

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah penggerak utama berjalannya kegiatan sebuah organisasi, keberadaan sumber daya manusia menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting untuk keberhasilan organisasi. Persaingan global saat ini mengakibatkan dunia kerja sangat membutuhkan sumber daya manusia yang biasa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman.

Motivasi menurut Pereira & Said, (2019:2) pada dasarnya adalah memperlihatkan kinerja dari seorang karyawan. Motivasi adalah dorongan psikologis yang merangsang individu untuk bertindak sesuatu agar mencapai tujuannya. Eksistensi motivasi didalam individu sangatlah diperlukan, terutama bagi seorang karyawan. Karyawan akan berusaha semaksimal mungkin untuk memenuhi kebutuhan mereka. Jika motivasinya kuat, maka ia akan terus berusaha dan tidak akan mudah menyerah saat menghadapi kesulitan. Dorongan dalam memotivasi sangat diperlukan dalam sebuah perusahaan. Karyawan akan bekerja lebih giat lagi dan bisa menghasilkan sumbangan lebih terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakannya. Tanpa motivasi, maka karyawan tidak akan bekerja dengan maksimal atau memenuhi kriteria yang telah ditetapkan perusahaan hal ini

disebabkan karena apa yang menjadi dorongan dari karyawan tersebut dalam bekerja tidak dapat terpenuhi. Walaupun karyawan tersebut ahli di pekerjaannya jika tidak memiliki dorongan dalam motivasi maka hasil akhir di pekerjaannya tetap tidak akan maksimal. Oleh karena itu motivasi dalam bekerja sangatlah penting karena jika tingkat motivasi seorang karyawan tinggi dalam bekerja maka akan berdampak juga terhadap hasil kinerja karyawan tersebut.

Selanjutnya indikator yang tidak kalah penting untuk penentu sumber daya manusia yang baik dan buruk dapat juga ditemukan pada tingkat disiplin para karyawan dalam melaksanakan kerja. Dalam rangka kelancaran tugas-tugas maka diperlukan yang namanya kedisiplinan dalam pekerjaan. Pernyataan ini di dukung oleh Candana, (2018:2) Disiplin kerja ialah tindakan karyawan untuk mematuhi aturan pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan tempat mereka bekerja. Adanya disiplin kerja maka seorang karyawan harus menaati seluruh kebijakan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Perusahaan akan mengalami kesulitan untuk mewujudkan tujuannya jika karyawan yang dimiliki tidak disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh sebab itu perusahaan wajib memiliki peraturan yang tegas supaya para karyawannya dapat disiplin dan perusahaan juga wajib memberi sanksi terhadap para karyawan yang tidak disiplin saat bekerja, hal ini agar karyawan mendapatkan efek jera sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan

atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi sangat diperlukan agar tujuan yang diinginkan oleh organisasi dapat direalisasikan dengan baik. Kinerja suatu organisasi akan meningkat apabila terdapat kerjasama dan hubungan yang baik antara pimpinan dan pegawainnya. Dengan meningkatkan kinerja pegawai akan meningkatkan kinerja perusahaan.

PT. Sarana Sumber Abadi juga tidak sepenuhnya terhindar dari masalah disiplin kerja seperti, masih adanya karyawan dari PT. Sarana Sumber Abadi yang terlambat masuk kerja, sakit atau izin tanpa pemberitahuan dan surat keterangan. Sanksi juga diberikan sebagai penunjang untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan. Hal ini tentu berdampak buruk pada produktivitas perusahaan karena penyelesaian pekerjaan menjadi terhambat. Padahal ketepatan waktu adalah hal penting di dalam dunia pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas baik masalah motivasi dan disiplin kerja saling berkaitan erat dalam menghasilkan kinerja yang positif bagi perusahaan kedepannya. Untuk menghindari karyawan yang tidak memberikan manfaat bagi perusahaan PT. Sarana Sumber Abadi maka penulis tertarik untuk mengangkat skripsi yang berjudul: “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sarana Sumber Abadi”.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Sumber Abadi?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Sumber Abadi?
3. Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sarana Sumber Abadi?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan pedoman dalam penelitian untuk mendapatkan respon permasalahan penelitian dari perumusan yang ada.

Berikut tujuan penelitian ini:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Sumber Abadi.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Sumber Abadi.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Sumber Abadi.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan mengetahui bagaimana kinerja karyawan di perusahaan tersebut, sehingga dapat dijadikan pedoman dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Dapat memberikan gambaran pengetahuan informasi yang mendalam bagi perusahaan, mahasiswa, dan para akademis, selain itu dapat dijadikan bahan evaluasi bagi manajer SDM agar dapat mengambil keputusan dan menerapkan kebijakan yang tepat dalam rangka meningkatkan kinerja karyawannya.