

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam persaingan dunia usaha saat ini perusahaan di tuntut untuk lebih meningkatkan kualitas SDM yang dimiliki. Bukan hanya fasilitas dan sumber daya alam saja yang di perlukan untuk mengembangkan perusahaan. Tetapi lebih tergantung pada kualitas manusia yang melakukan tugas atau pekerjaan tersebut. karena salah satu faktor penting suatu keberhasilan dari suatu tujuan perusahaan itu adalah kualitas SDM yang dimiliki.

Posisi Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangat penting karena dalam perusahaan SDM lah yang melakukan seluruh kegiatan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk bisa menggunakan dan memanfaatkan sumber daya manusia yang sudah ada dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan.

Pengelolaan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai penerapan dari manajemen sumber daya manusia, bagaimana mengatur manusia yang bekerja di perusahaan tersebut dapat mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Mengelola sumber daya manusia sangat penting guna menciptakan sumber daya manusia yang handal dan memiliki kinerja yang baik bagi perusahaan. Masalah yang di hadapi perusahaan adalah bagaimana mengatur sumber daya manusia tersebut agar bisa bekerja dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah di tetapkan.

Kinerja karyawan 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 (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seorang 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 kerja adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan. Oleh karena itu, motivasi kerja dapat diartikan sebagai bagian integral dari hubungan/industrial dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan (Sinungan, 2008:134).

Sedangkan menurut Sunarto (2005:9) motivasi kerja bisa didefinisikan sebagai perilaku yang berorientasi tujuan. Memotivasi ialah mengajak karyawan mengikuti kemauan untuk menyelesaikan tugas. Karyawan merasa termotivasi, apabila merasa tindakannya mengarah pada pencapaian tujuan dan imbalan berharga yang akan memuaskan kebutuhan mereka. Karyawan yang termotivasi akan mengerti keinginan pemimpinnya dan akan menyelesaikan tugas sesuai yang diinginkan pemimpinnya. Secara umum cara untuk memotivasi karyawan adalah dengan memberikan insentif, imbalan, kesempatan untuk pembelajaran dan pertumbuhan serta jenjang karir yang cukup menjanjikan bagi kehidupan di masa yang akan datang.

Motivasi kerja menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja karyawan perlu ditingkatkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Selain itu juga jika ada seorang karyawan dengan keadaan posisi yang kurang semangat terhadap pekerjaan maka perlu adanya sikap perhatian yang diberikan terhadap pemimpin untuk memotivasi karyawan tersebut.

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. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Martoyo,1996). 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).

Nitisemito (1991) mengemukakan disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh karyawan.

Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan dapat bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Sondang P. Siagian,2002).

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.

Dalam hal ini PT. Lautan Teduh Interniaga cabang Karang Anyar Lampung Selatan. adalah salah satu dealer resmi Yamaha yang ada di lampung selatan, tepatnya di Jl.Pangeran Senopati II, Karang Sari Jati Agung, Karang Anyar Lampung Selatan. Yang menawarkan berbagai produk motor seperti Yamaha Vixion, Nmax, Dan Mio. Dengan persaingan yang semakin ketat di bidang otomotif pada era globalisasi ini, sudah seharusnya karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga cabang Karang Anyar, memiliki disiplin yang tinggi guna memenangkan persaingan pasar serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil pra survei, peneliti mendapatkan informasi mengenai disiplin dan motivasi serta kinerja karyawannya melalui Kepala cabang (Kacab) yang menyebutkan bahwa karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga cabang Karang Anyar Lampung Selatan, masih terdapat karyawan yang tidak disiplin yaitu, masih terdapat karyawan yang tidak datang ke kantor (mangkir), datang tidak tepat waktu, dan pulang terlalu cepat.

Untuk menciptakan kinerja pegawai yang efektif dan efisien tidak mudah, tidak hanya menciptakan disiplin kerja yang tinggi saja tetapi faktor motivasi juga mempengaruhi. Oleh karena itu, perusahaan dapat mendorong karyawan agar memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan. PT. Lautan Teduh Interniaga cabang Karang Anyar Lampung Selatan. mendorong karyawannya agar memiliki motivasi dalam menjalankan kegiatannya dengan memberikan *reward* kepada karyawan yang memenuhi target bahkan melampaui target yang telah ditetapkan. Tidak hanya *reward* saja yang digunakan perusahaan dalam meningkatkan motivasi, tetapi kenaikan gaji, tunjangan dan promosi kerja yang tetap dipertimbangkan dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan juga merupakan cara untuk meningkatkan motivasi karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga cabang Karang Anyar Lampung Selatan.

Penilaian kinerja individu pada PT. Lautan Teduh Interniaga cabang Karang Anyar Lampung Selatan. yaitu nilai angka akhir yang mencerminkan kontribusi karyawan terhadap hasil keseluruhan dari kinerja unit kerja, dan disebut dengan Prestasi (P). Penilaian kinerja individu berdasarkan suatu pernyataan mengenai sasaran kerja yang hendak dicapai yang telah ditargetkan oleh seorang karyawan dalam satu periode dan disepakati oleh atasannya yang disebut dengan SKI (Sasaran Kerja Individu).

Tabel 1.1
Nilai prestasi (NP)

Range nilai (%)	Nilai prestasi	Keterangan
>110	P1	Istimewa
103-110	P2	Baik sekali
96-103	P3	Baik
90-96	P4	Kurang
<90	P5	Kurang sekali

Sumber : dealer LT karang anyar, data diolah.

Sistem Manajemen Performansi Karyawan pada PT. Lautan Teduh Interniaga cabang Karang Anyar Lampung Selatan, secara garis besar mengukur 2 unsur dasar, yaitu:

- a. Kinerja individu, yang berisi tentang target-target (program kerja) atau sasaran kinerja yang ingin dicapai.
- b. Kompetensi individu, yang terdiri dari:
 - 1) Mencakup nilai-nilai inti perusahaan yang harus dimiliki oleh setiap individu.
 - 2) Mencakup tingkat pengetahuan dan ketrampilan individu yang dibutuhkan oleh setiap pekerjaan sesuai dengan kompetensinya.
 - 3) Yaitu mencakup kualitas personal yang dibutuhkan oleh setiap peran yang ada di perusahaan.

Tabel 1.2
Rekapitulasi SKI tahun 2014-2016

No	Prestasi	Tahun 2014		Tahun 2015		Tahun 2016	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1	P1	1	3%	1	3%	0	0%
2	P2	1	3%	0	0%	1	3%
3	P3	14	39%	18	50%	15	41%
4	P4	20	55%	17	47%	20	55%
5	P5	0		0	0%	0	0%
jumlah		36	100%	36	100%	36	100%

Sumber : dealer LT karang anyar, data diolah.

Pada tabel 1.2 di atas menunjukkan kinerja karyawan pada PT. Lautan Teduh Interniaga cabang Karang Anyar Lampung Selatan. secara individu, yang dinilai berdasarkan pelaksanaan program kerja yang dapat diselesaikan dengan tepat waktu atau tidak oleh seorang karyawan dalam satu periode sesuai dengan yang direncanakan. Sepanjang tahun 2014-2015 prestasi kerja karyawan berada pada nilai P1, P2, p3, dan P4. Pada tahun 2015 prestasi kerja individu karyawan mengalami penurunan pada P2 dan P4. Pada P2 penurunan sebanyak 1 orang, P4 penurunan sebanyak 3 orang, dan hanya P3 mengalami peningkatan sebanyak 4 orang. Sedangkan pada tahun 2016 prestasi kerja individu karyawan kembali mengalami penurunan pada P1 yaitu tidak ada karyawan yang mencapai target kerja diatas 110% dari yang telah ditargetkan. Tetapi pada tahun 2016, P2 mengalami peningkatan sebanyak 1 orang dan P3 mengalami penurunan sebanyak 3 orang. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja individu pada tahun 2016 mengalami penurunan karena sama sekali tidak ada yang dapat mencapai P1, hanya dapat mencapai P2, p3, dan P4. dan secara keseluruhan kinerja individu karyawan bisa dikatakan kurang baik, karena kinerja karyawan individu hanya mencapai kisaran 90-96%.

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga cabang Karang Anyar Lampung Selatan. memiliki perilaku yang kurang positif terhadap perusahaan, seperti disiplin dan motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ **PENGARUH MOTIVASI DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. LAUTAN TEDUH INTERNIAGA CABANG KARANG ANYAR, LAMPUNG SELATAN**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti menemukan beberapa permasalahan yaitu sebagai berikut.

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh kedisiplinan Terhadap kinerja Karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi dan kedisiplinan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1. Ruang Lingkup Subyek

Lingkup subyek yang akan dibahas dalam penelitian ini difokuskan pada pembahasan yang dibatasi penulis hanya pada variabel yang dianggap mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu motivasi dan kedisiplinan karyawan.

2. Ruang Lingkup Obyek

Penelitian mengambil obyek sumber daya manusia (karyawan) yang ada di PT. Lautan Teduh Interniaga cabang Karang Anyar, Lampung Selatan.

3. Ruang Lingkup Waktu

Waktu Penelitian dilaksanakan selama 41 Hari, dimulai dari tanggal 22 Desember 2015 sampai dengan tanggal 1 Februari 2016.

4. Ruang Lingkup Tempat

Tempat Penelitian ini dilakukan di PT. Lautan Teduh Interniaga cabang Karang Anyar, Lampung Selatan.

5. Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian yaitu ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi kinerja karyawan yaitu motivasi dan kedisiplinan karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel kedisiplin terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel motivasi dan kedisiplinan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan?

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti
 - a. penelitian yang di lakukan sebagai syarat kelulusan program pendidikan strata 1 manajemen di IBI Darmajaya.
 - b. Menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam ruang lingkup manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Dapat memberikan informasi yang berguna bagi perusahaan sehingga dapat digunakan untuk penentuan strategi bagi pemimpin perusahaan yang berkaitan dengan motivasi dan kedisiplinan.

3. Bagi Peneliti Lain

Sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut terutama yang berhubungan dengan motivasi kedisiplinan.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan penelitian ini, sistematika penulisan disusun berdasarkan bab demi bab yang akan diuraikan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Berisi tentang landasan teori, kerangka pemikiran dan hipotesis Penelitian yang menjadi dasar pembahasan masalah.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Berisi tentang jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, uji persyaratan instrumen, uji persyaratan analisis data, metode analisis data, dan pengujian hipotesis.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Berisi tentang deskripsi data, hasil persyaratan instrumen, hasil uji persyaratan analisis data, hasil analisis data, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Berisi tentang kesimpulan, dan saran dari hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN.

