

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi ini dunia usaha tidak lagi dibatasi oleh sekat – sekat wilayah. Berbagai perusahaan mempunyai kesempatan untuk meluaskan jangkauannya. Dalam kondisi seperti ini dunia usaha dihadapkan pada suatu kompetisi yang sangat ketat.

Sumber daya manusia merupakan salah satu departemen yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan dari suatu perusahaan. Departemen sumber daya manusia mempunyai andil dalam mengembangkan potensi karyawan untuk kepentingan perusahaan. Beberapa potensi karyawan seperti kedisiplinan, motivasi, totalitas, kecerdasan dan sebagainya dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan perannya di perusahaan. Di sinilah departemen sumber daya manusia harus dapat mengelola potensi – potensi karyawan agar dapat mendorong kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu peran penting dari departemen sumber daya manusia yaitu pengelolaan kesempatan kepada sumber daya manusia di perusahaan agar dapat berperan aktif dan maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan (Sutrisno 2011:87). Pengelolaan yang baik dapat mendorong sumber daya manusia termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik dari waktu ke waktu. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui cara mengelola potensi,

kesempatan dan faktor – faktor yang dapat mendorong kinerja para karyawan di suatu perusahaan.

“Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan”. Hasibuan (2017;141) motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik, pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Motivasi merupakan kekuatan potensial yang ada didalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang intinya berkisar sekitar materi dan non materi.

Salah satu potensi karyawan yang penting dalam mendorong kinerja adalah kedisiplinan. Manajemen perusahaan yang baik biasanya selalu memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi. Kedisiplinan dapat dilihat dari bagaimana karyawan mengerjakan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Hal ini sesuai dengan pendapat Latainer bahwa “disiplin merupakan kekuatan yang ada di dalam diri karyawan yang menyebabkan karyawan secara sukarela mematuhi peraturan dan keputusan yang ada di perusahaan” (Sutrisno, 2011).

Kedisiplinan di perusahaan tentu akan membuat lingkungan kerja yang sehat dan seimbang karena setiap karyawan menjalankan peran, fungsi dan tanggungjawabnya sesuai dengan aturan yang berlaku. Karyawan yang disiplin

juga akan bekerja secara efektif dan efisien sehingga terhindar dari pemborosan waktu dan energi. Untuk itu, suatu perusahaan yang memiliki kedisiplinan tinggi tentu akan lebih mudah untuk mencapai tujuannya karena sistem atau aturan yang berlaku dapat dijalankan dengan baik oleh para karyawan.

Tabel 1.1

Rekapitulasi Absensi Pada Tahun 2018

Karyawan Pada CV. Prabu Distrindo

No	Bulan	Keterangan		
		Sakit	Alpa	Terlambat
1	Januari	15 Orang	-	8 Orang
2	Februari	11 Orang	-	3 Orang
3	Maret	22 Orang	3 Orang	16 Orang
4	April	9 Orang	-	2 Orang
5	Mei	-	-	15 Orang
6	Juni	17 Orang	1 Orang	14 Orang
7	Juli	24 Orang	8 Orang	13 Orang
8	Agustus	12 Orang	8 Orang	14 Orang
9	September	-	-	-
10	Oktober	20 Orang	8 Orang	23 Orang
11	November	-	-	-
12	Desember	-	-	-

13	Jumlah	130 Orang	28 Orang	109 Orang
----	--------	-----------	----------	-----------

Sumber : HRD CV. Prabu Distrindo, di olah oleh peneliti (2019)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat disiplin kerja dilihat dari sisi kehadiran karyawan pada CV. Prabu Distrindo masih cukup rendah karena masih banyak karyawan yang datang terlambat atau tidak tepat waktu yang telah ditentukan. Dimana karyawan yang datang terlambat meningkat disetiap bulannya. Dalam hal ini harus menjadi evaluasi bagi pihak perusahaan agar dapat memberikan solusi terbaru untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan yang sesuai dengan aturam yang telah diberlakukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2005;67), kinerja pegawai sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk mengetahui kemampuan, keterampilan, kualitas kerja, kuantitas kerja, dan waktu yang digunakan para pegawai untuk bekerja. Dengan demikian kinerja pegawai juga menentukan tercapainya suatu tujuan yang diharapkan oleh sebuah perusahaan.

CV. Prabu Distrindo bergerak dibidang distribusi yang didirikan pada tahun 1999, CV. Prabu Distrindo memiliki daerah distibusi di Sumatra Selatan dengan kantor pusat dikota Palembang yang beralamat di Jl. M Prabu Mangkunegara Blok B No 16-18, komplek Prabu Indah, Bukit Sangkal, Kalidoni, Palembang, dengan memiliki luas gudang 3.226 M, CV. Prabu Distrindo juga

memiliki dua cabang dikota Baturaja beralamat di Jl. Ayan No. 15 Baturaja dengan luas gudang 720 M dan cabang Lahat beralamat di Jl. Raya Lahat KM 5 Bandar Agung Lahat dengan luas gudang 620 M , CV. Prabu Distindo juga memiliki pengalaman pendistribusian produk Consumer Goods selama kurang lebih 15 Tahun dan menjadi distribusi terbaik di Sumatra Selatan.

Menurut peneliti, kedisiplinan dan motivasi merupakan variabel penting yang dapat menentukan kinerja karyawan di suatu perusahaan. Kedisiplinan dapat menentukan jalannya peran, fungsi dan tujuan yang ada di perusahaan. Kedisiplinan yang tinggi tentu akan memudahkan perusahaan mencapai tujuannya. Sementara itu, motivasi dapat menentukan sejauh mana karyawan mau berusaha dan bekerja seoptimal mungkin untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

Masalah yang membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada CV. Prabu Distrindo adalah disiplin kerja pegawai yang masih kurang maksimal. Terdapat beberapa pegawai yang kurang profesional dan disiplin karena masih adanya pegawai yang terlambat masuk kerja, lebih awal keluar kator pada jam istirahat, dan ada juga yang melakukan aktifitas lain pada jam kerja yang tidak ada hubungannya dengan jam pekerjaan. Jika dilihat dari permasalahan tersebut, penulis menduga bahwa penyebab dari kedisiplinan karyawan yang kurang baik adalah kurangnya motivasi, yang dapat mengakibatkan kualitas kinerja karyawan yang kurang maksimal.

Berdasarkan uraian diatas, terlihat jelas bahwa motivasi dan disiplin kerja sangat berhubungan erat terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, pernulis

tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Prabu Distrindo**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai beriku :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Prabu Distrindo
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Prabu Distrindo
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di CV. Prabu Distrindo

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk melihat Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di CV.Prabu Distrindo

1.4 Tujuan dan Manfaat Penulisan

1.4.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV.Prabu Distrindo
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV.Prabu Distrindo
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV.Prabu Distrindo

1.4.2 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat digunakan :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini berguna untuk meningkatkan pemahaman berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia (SDM) yang telah dipelajari dibangku perkuliahan

2. Bagi perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi pimpinan CV.Prabu Distrindo dalam mengambil keputusan dan kebijakan yang berkaitan dengan Motivasi dan Disiplin kerja serta Kinerja.

3. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan yang bermanfaat dan dapat digunakan sebagai bahan bacaan ilmiah diperpustakaan, serta menambah pengetahuan mengenai motivasi dan disiplin kerja karyawan di CV.Prabu Distrindo

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas dan terperinci untuk mempermudah pembahasan materi dari laporan ini. Penulis akan menjabarkan dalam empat bab pembahasan antara lain :

➤ **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini penulis akan menguraikan latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian,, dan sistematika penulisan.

➤ **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang pengetahuan motivasi kerja, kinerja, faktor yang mempengaruhi kinerja dan disiplin kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin, indikator-indikator disiplin kerja.

➤ **BAB III METODELOGI PENELITIAN**

Bab ini menguraikan tentang ruang lingkup penelitian, Objek penelitian, metodologi penelitian, metodologi pengumpulan data, populasi dan metodologi pengambilan sampel, variabel operasional, metodologi analisis data

➤ **BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menguraikan tentang sejarah, srtuktur organisasi, hasil responden

➤ **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab V ini akan diberikan kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan penelitian, kemudian disampaikan beberapa saran perbaikan.