

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Dalam suatu perusahaan penerapan pelayanan sangat di penting artinya dalam rangka peningkatan kinerja, penyediaan dan pelayanan kepada masyarakat secara nyata, efisien dan bertanggung jawab dengan mengacu pada arah dan kebijakan suatu perusahaan. Hal tersebut dapat di lakukan apabila sumber daya manusia menunjang dan berkualitas, artinya bahwa pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia jauh lebih penting untuk segera di tangani oleh perusahaan yang menginginkan kemajuan, dengan berbagai langkah dan strategi yang tepat. Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan kerja karyawan yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja, artinya kinerja masing-masing karyawan di nilai dan di ukur menurut kriteria yang sudah di tentukan oleh organisasi.

Berkaitan dengan hal tersebut, maka setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Berbagai cara akan di tempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan, misal dengan memberikan pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, penerapan disiplin kerja, dan

menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Di sisi lain kepuasan seorang pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawan juga akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Setiap organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan organisasi yang telah di tentukan. Untuk mencapai tujuan tersebut maka suatu organisasi memerlukan pemimpin atau manajer yang mampu mengelola sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi yaitu karyawan untuk meningkatkan efisien, efektifitas, dan produktifitas kerja organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi maka pemimpin atau manajer akan membagi tugas pada setiap karyawan sesuai dengan fungsi dan jabatan masing-masing dalam organisasi. Tugas yang di berikan pemimpin atau manajer bagi karyawan merupakan sebuah tanggungjawab yang harus di laksanakan secara tulus dan dengan sungguh-sungguh agar tercapai tujuan organisasi yang telah di tentukan.

Menurut Rivai (2004) Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk menegrjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan di kerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang di hasilkan oleh

karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Sehingga dalam hal ini kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

(Richard:2011) mengungkapkan Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses pengamatan dan pengevaluasian kinerja seorang pegawai, pencatatan penilaian, dan pemberian umpan balik terhadap pegawai. Penilaian kerja terdiri atas langkah-langkah pengamatan dan penilaian kinerja pegawai, pencatatan dan umpan balik. Selama penilaian kinerja pegawai, manajer-manajer terampil akan memberikan umpan balik dan pujian atas unsur yang dapat diterima dari kinerja pegawai.

Manajer juga perlu menggambarkan area kinerja yang perlu diperbaiki. Para pegawai umumnya menggunakan informasi untuk mengubah kinerja masing-masing. Penilaian kinerja menjadi kekuatan positif dalam organisasi yang mana penilaian kinerja akurat melali pengembangan dan penerapan sisitem penilaian seperti skala penilaian dan pelatihan manajer untuk secara efektif menggunakan wawancara penilaian kinerja, sehingga manajer dapat memberikan umpan balik untuk memperkuat kinerja yang baik dan memotivasi pegawai untuk berkembang.

Faktor motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja individual karyawan. Motivasi daya perangsang atau daya pendorong yang merangsang karyawan untuk mau bekerja dengan segiat-giatnya, berbeda dengan karyawan satu dengan karyawan yang lainnya. Perbedaan ini di

sebabkan oleh perbedaan motivasi, tujuan dan kebutuhan dari masing-masing karyawan untuk bekerja, juga oleh karena perbedaan waktu dan tempat.

Apabila seseorang karyawan memiliki produktifitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Disisi lain bagaimana mungkin roda perusahaan berjalan baik, kalau karyawannya tidak berkerja dengan produktif, artinya karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki morilyang rendah. Dengan pemeberian motivasi di maksudkan pemberian daya perangsang kepada karyawan supaya lebih bersemangat dan giat bekerja dengan segala kemampuannya, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Dalam hubungannya dengan kinerja, Moekijat (1981) menyatakan bahwa motivasi mempunyai peran penting dalam peningkatan produktifitas kerja karyawan, apabila seorang karyawan termotivasi, maka senantiasa akan mencapai gairah kerja yang tinggi yang nantinya akan berpengaruh pada prestasi kerja.

Seperti halnya telah di kemukakan pekerjaan yang lebih cepat, lebih tepat di selesaikan tanpa mengurangi kedisiplinan yang ada, disebabkan adanya peran serta seorang pemimpin, selalu memberikan arahan, membina, dan memotivasi, bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut diuapayakan

oleh pemimpin dengan memberikan motivasi dan keseimbangan upah atas hasil pekerjaan karyawan.

(Heidjachman dan Husnan Suad: 2002), mengungkapkan disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan derinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah.

Adanya disiplin kerja yang tinggi maka seorang individu yang mempunyai produktifitas yang tinggi. Adapun upaya menciptakan suatu kedisiplinan dalam suatu organisasi dapat di lakukan melalui tata tertib yang jelas, tata kerja yang sederhana yang dapat dengan mudah di ketahui pegawai. Seorang individu yang berdisiplin tinggi cenderung lebih tertatur dalam segala hal seperti masuk dan pulang tepat waktu, selalu taat pada tata tertib yang berlaku dan membina hubungan baik dengan sesama pegawai, merupakan modal utama lahirnya etos kerja dalam diri seorang yang berakibat tinggi kinerjanya.

Dengan adanya hal ini penulis ingin membuktikan benar tidaknya suatu organisasi akan berhasil dengan dorongan motivasi dan kedisiplinan yang tinggi akan berpengaruh pada perusahaan dengan pembuatan skripsi yang berjudul : **“PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI PUTRI MANUNGGAL SUKOHARJO”**

B. PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?
2. Dari dua variabel tersebut mana yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

C. TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan penelitian yang berhubungan dengan masalah yang ada sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

D. MANFAAT PENELITIAN

Ada beberapa manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini, yakni sebagai berikut :

1. Sebagai bahan pertimbangan suatu organisasi dalam mengambil kebijakan mengenai motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Dapat memberikan sumbangan pada pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya mengenai kinerja karyawan yang berhubungan dengan motivasi dan disiplin kerja.
3. Sebagai informasi kepada mahasiswa atau peneliti lain dalam memecahkan permasalahan yang berhubungan dengan penelitian ini.

E. SISTEMATIKA SKRIPSI

Dalam penelitian ini akan disajikan sistematika sedemikian rupa sehingga apa yang penulis kemukakan diharapkan mudah untuk dipahami.

BAB I PENDAHULUAN

Merupakan pendahuluan yang berisi mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penyusunan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang deskripsi teoritis variabel penelitian yang meliputi motivasi, disiplin kerja, kinerja dan penelitian terdahulu.

BAB III METODE PENELITIAN

Merupakan metode penelitian yang berisi tentang pengembangan hipotesis, kerangka pemikiran, definisi operasional dan pengukuran variabel, populasi, sampel, metode pengumpulan data, metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang pengujian data, pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan dan saran-saran yang diharapkan ada manfaatnya bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca.