

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan faktor penentu yang membuat organisasi tetap efektif dan konsisten adalah sumber daya manusia, karena peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik adalah faktor penggerak utama atas kelancaran kegiatan sebuah organisasi. Kemajuan dan keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya dengan melihat peranan penting sumber daya manusia sehingga perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur kinerja karyawannya agar tercapai hasil dan tujuan yang maksimal. Untuk itu perusahaan harus lebih memperhatikan hal-hal yang penting dalam pemeliharaan hubungan yang berkaitan antara perusahaan dan karyawan, misalnya dengan melalui pemberian motivasi, dan disiplin kerja agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan pada sebuah perusahaan dapat diketahui apabila perusahaan menilai atas kinerja yang telah dilakukan. Kinerja dapat dikatakan sebagai besarnya hasil yang telah dicapai atau yang diberikan seorang karyawan terhadap kemajuan serta perkembangan perusahaannya. Hasibuan (dalam Arsyenda, 2013) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan,

pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu terhadap apa yang dapat dikerjakan sesuai dengan tugas dan fungsinya. Sedangkan menurut Mangkunegara (dalam Koesmono, 2005) “kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Apabila karyawan melakukan tugas sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan dan menyelesaikannya secara lebih efektif dengan hasil yang maksimal. Selain itu, hasil dari seseorang secara keseluruhan yang telah dilakukan atau dilaksanakan dalam waktu tertentu, dengan hasil kerja sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah motivasi. Tidak diragukan lagi peran inti dari motivasi dalam membentuk perilaku, dan secara spesifik dalam mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan, hal tersebut bukan merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan, selain itu ada faktor kedisiplinan kerja pada diri karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan.

Motivasi kerja merupakan proses atau faktor yang mendorong orang untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu. Proses motivasi mencakup tiga hal, yaitu: pengenalan dan penilaian kebutuhan yang belum terpuaskan, penentuan tujuan yang akan menentukan kepuasan serta penentuan tindakan yang diperlukan untuk memuaskan kebutuhan (Moekijat, dalam Holil dan Sriyanto, 2011). Motivasi penting

karena dengan motivasi diharapkan setiap individu bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil kerja yang tinggi. Robbins dan Coulter (dalam Munawaroh, 2012) menyatakan bahwa “motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi, untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan, upaya demikian untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu”. Hasibuan (dalam Arsyenda, 2013), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi salah satu faktor penentu dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui kemampuan yang berasal dari dalam diri seseorang yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja dengan adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dengan tingkat kebutuhan yang berbeda-beda pada setiap diri seseorang dan tercapai tujuan sesuai dengan keinginan perusahaan atau organisasi. Selain motivasi, disiplin kerja merupakan langkah selanjutnya dalam meningkatkan kinerja karyawan karena dengan adanya disiplin kerja, maka seseorang akan lebih mentaati tata tertib yang ada dalam perusahaan atau organisasi tanpa ada paksaan melainkan dari kesadaran diri seseorang.

Menurut Simamora (dalam Banni, 2013) disiplin adalah bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu organisasi. Pendapat lain tentang kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma yang berlaku (Hasibuan, dalam Tintri dan Fitriatin, 2012). Disiplin merupakan kesadaran seseorang dan

kesediaan karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, mentaati peraturan yang ada dalam perusahaan dan bertanggungjawab akan tugas masing-masing dan memanfaatkan waktu, peraturan yang telah ditetapkan perusahaan dengan sebaik mungkin agar menjadi lebih efektif dan efisien dalam meningkatkan kinerja karyawan. Keberhasilan suatu perusahaan dilihat dari kemampuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya dengan melihat kemauan atau dorongan untuk bekerja sebaik mungkin agar tercapai tujuan perusahaan yang maksimal yang telah ditetapkan perusahaan sehingga dengan adanya motivasi dan disiplin kerja dari karyawan dapat mengarahkan kemampuan, keahlian, ketrampilan dan mematuhi peraturan dalam melaksanakan tugas kinerja karyawan akan lebih baik. Dengan melihat dan memperhatikan uraian-uraian tersebut di atas, maka dilakukan penelitian dengan judul **“ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KEMILAU INDAH PERMANA KEBAKKRAMAT KARANGANYAR”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah.

1. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kemilau Indah Permana Kebakkramat Karanganyar?
2. Apakah disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kemilau Indah Permana Kebakkramat Karanganyar?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka diambil tujuan penelitian sebagai berikut.

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Kemilau Indah Permana Kebakkramat Karanganyar.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kemilau Indah Permana Kebakkramat Karanganyar.

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut.

1. Manfaat Teoretis

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi penelitian-penelitian selanjutnya demi mengembangkan ilmu pengetahuan pada umumnya dan bidang manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

2. Manfaat Praktis.

- a. Bagi Penulis

Dapat menambah pemahaman mengenai hal-hal yang berhubungan dengan teori motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, serta faktor-faktor yang mempengaruhinya dan penerapannya di lapangan.

b. Bagi Perusahaan

Dapat digunakan sebagai pedoman untuk melaksanakan kegiatan motivasi dan disiplin kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan kajian ilmu dan menambah referensi dalam dunia ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

## **E. Sistematika Penulisan**

Penelitian ini memiliki sistematika penulisan sebagai berikut.

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini mencakup subbab Latar Belakang Masalah mengenai analisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan; Perumusan Masalah; Tujuan Penelitian dalam menganalisis pengaruh antar variabel dalam penelitian ini; Manfaat Penelitian bagi praktisi dan akademisi; Sistematika Penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini mencakup subbab Landasan Teori yang mencakup motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan; Penelitian Terdahulu yang mencakup 3 penelitian yang mendasari penelitian ini.

### BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini mencakup subbab Kerangka Pemikiran; Hipotesis; Metode Penelitian yang meliputi data dan sumber data, populasi dan sampel, dan metode pengumpulan data; Variabel Penelitian dan Pengukurannya; Metode Analisis Data yang meliputi uji instrument seperti validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik seperti uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji autokorelasi, dan uji normalitas serta pengujian hipotesis yang meliputi uji f, uji t, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ).

### BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini mencakup subbab Deskripsi Objek Penelitian mengenai gambaran umum perusahaan, serta analisis data dan pembahasan atas hasil pengolahan data.

### BAB V PENUTUP

Bab ini mencakup subbab Kesimpulan mengenai hasil dalam penelitian ini, Keterbatasan yang menjelaskan hal-hal yang mempengaruhi hasil penelitian, dan Saran untuk penelitian yang akan datang.

### DAFTAR PUSTAKA

### LAMPIRAN