

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi. Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Di dalam sebuah organisasi perusahaan, kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan, karena keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang optimal. Untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik bagi perusahaan tentu didalamnya harus didukung dan dipengaruhi oleh tindakan peran manajemen sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi tersebut. Manajemen sumber daya manusia mempunyai beberapa tujuan, salah satunya adalah tujuan organisasi yaitu untuk mencapai apa yang menjadi tujuan perusahaan dan juga untuk mencapai tujuan pribadi karyawan

(Simamora, 2006:12). Dalam hal ini manajemen sumber daya manusianya harus dapat disinergikan dengan tujuan-tujuan perusahaan (Sitepu, 2013).

Dessler (2009:127) berpendapat kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya. Kinerja karyawan tidak akan terlepas dengan adanya faktor-faktor yang mempengaruhinya. Sumber daya manusia yang baik dan berkualitas dapat dilihat dari prestasi kerja karyawan yang ada dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan yang maksimal dalam menentukan keberhasilan dan berkembangnya sebuah perusahaan (Togas dan Uhing, 2015:163). Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dan juga *reward* yang dapat diberikan kepada karyawan yang bisa memenuhi target dalam waktu yang sudah ditentukan. Prestasi kerja bisa diartikan sebagai penilaian, yaitu dimana para karyawan mendapat perhatian dari pimpinannya sehingga mendorong mereka bergairah bekerja, asalkan proses penilaiannya jujur dan objektif serta berkelanjutan.

Usaha untuk bisa terus meningkatkan performanya adalah dengan memberikan motivasi bagi karyawannya. Atasan berperan penting untuk menumbuhkan motivasi bagi karyawannya karena jika diberikan dorongan baik

secara moral maupun materi berupa tunjangan diharapkan dapat memacu dirinya untuk lebih meningkatkan hasil kerja. Memberikan pelatihan guna meng-*upgrade skill* para karyawannya adalah salah satu contoh perusahaan memberikan motivasi non-materi yang hasilnya menguntungkan bagi kedua belah pihak. Efek dari motivasi akan terasa jika karyawan siap untuk termotivasi dan diterapkan sesuai dengan kebutuhannya. Karenanya efek suatu motivasi tidak hanya dapat dirasakan oleh seorang karyawan namun juga berpengaruh bagi perusahaan (Prabasari, 2013).

Pegawai akan termotivasi kinerjanya apabila kebutuhan-kebutuhan baik fisik maupun psikologis terpenuhi. Semakin terpenuhi kebutuhan tersebut, maka seorang pegawai akan semakin tinggi motivasi kerjanya. Pegawai mau bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal, dikarenakan ada motivasi kerja dalam dirinya. Menurut teori motivasi prestasi atau *Achievement Motivation Theory* yang dikemukakan oleh David McClelland, menyatakan bahwa pemenuhan terhadap kebutuhan-kebutuhan pegawai tersebut akan menimbulkan motivasi kerja pegawai yang tinggi, yang pada akhirnya akan memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai yang tinggi pula. Namun demikian, motivasi kerja pegawai tidak akan pernah muncul apabila faktor-faktor lainnya diluar kebutuhan-kebutuhan tersebut terpenuhi, seperti faktor disiplin kerja diantara para pegawai. Hal ini dapat dikatakan bahwa secara langsung ataupun tidak langsung faktor disiplin kerja berpotensi mempengaruhi motivasi kerja pegawai, dan apabila motivasi kerja

pegawai muncul maka pada ujung-ujungnya kinerja pegawai pun dapat tercapai dengan baik (Hidayah, 2013).

Pomalingo (2015:528) mengungkapkan; disiplin kerja salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan suatu sikap taat dan patuh serta tunduk pada aturan yang dilandasi oleh kesadaran dari diri pribadi tanpa ada paksaan dari luar. Sikap semacam ini tidak hanya dituntut dari pegawai sebagai individu, tetapi juga dari kelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut. Dengan disiplin kerja pegawai dapat lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya sehingga kinerjanya akan lebih baik, pegawai yang memiliki disiplin kerja akan memiliki kinerja yang lebih baik yang dapat membangun produktivitas pegawai tersebut disiplin kerja harus dibangun pada setiap pegawai mulai dari dini. Dengan adanya sumber daya yang baik, dan kedisiplinan kerja yang baik maka kompetensi yang baik akan tercipta, sehingga kinerja yang baik akan ikut serta dalam organisasi tersebut.

Perbedaan temuan sejumlah riset sebelumnya hasil penelitian Permatasari dkk (2019) disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Peningkatan maupun penurunan disiplin kerja seorang pegawai tidak berdampak pada peningkatan maupun penurunan kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Lomban, dkk, 2015:242). Disiplin kerja dapat dikatakan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Sikap disiplin dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah

organisasi. Penerapan disiplin kerja dalam suatu organisasi bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawannya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para karyawannya.

Berdasarkan hasil observasi awal terdapat temuan bahwa tanggung jawab pegawai belum dilaksanakan dengan baik sehingga tidak menaati peraturan instansi dan motivasi kerja belum optimal dengan baik, kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan, rendah kedisiplinan sebagian pegawai tidak menaati peraturan yang ditetapkan perusahaan, masih ada pegawai yang masuk kerja terlambat dan pulang tidak sesuai yang ditetapkan. Pegawai kurang leluasa melakukan penyesuaian diri terhadap tugas yang diberikan. Pegawai kurang merasa bertanggungjawab dengan tugas mereka karena mereka tidak terlibat atau tidak ada konfirmasi. Perusahaan kurang memberikan perhatian dan penghargaan kepada pelaksanaan tugas dengan baik. Pegawai masih kurang menghargai kedisiplinan kerja mereka. Kondisi di atas menimbulkan permasalahan dalam pencapaian kinerja perusahaan yang belum optimal.

Berdasarkan perbedaan hasil penelitian yang menunjukkan ada pengaruh dan tidak berpengaruh variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja menunjukkan hasil penelitian tidak konsisten. Hasil beberapa penelitian di atas

mendorong dilakukan penelitian selanjutnya dengan mengambil variabel disiplin kerja dalam pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan.

Pentingnya penelitian ini dilakukan untuk bagi perusahaan untuk memberikan perhatian dan penghargaan kepada pelaksanaan tugas dengan baik. Oleh karenanya pegawai harus lebih menghargai kedisiplinan kerja mereka. Kondisi di atas menimbulkan untuk memecahkan permasalahan dalam pencapaian kinerja perusahaan untuk lebih optimal. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Yale Setya Sentosa Sukoharjo)”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan diatas, maka pokok masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja?

C. Tujuan Penelitian

Merujuk pada rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah.

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini, yaitu:

1. Teoretik
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan tentang disiplin kerja, motivasi kerja dan prestasi kerja pegawai khususnya pada PT Yale Setya Sentosa Sukoharjo.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat menambah kepustakaan dalam dunia pendidikan khususnya.
 - c. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan bagi calon karyawan yang akan bekerja.
2. Praktis
 - a. Penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan dan wawasan bagi penyusun mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
 - b. Penelitian ini diharapkan dijadikan bahan acuan bagi penelitian-penelitian yang relevan di masa-masa akan datang.
 - c. Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan dan pertimbangan dalam mengembangkan dan menyempurnakan kebijakan bagi perusahaan, terutama yang berhubungan dengan perilaku intern perusahaan sehingga bisa mempertahankan keutuhan organisasi.