Jakarta Timur nilai kinerja karyawan yang terbanyak pada nilai C dan juga masih ada yang mendapatkan nilai D. Kondisi ini menunjukkan penurunan kinerja karyawan dari periode Januari – Juni ke periode Juli – Desember. Keberhasilan suatu perusahaan dilihat dari kemampuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya dengan melihat kemauan atau dorongan untuk bekerja sebaik mungkin agar tercapainya tujuan perusahaan yang maksimal yang telah ditetapkan perusahaan atau yayasan sehingga dengan adanya motivasi dan disiplin kerja dari karyawan dapat menunjukkan kemampuan, keterampilan, dan mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan, sehingga kinerja karyawan akan lebih baik.

**Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan Yayasan Rahmatan Lil – Alamin
Jakarta Timur Pada Tahun 2024**

Kategori	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni
Jumlah Karyawan	30	30	30	30	30	30
Jumlah Hari Karyawan	27	24	27	26	27	26
Jumlah Hadir	27	23	27	28	28	27
Sakit	2	3	1	1	0	2
Alpha	1	4	2	1	2	1
Terlambat	2	6	2	2	3	3
Hadir (%)	84.38%	63.89%	84.38%	87.50%	84.85%	81.82%
Sakit (%)	6.25%	8.33%	3.12%	3.12%	0%	6.06%
Alpha (%)	3.12%	11.11%	6.25%	3.12%	6.06%	3.03%
Terlambat (%)	6.25%	16.67%	6.25%	6.25%	9.09%	9.09%

Sumber : HRD Yayasan Rahmatan Lil – Alamin Jakarta Timur

Pada tabel di atas menunjukkan jumlah rata – rata absensi karyawan pada bulan Januari – Juli mengalami fluktuatif atau ketidaktetapan, namun pada bulan Februari jumlah absensi menunjukkan angka keterlambatan yang paling tinggi sebesar 6 karyawan, dan untuk ketidakhadiran paling banyak pada bulan Februari sebanyak 7 karyawan, tingginya absensi keterlambatan dan ketidakhadiran akan menyebabkan turunnya kinerja karyawan. Hal ini sependapat dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Kristanti (2019:113) menyatakan “Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta suatu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam menaati semua peraturan perusahaan dan

norma-norma sosial yang berlaku. Ketika tingkat disiplin kerja suatu perusahaan itu tinggi maka diharapkan karyawan bekerja lebih baik. Sehingga dapat mendorong dan mengarahkan karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dan bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahlian guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi menurut Sunyoto (2012:11). Menurut Hasibuan (2013:94) prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman kesungguhan serta waktunya,

**Tabel 1.3 Pra Survey Variabel Motivasi Pada Karyawan Yayasan
Rahmatan Lil – Alamin Jakarta Timur**

No	Pertanyaan	Ya	Tidak	Total
A	Kebutuhan Fisiologis			
	Sarana & Prasarana mendukung aktivitas kerja	4 Pegawai	6 Pegawai	10 Pegawai
	Jam Istirahat yang cukup diberikan oleh Yayasan	3 Pegawai	7 Pegawai	10 Pegawai
B	Rasa Aman			
	Merasa aman dan nyaman dalam melakukan aktivitas kerja	7 Pegawai	3 Pegawai	10 Pegawai
	yayasan menciptakan kondisi kerja yang aman	7 Pegawai	3 Pegawai	10 Pegawai
C	Kebutuhan Sosial			
	Dapat Bersosialisasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja	5 Pegawai	5 Pegawai	10 Pegawai
D	Kebutuhan Penghargaan Diri			
	Perusahaan memberikan penghargaan atas prestasi karyaawan	5 Pegawai	5 Pegawai	10 Pegawai
	adanya bonus yang diberikan Yayasan	5 Pegawai	5 Pegawai	10 Pegawai
E	Kebutuhan Aktualitas Diri			
	Pimpinan memberikan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan karyawan	6 Pegawai	4 Pegawai	10 Pegawai
	Pimpinan memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri	7 Pegawai	3 Pegawai	10 Pegawai

Sumber: Hasil Survei Karyawan Yayasan Rahmatan Lil – Alamin Jakarta Timur

Pada data yang diperoleh dari hasil Pra Survey dengan cara mewawancarai 10 karyawan Yayasan Rahmatan Lil – Alamin Jakarta Timur pada tabel 1.3 menunjukkan bahwa motivasi yang terdapat pada Yayasan Rahmatan Lil – Alamin Jakarta Timur masih kurang pada indikator kebutuhan fisiologis yaitu masih banyak karyawan yang merasa kurang adanya jam istirahat yang cukup dan juga terkait kebutuhan fisiologis yang masih kurang sehingga penting bagi yayasan untuk meningkatkan motivasi agar karyawan dapat terdorong dalam melakukan pekerjaannya dengan hasil yang sesuai dengan yang sudah ditargetkan.

Tidak hanya itu disiplin kerja juga membicarakan tentang bagaimana cara mendorong karyawan lebih disiplin agar mau bekerja dengan lebih baik dan bisa teratur dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Disiplin kerja yang baik akan meningkatkan performa individu dan organisasi secara keseluruhan sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja, tercapainya target dengan cepat bahkan sampai meningkatkan produktivitas dengan baik. Motivasi kerja merupakan dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai dapat beradaptasi dengan lingkungannya (Mangkunegara, 2021:93).

Tabel 1.4 Pra Survey Variabel Disiplin Kerja Pada Karyawan Yayasan Rahmatan Lil – Alamin Jakarta Timur

No	Item Pertanyaan Disiplin Kerja (X ₂)	Ya	Tidak	Total
Tujuan dan Kemampuan				
1	Saya setuju tujuan dan pekerjaan yang dibebankan harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	6 Pegawai	4 Pegawai	10 Pegawai
Teladan Pemimpin				
4	Saya merasa bahwa pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan	5 Pegawai	5 Pegawai	10 Pegawai
Balas Jasa				
7	Saya setuju dengan balas jasa yang sesuai dengan yang telah dikerjakan oleh pegawai	3 Pegawai	7 Pegawai	10 Pegawai
Keadilan				
11	Saya merasa keadilan yang sudah dibuat pemimpin harus diterapkan oleh seluruh pegawai termasuk atasan dan bawahannya	4 Pegawai	6 Pegawai	10 Pegawai
Waskat				
13	Saya setuju dengan adanya penilaian dan evaluasi oleh atasan terhadap hasil kerja karyawan sehingga mendorong saya berdisiplin	8 Pegawai	2 Pegawai	10 Pegawai

Sanksi dan Hukuman				
16	Sanksi hukum harus ditaati oleh seluruh pegawai untuk menegakan kedisiplinan	5 Pegawai	5 Pegawai	10 Pegawai
Ketegasan				
19	Pemimpin bertindak tegas dalam menerapkan peraturan yang berlaku sehingga mendorong saya untuk mentaatinya	4 Pegawai	6 Pegawai	10 Pegawai
Hubungan Kemanusiaan				
22	Saya merasa dengan terjalin hubungan kerjasama dan hubungan kerja yang harmonis antara pegawai dengan atasan mendorong saya untuk berdisiplin	7 Pegawai	3 Pegawai	10 Pegawai

Sumber: Hasil Survei Karyawan Yayasan Rahmatan Lil – Alamin Jakarta Timur

Pada data yang diperoleh dari hasil Pra Survey dengan cara mewawancarai 10 karyawan Yayasan Rahmatan Lil – Alamin Jakarta Timur pada tabel 1.4 menunjukkan bahwa disiplin kerja yang terdapat pada Yayasan Rahmatan Lil – Alamin Jakarta Timur masih kurang pada indikator Balas Jasa yaitu masih banyak karyawan yang masih kurang dalam balas jasa atas pekerjaan mereka saat ini, karyawan sangat membutuhkan balas jasa yang sesuai dengan keadaan mereka, dengan pekerjaan mereka, maka dari itu perlu sekali dilihat balas jasa terhadap karyawan seperti apa agar karyawan tidak dirugikan. Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Rahmatan Lil – Alamin Jakarta Timur”**.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Yayasan Rahmatan Lil – Alamin Jakarta Timur.
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Yayasan Rahmatan Lil – Alamin Jakarta Timur.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian ini adalah :
 - a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja pada kinerja karyawan Yayasan Rahmatan Lil – Alamin Jakarta Timur.
 - b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja pada kinerja karyawan Yayasan Rahmatan Lil – Alamin Jakarta Timur.
2. Manfaat Penelitian ini adalah :
 - a. Bagi Instansi
 Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pertimbangan bagi instansi dalam hal mengelola sumber daya manusia (SDM) yang lebih baik terkait Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan
 - b. Bagi Peneliti Selanjutnya
 Penelitian ini dapat dijadikan sumber referensi mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1.4 Ruang Lingkup Dan Pembatasan Masalah

1. Penelitian ini dilakukan di Yayasan Rahmatan Lil – Alamin Jakarta Timur.
2. Permasalahan penelitian yang dibahas dibatasi Pada Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Rahmatan Lil – Alamin Jakarta Timur.
3. Kinerja Karyawan yang diteliti dengan menggunakan indikator-indikator sebagai berikut Kualitas, Kuantitas Kerja sama, Luas pengetahuan tentang pekerjaan, Kemandirian, Ketepatan waktu dan Komitmen kerja.