

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerjanya buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugi.

Peran dan Fungsi sumber daya manusia tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainya dikarenakan sumber daya manusia merupakan asset organisasi yang sangat vital. Dalam mencapai tujuannya suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Agar Sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kinerja dan aspek-aspek lainya yaitu pelatihan, mutasi dan rotasi kerja yang diteliti oleh Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. Hal ini akan menjadikan sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam membina karyawan agar tercapainya tujuan di organisasi maupun perusahaan itu sendiri. Menurut Afandi (2021:84) Kinerja merupakan sejauh mana tugas-tugas yang mengatur pekerjaan seseorang diatur. Kinerja mengacu pada pencapaian seseorang dalam keterkaitan dengan skala pekerjaan yang ada. Dengan menetapkan standar tertentu, kinerja merupakan representasi dari kapasitas seseorang dalam

melaksanakan tanggung jawabnya. Kinerja adalah salah satu dari banyak jenis pekerjaan yang dapat dilakukan seseorang.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan agar tujuan Perusahaan dapat tercapai. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi bagi organisasi seperti kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja serta sikap kooperatif (Mathis dan Jackson, dalam Jasmalinda 2021:2617). Kinerja merupakan hasil ataupun tingkat keberhasilan seseorang atau karyawan secara keseluruhan dalam periode tertentu selama melaksanakan tugas, berbanding dengan berbagai kemungkinan standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu serta telah disepakati Bersama (Rivai dalam Makowagow, 2020:492).

Dalam sebuah organisasi, karyawan mempunyai kinerja yang berbeda-beda. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Afandi (2021:86-87) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu Kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan seseorang pekerja, tingkat motivasi pekerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja.

Menurut Mangkunegara (2016:9) kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggungjawab yang diberikan.

Peningkatan kinerja karyawan dalam suatu organisasi sangat diperlukan agar tujuan yang diinginkan oleh organisasi dapat direalisasikan dengan baik. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain adalah motivasi dan disiplin kerja (Wexley & Yukl 2000). Menurut Dharma (2012:24) mengemukakan bahwa terdapat tiga indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2013:143).

Mangkunegara (2016:10) motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai organisasi perusahaan. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Menurut McClelland (2005:45) mengemukakan bahwa ada tiga indikator untuk mengukur motivasi kerja yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan.

Pendisiplinan karyawan dapat dilaksanakan dengan cara menetapkan peraturan yang harus dipatuhi karyawan. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan, untuk itu perusahaan perlu mengawasi setiap tindakan dan perilaku yang dilakukan karyawan saat bekerja. Menurut Darsono dan Siswandoko (2011:129) disiplin adalah suatu

keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan dalam Sinambela (2016:335) Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun serta terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan.

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku disekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi. Singodinedjo dalam Sutrisno (2019:86). Menurut Agustini (2011:73) mengemukakan bahwa terdapat empat indikator untuk mengukur disiplin kerja yaitu tingkat kehadiran, ketaatan terhadap atasan, kesadaran kerja dan tanggung jawab.

Disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hal ini dikarenakan motivasi memiliki sifat penggerak atau pendorong keinginan seseorang untuk melakukan tindakan tertentu dalam hal pencapaian hasil kerja serta dengan adanya sifat disiplin kerja maka karyawan akan merasa ia sedang diawasi dan bila melanggar suatu peraturan akan mendapat sanksi. Oleh karena itu kedua variabel tersebut memiliki dampak yang besar untuk menciptakan kinerja yang baik dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu.

Untuk mengetahui seberapa optimalnya kinerja karyawan pada Kantor Harian Pagi Pos Kupang dapat dilihat dari data penilaian kinerja pada tahun 2023, data penilaian kinerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 1.1

Evaluasi Kinerja Karyawan Kantor Harian Pagi Pos Kupang (2023-2024)

No.	Aspek Kinerja	Nilai Rata-Rata 2023	Kategori	Nilai Rata-Rata 2024	Kategori
1.	Kualitas Hasil Kerja	85.4	Baik	82.1	Baik
2.	Kuantitas Hasil Kerja	80.3	Baik	77.5	Cukup Baik
3.	Kedisiplinan	88.9	Baik	84.0	Baik
4.	Kemandirian	79.5	Cukup Baik	75.6	Cukup Baik
5.	Integritas	87.0	Baik	85.2	Baik
6.	Tanggung Jawab	83.2	Baik	80.0	Baik
Rata-Rata Keseluruhan		84.05	Baik	80.73	Baik

Sumber: Kantor Harian Pagi Pos Kupang

Pada tabel 1.1 di atas dapat diketahui bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan dalam beberapa aspek, terutama dalam kuantitas hasil kerja, kemandirian, dan kedisiplinan. Penurunan ini mengindikasikan bahwa motivasi dan disiplin karyawan semakin menurun dari tahun 2023 ke 2024. Motivasi dan disiplin yang rendah berpengaruh signifikan terhadap penurunan kinerja karyawan. Hal ini

terlihat dari target yang tidak tercapai secara konsisten, serta tingkat kedisiplinan yang semakin menurun.

Tabel 1.2

Pembagian Divisi Kantor Harian Pagi Pos Kupang

No	Divisi	Populasi
1	<i>Business</i>	22
2	<i>Editorial</i>	5
3	<i>Advertising</i>	9
4	<i>Circulation</i>	2
5	<i>Finance</i>	8
6	<i>Hrga</i>	1
7	<i>Printing</i>	5
8	<i>Event and promosi</i>	9
9	<i>Digital advertising</i>	3
10	<i>News</i>	5
11	<i>Production</i>	3
12	<i>Editorial online</i>	5
	Jumlah	77

(Sumber : Kantor Harian Pagi Pos Kupang)

Pada tabel 1.2 di atas dapat diketahui bahwa terdapat 6 pembagian divisi pada Kantor Harian Pagi Pos Kupang, ini mencerminkan struktur fungsional dari sebuah perusahaan media atau percetakan, di mana setiap bagian memiliki peran dan

tanggung jawab masing-masing. Redaksi bertanggung jawab atas isi berita, Keuangan mengelola dana perusahaan, Iklan berperan dalam pemasukan dari promosi, Sirkulasi menangani distribusi produk, Umum mendukung kebutuhan operasional, dan Percetakan mengurus produksi cetak.

Penelitian terdahulu yang menjadi pendukung dalam proposal ini adalah, penelitian yang membahas tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT Anugrah Yaden Utama yang dilakukan oleh Puja Sukrillah (2024). Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Anugrah Yaden Utama.

Pada penelitian lain yang dilakukan oleh Nur Ani Rozalia, Hamida Nayati Utami dan Ika Ruhana (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Pattindo Malang dan disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Pattindo Malang. Secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Pattindo Malang.

Dapat di simpulkan bahwa dari hasil penelitian di atas menunjukkan hasil yang tidak konsisten, sehingga mendorong untuk melakukan penelitian ini dengan tujuan untuk meneliti Kembali Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menarik untuk diteliti kembali karena terdapat hasil yang berbeda-beda pada penelitian sebelumnya.

Berdasarkan Latar Belakang yang telah di jelaskan di atas, maka penulisan akan melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Harian Pagi Pos Kupang”**.

1.2. Rumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka yang menjadi masalah penelitian ini adalah “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Harian Pagi Pos Kupang”.

1.3. Persoalan Penelitian.

- a. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Harian Pagi Pos Kupang?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di pada Kantor Harian Pagi Pos Kupang?

1.4. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pada Kantor Harian Pagi Pos Kupang
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada pada Kantor Harian Pagi Pos Kupang.

1.4.2 Manfaat Penelitian.

Berdasarkan tujuan penelitian di atas maka yang menjadi manfaat dalam penelitian ini adalah:

a) **Akademi**

Peneliti ini diharapkan sebagai sumber informasi, referensi dan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dalam kepustakaan untuk memungkinkan peneliti selanjutnya mengenai Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Harian Pagi Pos Kupang.

b) **Praktis**

Peneliti ini dapat dijadikan masukan bagi Kantor Harian Pagi Pos Kupang berkait motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.