

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pengelolaan sumber daya manusia perlu persiapan yang matang dan harus direncanakan sejak awal, karena akan sangat mempengaruhi dan menentukan kelangsungan dari suatu perusahaan. Sumber daya manusia ini merupakan akar dari suatu perusahaan, dan tidak jarang perusahaan rugi dikarenakan sumber daya manusia yang kurang optimal. Kualitas sumber daya manusia yang bagus akan sangat membantu dan mempermudah perusahaan untuk mencapai tujuan atau target. (Karina & Rosento, 2020:1)

Manajemen Sumber daya Manusia atau MSDM adalah salah satu bidang pada manajemen umum dimana didalamnya terdapat segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan juga pengendalian (Karina & Rosento, 2020:1). Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwasannya didalam suatu organisasi, manusia merupakan sumber daya utamanya yang dapat direncanakan secara matang untuk mencapai target perusahaan dan meminimalisir resiko yang terjadi.

Mengorganisasikan, melaksanakan dan juga mengendalikan suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan melalui berpikir, berinovasi dan keahliannya. Manajemen sumber daya manusia merupakan desain dan implementasi pada suatu sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan pada karir karyawan, evaluasi

kinerja karyawan, kompetensi karyawan dan juga hubungan yang baik antar karyawan. (Karina & Rosento, 2020:2).

Sumber daya manusia yang baik adalah sumber daya yang memiliki kualitas tinggi yakni yang mampu menciptakan suatu keunggulan dengan suatu kreatifitas yang tinggi dan inovasi yang tinggi pula. Semua sumber daya manusia wajib memiliki kreatifitas dan inovasi yang bagus pada setiap bagian, hal ini sangat penting karena akan berpengaruh terhadap hasil kinerja dari setiap individu.

Para pimpinan harus berupaya untuk memotivasi kinerja dari karyawan agar karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Menurut Rivai (2011:837), Motivasi merupakan rangkaian sikap serta nilai-nilai yang dapat mempengaruhi suatu individu agar dapat mencapai suatu hal yang spesifik yang sesuai dengan tujuan individu. Jadi motivasi merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk mencapai suatu tujuan dan motivasi akan membuat individu untuk berusaha sekuat tenaga mencapai tujuan yang diinginkan.

Pemberian motivasi yang tepat akan membuat karyawan semakin semangat dalam bekerja, semakin semangat karyawan dalam bekerja maka akan membuat pekerjaan menjadi lebih maksimal dan produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Salah satu hal yang dapat meningkatkan motivasi karyawan adalah dengan memberikan insentif atau bonus kepada karyawan apabila dapat mencapai target perusahaan.

Sikap dan nilai yang dimaksud merupakan sesuatu yang tidak terlihat tetapi dapat memberi kekuatan kepada seseorang dalam berperilaku untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang ada di dalam individu untuk melakukan tindakan karena adanya suatu keinginan untuk melakukannya.

Menurut Karina & Rosento (2020:121) Motivasi kerja yang terdapat dalam diri karyawan dapat dipengaruhi oleh dua faktor individual dan faktor organisasi. Faktor individual diantaranya seperti: kebutuhan dari masing-masing individu yang tidak terbatas, tujuan dari setiap individu dalam mengerjakan pekerjaan, dan kemampuan dari setiap individu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sedangkan yang termasuk kedalam faktor organisasi meliputi: gaji yang diberikan oleh perusahaan, kesehatan dan keselamatan kerja, para supervisi, dan para pengawas fungsional.

Apabila faktor-faktor tersebut terpenuhi maka karyawan akan merasa terpuaskan dan kinerja karyawan juga akan meningkat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja sangat penting untuk perusahaan guna untuk meningkatkan kinerja karyawan yang nantinya dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan tercapainya tujuan suatu perusahaan.

Salah satu faktor yang tidak kalah penting dalam mencapai tujuan perusahaan adalah disiplin kerja. Semakin baik disiplin kerja yang dilakukan oleh karyawan maka akan semakin bagus juga kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.

Menurut Rivai et al. (2009:825) Disiplin Kerja merupakan suatu alat komunikasi yang digunakan oleh manajer dengan karyawan yang bertujuan untuk merubah perilaku karyawan dan menyadarkan karyawan untuk mentaati SOP yang dibuat oleh perusahaan. Sedangkan menurut Hisbuan dalam Karina & Rosento (2020:129) kedisiplinan adalah apabila karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu sesuai dengan ketentuan perusahaan, karyawan juga mengerjakan pekerjaan dengan baik, dan mematuhi semua peraturan yang dibuat oleh perusahaan.

Sebagaimana kedua pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu keadaan yang tertib dimana karyawan dalam perusahaan wajib mematuhi dan menjalankan SOP yang berlaku dalam perusahaan, dan diharapkan karyawan memiliki disiplin yang tinggi sehingga produktivitas karyawan meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Disiplin kerja merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil pengamatan terhadap karyawan CV. Mutiara Antimika Logistik di Kabupaten Lumajang, tingkat kehadiran pada perusahaan ini masih naik turun dan karyawan belum sepenuhnya disiplin, ada beberapa karyawan yang kehadirannya tidak tepat waktu dan bahkan tidak memakai seragam sesuai dengan ketentuan perusahaan. Disiplin kerja wajib diterapkan pada seluruh karyawan dan disiplin kerja merupakan bentuk tanggung jawab karyawan dengan perusahaan sesuai dengan kontrak kerja di awal.

Kurangnya motivasi dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, baik itu kinerja secara individu maupun secara kelompok yang kemudian akan berdampak pada pencapaian target dan tujuan suatu perusahaan. Setiap individu atau setiap karyawan memiliki tingkat kualifikasi dan kemampuan yang berbeda untuk melakukan pekerjaannya.

Kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan oleh perusahaan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan tersebut kepada pelanggan atau konsumen (Karina & Rosento, 2020:81). Suatu kinerja dikatakan baik apabila kinerja tersebut sudah optimal, yaitu sudah sesuai dengan SOP atau peraturan yang dibuat oleh perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan suatu perusahaan.

Menurut Prawirosentono (1999:27) faktor faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya: (1) efektivitas dan efisiensi, yaitu apabila suatu tujuan dapat dicapai maka dapat dikatakan bahwa kegiatan tersebut adalah kegiatan efektif, sebaliknya apabila hasil yang diinginkan tidak penting atau sepele, maka kegiatannya adalah efisien. (2) Otoritas (wewenang), otoritas merupakan perintah yang diberikan dalam suatu organisasi kepada karyawan lain untuk melakukan kegiatan atau aktivitas lain sesuai dengan kontribusinya. (3) Disiplin, kegiatan karyawan dalam menghormati dan mentaati perjanjian kerja dengan organisasi. (4) Inisiatif, daya pikir atau kreativitas yang berbentuk ide atau gagasan untuk merencanakan sesuatu agar tercapai suatu tujuan yang diinginkan.

Beberapa penelitian terdahulu tentang motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan yang telah dilakukan, diantaranya: (Pramana & Widiastini, 2020) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran Pada UD. Nyoman” hasil penelitiannya menunjukkan bahwasannya motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, desain yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif kausal.

Hasil penelitian (Ekhsan, 2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” yang melakukan study kasus pada karyawan T. Syncrum Logistic. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja PT. Syncrum Logistic.

Hasil penelitian (Winata, 2019) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Grand Inna Medan”. Sampel yang diambil pada penelitian ini sebanyak 104 karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Edi Winata ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan secara simultan dari variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

Hasil Penelitian (Gabriella & Tannady, 2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMAN 8 Bekasi” pada penelitian tersebut membuahkan hasil bahwasannya

motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMAN 8 Bekasi.

Hasil penelitian (Priliani & Haryenzus, 2020) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Karyawan PT. Altrak 1978 Batam” berdasarkan penelitian tersebut membuahkan hasil bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja bersama-sama memiliki efek positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Hasil Penelitian (Susanto, 2019) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Rembaka” yang hasilnya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, jadi dapat disimpulkan bahwasannya ketiga variabel berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan harus bisa memanfaatkan semaksimal mungkin potensi yang terdapat pada sumber daya manusia agar dapat tercapai hasil yang maksimal. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada tempat ini karena ditempat ini belum pernah dilakukan penelitian tentang motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Mutiara Antimika Logistik ini.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dibidang manajemen sumber daya manusia terutama untuk pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Mutiara Antimika Logistik di Lumajang, dimana kedua variabel tersebut merupakan pengaruh dan penentu kinerja karyawan. Dan menurut pengamatan peneliti, kinerja karyawan CV. Mutiara Antimika Logistik masih belum optimal.

Rata-rata karyawan di CV. Mutiara Antimika Logistik motivasi yang mereka miliki masih kurang yang dapat dilihat dari tingkah laku dan semangat kerja yang menurun sehingga kinerja karyawan pun juga akan menurun. Tingkat disiplin kerja karyawan ini juga menurun, dapat dilihat dari keterlambatan masuk kerja dan pulang kerja yang selalu mengawali, sehingga pekerjaan kurang efektif dan tidak maksimal. Terdapat permasalahan kinerja karyawan seperti terlambat masuk kerja, karyawan yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, dan menurunnya produktivitas karyawan. Apabila hal diatas terus dibiarkan maka akan terjadi penurunan kinerja karyawan yang akan berdampak pada perusahaan

Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini penting untuk dilakukan agar tidak terjadi penurunan kualitas dan produktivitas karyawan. Sehingga penulis tertarik untuk mengetahui lebih dalam tentang motivasi dan disiplin kerja, serta bagaimana kaitannya dengan kinerja karyawan. Hal ini menjadikan peneliti tertarik untuk mengambil judul studi tentang **“PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA**

TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. MUTIARA ANTIMIKA LOGISTIK DI LUMAJANG”.

1.2. Rumusan Masalah

Untuk memudahkan pembahasan dalam penelitian ini, perlu adanya pembatasan masalah untuk menghindari kesalahpahaman yang menyimpang dari judul dan menghindari adanya persepsi yang berbeda, sehingga tidak menimbulkan kesalahpahaman dari pembaca. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini antara lain:

- a. Permasalahan ini dikhususkan membahas bidang Manajemen Sumber Daya Manusia di CV. Mutiara Antimika Logistik di Lumajang yang terdiri dari dua variabel independent dan satu variabel dependent. Variabel independent dalam penelitian ini terdiri dari Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y)
- b. Meneliti pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Mutiara Antimika Logistik di Lumajang.
- c. Responden penelitian diperuntukkan karyawan di CV. Mutiara Antimika Logistik di Lumajang.

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijelaskan diatas, maka pokok permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Mutiara Antimika Logistik di Lumajang?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Mutiara Antimika Logistik di Lumajang?

- c. Apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Mutiara Antimika Logistik di Lumajang?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat diidentifikasi tujuan penelitian yang ingin di capai yaitu:

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Mutiara Antimika Logistik di Lumajang.
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Mutiara Antimika Logistik di Lumajang.
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Mutiara Antimika Logistik di Lumajang.

1.4. Manfaat Penelitian

Suatu penelitian akan memiliki nilai apabila penelitian tersebut dapat memberikan manfaat atau kegunaan bagi beberapa pihak. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara ilmiah maupun secara praktis bagi berbagai pihak. Berikut beberapa manfaat dari penelitian ini:

- a. Manfaat Teoritis

Untuk pengembangan ilmu penelitian khususnya dibidang sumber daya manusia terutama dalam menguji variabel motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan sehingga dapat dijelaskan apakah hasil penelitian ini mendukung atau menolak penelitian sebelumnya.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi STIE Widya Gama Lumajang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan tambahan pada perbendaharaan perpustakaan yang ada di STIE Widya Gama Lumajang dan dapat dijadikan dokumen akademik sebagai acuan bagi aktivitas akademik. Dapat digunakan sebagai referensi dan pembanding untuk peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian dengan variabel yang sama.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk penulis agar dapat memperoleh gelar sarjana manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Gama Lumajang, serta untuk mengaplikasikan dan mengimplementasikan ilmu dari bangku perkuliahan dengan realitas yang ada di lapangan. Penelitian ini juga diharapkan dapat menambah ilmu dan wawasan kepada penulis terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan, referensi, maupun data pembanding bagi penelitian yang sejenis terhadap variabel motivasi, disiplin kerja, serta variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Bagi instansi terkait

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan atau pedoman bagi pihak perusahaan dalam membuat kebijakan-kebijakan sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan motivasi dan disiplin kerja sehingga perusahaan dapat meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan agar lebih maksimal dan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal.

