

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman yang semakin maju dan persaingan yang semakin pesat, perlu adanya peningkatan mutu dan kemampuan tenaga kerja karyawan pada sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) adalah aset yang paling penting dalam perusahaan, karena SDM yang mengelola seluruh sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan juga ditentukan oleh kualitas sumber daya yang dimiliki. Masalah perusahaan yang sering kali dihadapi yakni terkait dengan masalah sumber daya manusianya dimana hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen dalam mengelolanya.

Perusahaan harus dapat memiliki produktivitas yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, maka perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal, tidak ada konflik antara karyawan, serta tercapainya kepuasan kinerja karyawan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini menandakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam kehidupan organisasi tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang lebih baik pula karena tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya. Untuk itu tentu karyawan memerlukan motivasi untuk dapat berkerja lebih rajin. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan

akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaiknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Setiawan, 2013).

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kualitas output, kualitas input kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif (Dov Elizur, 2012).

Kinerja merupakan suatu kelompok jabatan yang identic dalam hal tugas-tugas utama. Suatu pekerjaan dapat dianggap sebagai suatu kelompok jabatan yang cenderung serupa yang dapat dievaluasi dan analisis hasil-hasil pencapaiannya, Oleh karena itu, kinerja karyawan akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi kerja 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 , (2002).

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 perkerja yang telah menjadi tanggung jawabnya. Motivasi adalah suatu dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu. Biasanya seorang karyawan untuk mencapai target tentu pasti ada faktor-faktor yang mendorong atau memberi semangat faktor tersebut. Kebutuhan atau keinginan seseorang tidak akan sama antara yang satu dengan yang lain. Keinginan dan kebutuhan yang beragam itu terjadi karna proses mental dan karakteristik yang terjadi pada diri seseorang karyawan. Proses mental merupakan proses pembentukan persepsi pada diri

seseorang, proses ini pada hakekatnya proses belajar seseorang terhadap segala sesuatu yang dilihat dan dialaminya dari lingkungan dan sekitarnya. Dengan sikap yang berbeda-beda itu, maka motivasi untuk melakukan aktivitas dalam memanfaatkan sesuatu yang dihadapinya juga akan berbeda pula. Menurut Hasibuan (1999) dalam bukunya (Edy Sutrisno, 2009:110) mengemukakan bahwa motivasi adalah satu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen SDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Pada hakekatnya akan menumbuhkan kesadaran bagi para karyawan untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, dimana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal serta motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik, maka akan mempengaruhi aktivitas-aktivitas dari instansi itu sendiri. Karyawan dengan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya. Menurut Singodimedjo (2002),

Disiplin kerja seorang karyawan tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi bisa juga dinilai dari sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang mempunyai disiplin tinggi tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawas langsung dari atasan (Setiawan , 2013).

Kinerja adalah suatu metode untuk membandingkan berbagai pekerjaan dengan menggunakan prosedur-prosedur formal dan sistematis untuk menentukan urutan pekerjaan-pekerjaan melalui penentuan kedudukan dan rasio antara satu pekerja dengan yang lainnya. Hasil dari penilaian ini disebut sebagai kinerja, yang dapat dijadikan sebagai dasar untuk memberikan suatu sistem upah yang adil. Keberhasilan penentu pencapaian tugas terhadap individu akan dapat mengarahkan penempatan kinerja organisasi. Penilaian kinerja dititik beratkan penilaian (Rivai dan Basri, 2005). Penggunaan teknik-teknik penilaian kinerja akan menjadi efektif jika penilaian memerhatikan validasi dan reliabilitas teknik penelian,

PT Almasanih Village Properti adalah perusahaan yang bergerak dibidang real estate & property. Berdasarkan gejala yang ditemui dari hasil pengamatan selama penulis bekerja, terdapat beberapa fenomena permasalahan yang berhubungan dengan tindakan disiplin yang menunjukkan masih kurangnya karyawan melaksanakan prinsip kinerja pada perusahaan.

Diantaranya masih banyaknya karyawan yang datang terlambat dan tidak kembali tepat waktu setelah jam istirahat makan siang, masih ada karyawan yang mengerjakan diluar tugas pada jam kerja.

Masalah disiplin dikarenakan karakteristik tugas dan tidak meratanya beban kerja yang diberika sehingga menimbulkan kejenuhan bagi karyawan sehingga dapat mengakibatkan keryawan melanggar aturan perusahaan dan bertindak tidak disiplin.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “PENGARUH MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ALMASANIH VILLAGE PROPERTI”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini :

1. Apakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Almasanih Village Properti ?
2. Apakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Almasanih Village Properti ?
3. Apakah pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Almasanih Village Properti ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Almasanih Village Properti.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Almasanih Village Properti.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Almasanih Village Properti.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah antara lain :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah Sumber Daya Manusia yang

menyakut motivasi kerja dan disiplin kerja, terhadap kinerja karyawan dan dapat menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan dalam menentukan langkah untu kemajuan perusahaan.

2. Bagi pihak Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperoleh hasil yang maksimal sehingga dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi acuan bagi penelitian yang akan datang.

3. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, memperluas wawasan, dan pengalaman serta, meningkatkan cara berfikir yang kritis terhadap semua dinamika yang terjadi didalam organisasi khususnya dalam bidang sumber daya manusi.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada mengenai faktor-faktor mempengaruhi kinerja karyawan, maka penelitian ini memfokuskan pada pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini berisi penjelasan ini yang terkandung dari masing-masing bab secara singkat dari keseluruhan skripsi ini. Skripsi ini disajikan dengan sistematika sebagai berikut:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai latar belakang masalah, yang menampilkan landasan pemikiran secara garis besar baik dalam teori maupun fakta yang ada yang menjadi alasan dibuatnya penelitian ini. Perumusan masalah berisi

mengenai pernyataan tentang keadaan, fenomena atau konsep yang memerlukan jawaban melalui penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab landasan teori berisi tentang uraian dari teori-teori yang akan digunakan sebagai dasar untuk mendukung penelitian dari masalah yang dibahas, penelitian terdahulu, literatur yang mendasar topik penelitian pada umumnya, dan model konseptual penelitian pada umumnya.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab metodologi penelitian menguraikan tentang tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sample, metode analisis data.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menjelaskan tentang diskripsi objektif objek penelitian yang berisi penjelasan singkat objek yang digunakan dalam penelitian. Analisis data dan pembahasan hasil penelitian merupakan bentuk yang lebih sederhana yang mudah dibaca dan mudah diinterpretasikan meliputi diskripsi objek penelitian.

BAB V : PENUTUP

Merupakan bab terakhir dari skripsi ini yang berisi kesimpulan berdasarkan hasil pembahasan, keterbatasan penelitian serta saran-saran bagi peneliti selanjutnya.