

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan pada dasarnya mempunyai tujuan tertentu yang harus dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut dapat dilakukan dengan cara memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Alasan seperti ketersediaan sumber-sumber seperti tanah, modal dan keahlian belum menjamin tercapainya tujuan perusahaan apabila sumber daya manusia tidak dioptimalkan sesuai dengan fungsi masing-masing. Hal ini akan dapat dilakukan apabila sumber daya manusia yang menunjang didalam setiap pekerjaan dan berkualitas, artinya bahwa suatu pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia jauh lebih diutamakan untuk segera ditangani oleh perusahaan yang menginginkan kemajuan dalam suatu usaha yang dijalankannya, dengan berbagai langkah dan strategi yang tepat. Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan kerja karyawan yang mencerminkan kemampuan anggota perusahaan dalam bekerja, artinya kinerja masing-masing karyawan dinilai dan diukur menurut kriteria yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Jika suatu karyawan dinilai mampu meningkatkan kinerjanya maka perusahaan akan mengalami kenaikan produktivitas didalamnya sesuai dengan tujuan perusahaan tersebut.

Berkaitan dengan hal tersebut, maka setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal. Dengan berbagai cara akan dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, misal dengan

memberikan pelatihan, pemberian motivasi kerja, penerapan kedisiplinan, pendidikan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi kerja, penerapan disiplin kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis antar atasan dan bawahan. Didalam kepuasan seorang pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawan juga akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Setiap perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah di tentukan. Dalam pencapaian tujuan tersebut maka suatu perusahaan membutuhkan seorang pemimpin yang mampu mengelola sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut yaitu untuk meningkatkan kinerja karyawan secara efisien, dan efektif kerja didalam suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan maka pemimpin atau manajer akan memberikan sebuah tugas pada setiap karyawan sesuai dengan fungsi dan jabatan masing-masing dalam perusahaan. 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 perusahaan yang telah di tentukan.

Menurut Rivai (2004) Kinerja merupakan 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 mengerjakan 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 satu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya secara optimal.

(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 dievaluasi. Para pegawai umumnya menggunakan informasi dari karyawan lain untuk mengubah kinerja masing-masing. Penilaian kinerja menjadi kekuatan positif dalam perusahaan yang mana penilaian kinerja akurat melalui pengembangan dan penerapan sistem 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 menjadi sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai keinginan untuk berkembang lebih baik untuk mencapai tujuannya.

Faktor motivasi memiliki hubungan yang secara langsung dengan kinerja individual karyawan. Motivasi merupakan daya pendorong yang merangsang karyawan untuk mau bekerja dengan segiat-giatnya, berbeda dengan karyawan satu dengan karyawan yang lainnya. Perbedaan ini disebabkan oleh perbedaan motivasi, tujuan, kebutuhan dari masing-masing

karyawan untuk bekerja dan karena perbedaan waktu dan tempat. Motivasi dapat berasal dari motivasi dalam diri (intrinsik) karyawan dan motivasi berasal dari luar karyawan (ekstrinsik). Hal tersebut dapat berpengaruh pada kinerja karyawan di dalam perusahaan.

Apabila seseorang karyawan memiliki produktifitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju perputaran ekonomi disebuah perusahaan pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian produktivitas dan tujuan 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 moral yang kurang baik. Dengan pemberian motivasi di maksudkan akan memberi daya perangsang kepada karyawan supaya lebih bersemangat dan giat bekerja dengan segala kemampuannya, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Dalam hubungannya dengan kinerja, 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.

Pekerjaan yang lebih cepat di selesaikan dapat dilakukan tanpa mengurangi kedisiplinan yang ada, disebabkan adanya peran serta seorang pemimpin, selalu memberikan arahan, membina, dan memotivasi, bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal tersebut diupayakan oleh pemimpin dengan memberikan motivasi dan keseimbangan upah atas hasil pekerjaan karyawan.

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 meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan adanya hal ini penulis ingin membuktikan benar tidaknya suatu organisasi akan berhasil dengan dorongan motivasi dan kedisiplinan yang tinggi akan berpengaruh pada kinerja sebuah perusahaan dengan pembuatan skripsi yang berjudul : “ **PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KONVEKSI IV PT. DAN LIRIS DI SUKOHARJO.**”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas maka diidentifikasi masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Mana yang paling berpengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penyusunan penelitian pada PT. Dan Liris (Konveksi IV) adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis dari dua variabel yang paling berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

Menghasilkan bahan untuk menyusun skripsi yang merupakan syarat guna mencapai gelar sarjana fakultas ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.

2. Bagi perusahaan

Memberikan sumbangan penelitian bagi perusahaan terutama tentang pemberian motivasi dan peningkatan kinerja kepada karyawan guna meningkatkan produktivitas diwaktu yang akan datang.

3. Bagi ilmu pengetahuan

Dapat digunakan bahan pertimbangan bagi rekan-rekan mahasiswa dalam menyusun skripsi mengenai obyek penelitian yang berbeda dan sebagai sarana informasi dalam pemecahan masalah yang sama.

E. Sistematika Skripsi

Dalam penelitian ini 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.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN