

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 LATAR BELAKANG**

Sumber daya manusia manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat (Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003).

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya (Hasibuan,2003). Oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dengan teknologi perusahaan melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Mathis dan Jackson, 2002).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2005).

Kinerja menurut Prabu (2006) bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak pegawai itu sendiri. Oleh karena itu, kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi dan disiplin kerja.

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan. Jadi, motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan (Mathis dan Jackson, 2009). **Sedangkan menurut Supardi dan Anwar (2004) mengatakan motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan.**

Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar

atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan. Untuk menciptakan kinerja karyawan agar berjalan dengan efektif, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja tetapi dengan mempunyai disiplin kerja yang tinggi.

Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi (Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003).

Menurut Rivai (2004: 444) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

Dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

CV. Sampurna sebagai salah satu perusahaan yang mengutamakan kualitasnya adalah perusahaan yang berdiri pada tahun 1952 dan bergerak dibidang distribusi

produk-produk seperti makanan dan minuman, sembako dan produk-produk lainnya. Cakupan perusahaan CV.Sampurna memasarkan dan mendistribusikan produk-produk dari supplier meliputi pasar, supermarket, toko-toko, industri rumahan dan lain-lain. Penulis memilih CV.Sampurna Kupang karena CV.Sampurna adalah perusahaan yang sudah berdiri selama 70 tahun merupakan umur yang panjang dalam mempertahankan bisnisnya, dengan cara mempertahankan dan meningkatkan kinerja, sehingga ini pantas diteliti karena ada potensi motivasi dan disiplin karyawan yang sangat berperan dalam kesuksesan bisnis tersebut.

Kinerja pada CV. Sampurna merupakan suatu hasil yang dicapai oleh perusahaan dan hasil tersebut merupakan tujuan atau harapan yang diinginkan oleh perusahaan. Oleh karena itu untuk mencapai suatu kinerja yang sesuai dengan harapan maka CV. Sampurna harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaannya agar hasil kinerja yang dicapai oleh perusahaan sesuai dengan apa yang diharapkan ataupun standar yang ditentukan oleh CV. Sampurna. Dalam pencapaian tujuan perusahaan, diharapkan kinerja karyawan CV.Sampurna Kupang dapat terus meningkat. Penulis mendapat informasi dari manager umum CV.Sampurna berupa data penilaian kinerja sebagai berikut:

**Tabel 1.1**

**Data Absensi Karyawan pada CV. Sampurna Kupang**

**Bulan Januari – Desember 2020**

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Alasan Ketidakhadiran		
			Sakit	Izin	Tanpa keterangan
Januari	70	23	-	-	-
Februari	70	24	1	-	-
Maret	70	27	-	-	-
April	70	26	-	1	-
Mei	70	26	-	2	-
Juni	70	26	-	-	-
Juli	70	26	-	2	-
Agustus	70	26	2	-	-
September	70	26	-	-	-
Oktober	70	26	1	1	-
November	70	26	-	-	-
Desember	70	21	-	1	-

*Sumber: CV.Sampurna Kupang*

Tabel 1 menunjukan bahwa kehadiran karyawan pada CV. Sampurna Kupang Dari data tersebut, terlihat bahwa sistem karyawan pada CV. Sampurna Kupang termotivasi untuk bersedia berkinerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya.

Hal ini dapat dikatakan cukup tinggi dalam arti masih banyak pegawai yang disiplin. Disiplin kerja karyawan dapat dilihat melalui sikap pegawai menjalankan kewajibannya di dalam perusahaan. Secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada perusahaan tersebut sehingga tujuan perusahaan dalam dapat tercapai.

Hasil penelitian terdahulu oleh Abidin, (2013) yang melakukan penelitian dengan judul “pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung. Hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Rekatama Putra Gegana Bandung. Penelitian Terdahulu oleh Sanjaya, (2015) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Ros In Yogyakarta, hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta.

Dari uraian diatas, penulis tertarik untuk mengangkat judul penelitian **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sampurna Kupang”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan maka perumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sampurna Kupang”**

## **1.3. Persoalan Penelitian**

Persoalan pada penelitian ini adalah :

- a) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan pada CV. Sampurna Kupang ?
- b) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan pada CV. Sampurna Kupang ?

## **1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.4.1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan CV. Sampurna Kupang.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan CV. Sampurna Kupang.

### **1.4.2. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian yang dilakukan, manfaat yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah :

#### **1.4.2.1. Manfaat Teoritis**

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya peningkatan kinerja karyawan.

#### **1.4.2.2. Manfaat Praktis**

- 1) Bagi Pihak PT. Sampurna

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada karyawan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sampurna Kupang.

- 2) Bagi Akademisi

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan memperkaya bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.