BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia iyalah salah satu faktor dari keberhasilan sebuah perusahaan yang memiliki kedudukan penting agar dapat terwujudnya suatu tujuan dan rencana bagi perusahaan. MSDM melambangkan merupakan salah satu faktor kunci untuk memperoleh kinerja karyawan yang diinginkan, akibatnya selain membenahi masalah keterampilan dan keahlian, manajemen sumber daya manusia juga bertanggung jawab mebentuk perilaku setiap karyawan agar tercapainya kinerja yang diinginkan (Du & Zhang, 2018). Untuk memperoleh kinerja karyawan yang bagus dan maksimal maka suatu perusahaan atau organisasi harus mengatur dengan baik, sehingga mendapatkan hasil yang maksimal bagi perusahaan dan organisasi tersebut. Diantara masalah yang sering terjadi di perusahaan iyalah masalah kinerja karyawan yang kurang baik (Baik & Kim, 2019). Oleh sebab itu seorang pimpinan agar bisa meningkatkan kinerja karyawn supaya keinginan atau tujuan perusahaan dapat terlaksana sesuai yang diharapan perusahaan atau organisasi. Kinerja iyalah suatu hasil yang bisa dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan kebijakan dan ketentuan masing-masing perusahaan atau organisasi dalam rangka menuju suatu tujuan dari setiap perusahaan atau organisasi (Du & Zhang, 2018).

Keberhasilan suatu organisasi atau punperusahaan dapat dipengaruhi oleh kinerja individu atau kelompok dari setiap karyawan, suatu perusahaan akan mengupayakan suatu tujuan dari perusahaan tersebut agar dapat mengoptimalkan suatu kinerja karyawan, dengan imbalan suatu tejuan dapat terlaksana (Cadsby & Song, 2019). Kinerja pada umumnya ialah suatu kegiatan yang dikerjakan karyawan atau tidak dikerjakan karyawan. Kinerja karyawan iyalah suatu pekerjaan yang dapat dipengaruhi oleh seberapa banyak karyawan memberi kontribusi terhadap perusahaan, dari kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja (Baik & Kim, 2019). Kinerja ialah suatu tingkat keberhasilan karyawan secara keseluruhan selama dekade tertentu dalam melaksanakan tugasnya, atau dapat juga dilihat dari berbagai aspek, salah satunya iyalah standar hasil kerja, target atau sasaran yang ditentukan oleh perusahaan atau organisasi (Chen & Podolski, 2016) . Kinerja menurut pendapat Buil & Martínez (2019) iyalah prestasi kerja atau hasil kerja secara keseluruhan yang telah dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diamanati oleh perusahaan atau organisasi. Dengan kata lain, kinerja iyalah suatu hal yang krusial bagi karyawan terhadap suatu perusahaan atau organisasi itu sendiri. Oleh sebab itu, suatu kinerja dapat berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi dan kepuasan kerja.

Motivasi kerja iyalah suatu keinginan dari diri individu yang menyebabkan individu tersebut dapat bekerja. Ketika seseorang bertindak

karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan perusahaan. Jadi, motivasi kerja ialah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan (Kim & Fredline, 2018). Sedangkan menurut Lee & Mazzei (2018) motivasi iyalah suatu kondisi pada diri seseorang yang memicu keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan – kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi kerja sangatlah penting untuk setiap perusahaan maupun organisasi, seseorang karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan dapat memicu karyawan tersebut untuk bekerja lebih giat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Motivasi kerja iyalah keadaan yang melahirkan semangat kerja pada setiap individu atau dengan kata lain pemicu semangat untuk bekerja. Tanpa adanya motivasi kerja, karyawan tidak bisa melakukan pekerjaan sesuai standar dari setiap perusahaan atau organisasi, karena ketika motivasi kerja tidak terprnuhi maka karyawan tidak dapat melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal. Meskipun seorang karyawan yang mempunyai kemampuan dalam bekerja yang tinggi tetapi tidak memiliki motivasi kerja dalam dirinya maka pekerjaan atau tugasnya tidaka akan berjalan lancer (Llopis & J. Foss, 2015).

Kepuasan kerja adalah suatu pekerjaan yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih

mengutamakan pekerjaan daripada balas jasa walaupun balas jasa itu sangat lah penting (Demircioglu & Chen, 2019). Setiap karyawan pasti mempunyai kebutuhan dalam hidupnya. Adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan itulah yang mendorong seseorang melakukan berbagai kegiatan dan aktivitas. Kebutuhan yang dimiliki manusia sangatlah bermacam - macam. Kepuasan seseorang antara satu dengan yang lainnya pasti berbeda-beda. Jadi, kepuasan itu bersifat individual (Lu & Zhao, 2019).

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu sifat yang dirasakan seseorang karyawan, setiap seseorang karyawan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang bermacam-macam sesuai dengan keinginannya. Semakin banyak dimensi dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerja yang tinggi dan akan mengasilkan kepuasan yang sesuai (Tongchaiprasit & Ariyabuddhiphongs, 2016). Demikian juga sebaliknya, semakin banyak dimensi dalam pekerjaannya yang tidak sesuai keinginan maka akan menghasilkan kepuasan kerja yang rendah dan juga akan menghasilkan kepuasan kerja yang buruk (Perugini & Vladisavljević, 2019). Kepuasan kerja iyalah suatu kondisi emosional yang menyenangkan dengan bagaimana para pekerja memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaannya (Tongchaiprasit & Ariyabuddhiphongs, 2016).

Kinerja karyawan dapat ditentukan oleh seberapa baik pengetahuan yang dimiliki karyawan. Lebih lanjut untuk menghasilkan kinerja yang baik, maka perusahaan membutuhkan sistem yang baik pula. Sistem ini bukan hanya peraturan ataus tandar yang ada melainkan juga melibatkan pihak-pihak yang terkait langsung yaitu sumber daya manusia (Cadsby & Song, 2019). Kinerja karyawan yang maksimal sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja maksimal, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat mencapai tujuannya. Karyawan ditunt utuntuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Masing-masing organisasi harus memperkenalkan untuk pendekatan dalam merancang dan mengimplementasikan penilaian kinerja karyawan (Elbaz & Haddoud, 2017). Selanjutnya, peran menetapkan standar kinerja yang disesuaikan dengan konteks organisasi di mana penilaian kinerja karyawan berlangsung, untuk mendefinisikan harapan yang berbeda untuk suatu pekerjaan yang berbeda juga, sesuai dengan objek kegiatan perusahaan (Baik & Kim, 2019).

Melihat uraian latar belakang diatas, maka penulis mengambil sebuah judul penelitian dalam pembuatan tesis dengan judul :

“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Kantor Cabang JNE Banjarnegara dan Purbalingga)

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang di atas, maka dapat ditentukan rumusan permasalahan yang akan dibahas dalam tesisini, antara lain:

1. Apakah variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penulisan

Berdasarkan rumusan permasalahan yang telah ditentukan di atas, maka tujuan penulisan ini adalah:

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

D. Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat penelitihan yang diperoleh dari penelitihan tersebut adalah :

1. ManfaatTeori

   Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontibusi teoritik bagi peneliti kajian sumberdaya manusia tekait kinerja karyawan, agar berguna untuk menjadi sumber dan reverensi dalam melakukan penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktik

Secara praktik hasi penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi setiap karyawan pada Kantor Cabang JNE Banjarnegara dan Purbalingga. Sehingga dapat meningkatkan lagi kinerjanya agar bisa mencapai tujuan perusahaan.