

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan dunia usaha yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan semua sumber daya yang dimiliki, baik modal, mesin dan sarana kerjanya, metode kerja, bahan baku, material, pemasaran maupun manusia. Tidak sedikit jumlahnya para ilmuwan yang menganggap faktor-faktor produksi tersebut sama pentingnya (yang satu tidak lebih rendah dari yang lain). Walaupun sumber daya penting bagi organisasi, faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif potensial perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

Prestasi kerja adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang di berikan kepadanya menurut yuli (2005.p.89). Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. CV. Zona Multi Media merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distributor buah dimana perusahaan ini mengirimkan atau memasok buah ke seluruh toko-toko buah di Bandar Lampung dimana kinerja karyawan merupakan faktor terpenting yang dibutuhkan pada perusahaan tersebut. Karyawan harus memenuhi tingkat kebutuhan masyarakat pada pemenuhan stok buah yang ada serta jumlah distribusi yang dibutuhkan, pelayanan yang memuaskan dalam bercengkrama dengan konsumen. Untuk itu karyawan yang bekerja di CV. Zona Multi Media harus

memerhatikan standar yang ditentukan oleh perusahaan atau sering disebut dengan SOP (Standar Operasi Perusahaan).

Meningkatkan efektifitas prestasi kerja. CV. Zona Multi Media Bandar Lampung adalah salah satu pekerjaan utama manajemen dengan kualitas pelayanan kepada konsumen yang optimal dan menjaga peringkat perusahaan agar tetap baik. Prestasi kerja didasarkan pada hasil atau pencapaian disetiap bulannya, dalam hal ini pencapai target CV. Zona Multi Media Bandar Lampung adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Pencapaian Target
CV. Zona Multi Media Kota Bandar Lampung Tahun 2016

No	Bulan	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentasi (%)
1	Januari	300.000.000	245.272.000	82%
2	February	300.000.000	241.723.500	81%
3	Maret	300.000.000	246.142.200	82%
4	April	300.000.000	211.950.000	71%
5	Mei	300.000.000	229.368.500	76%
6	Juni	300.000.000	261.002.134	87%
7	Juli	300.000.000	225.876.000	75%
8	Agustus	300.000.000	222.680.500	74%
9	September	300.000.000	218.191.000	73%
10	Oktober	300.000.000	237.200.000	79%
11	November	300.000.000	228.000.000	76%
12	Desember	300.000.000	227.560.000	76%
	Jumlah	3.600.000.000	2.794.965.834	78%
	Rata-rata	300.000.000	232.913.820	78%

Sumber : CV. Zona Multi Media 2016

Pelanggan atau klien sangat penting dalam bisnis dan memerlukan perhatian khusus. Manajemen harus memastikan bahwa karyawan harus mampu melayani pelanggan dengan baik serta memenuhi permintaan kebutuhan produk yang sesuai, sehingga pelanggan merasa puas dengan pelayanan yang diberikan oleh perusahaan. Tetapi pada kenyataannya terdapat beberapa karyawan yang tidak bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, tingginya tingkat keterlambatan kehadiran karyawan, keterlambatan distribusi pemesanan kepada konsumen, dan banyaknya karyawan yang tidak memperhatikan kebersihan,

perlengkapan, penampilan serta dimana pekerja disatu sisi mengharapkan kompensasi untuk memenuhi kebutuhannya. Hal tersebut merupakan bagian dari penilaian prestasi kerja, karena tujuan dari penilaian prestasi kerja secara umum adalah untuk memberikan *feedback* kepada karyawan dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan produktivitas organisasi dan secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap karyawan seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan pelatihan. Dengan adanya penilaian prestasi kerja karyawan tersebut dapat membantu meningkatkan motivasi kerja sekaligus dapat meningkatkan loyalitas organisasional. dimana para karyawan akan mengetahui sampai dimana serta bagaimana prestasi kerja karyawan akan dinilai oleh pimpinan.

Dilihat dari pernyataan tersebut dan dari hasil rekapitulasi pencapaian target yang tidak sesuai dengan target yang telah di tentukan oleh CV. Zona Multimedia Bandar Lampung, maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa terdapat masalah pada prestasi kerja karyawan karena tidak sesuai dengan pencapaian. Oleh karena itu membuktikan bahwa prestasi kerja karyawan masih belum sesuai harapan, hal ini dapat dibuktikan dengan melihat target penjualan yang tidak sesuai. Dan tidak hanya itu disiplin kerja merupakan bagian dari penilaian prestasi kerja. Ada beberapa faktor atau persyaratan yang mempengaruhi prestasi kerja menurut Yuli (2005.p89) yaitu keterampilan, kesediaan pegawai untuk melakukan tugasnya dengan penuh semangat dan tanggung jawab, pendidikan, tingkat penghasilan, dan sikap etika kerja. Dilihat dari pernyataan tersebut maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa disiplin merupakan bagian dari prestasi kerja. Menurut Veithzal Rivai dkk (2015,p.599) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku atau aktivitas tertentu untuk bersedia menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku didalam sebuah perusahaan. Oleh karena itu maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa tabel rekapitulasi absen CV. Zona Multi Media sebagai tolak ukur disiplin kerja karyawan. Berikut adalah tabel rekapitulasi absen pada tahun 2016:

Tabel 1.2
Rekapitulasi Presensi Karyawan CV. Zona Multi Media 2016

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Absensi	Persentase Absensi (%)
1	Januari	40	24	960	48	5%
2	Februari	40	26	1040	52	5%
3	Maret	40	26	1040	56	5%
4	April	40	24	960	40	4%
5	Mei	40	26	1040	55	5%
6	Juni	40	24	960	59	6%
7	Juli	40	26	1040	60	6%
8	Agustus	40	24	960	62	6%
9	September	40	26	1040	65	6%
10	Oktober	40	24	960	70	7%
11	November	40	23	920	75	8%
12	Desember	40	21	840	77	9%
Jumlah						74%
Rata-rata						6%

Sumber : CV. Zona Multi Media 2016

Setelah melakukan pengamatan dan wawancara yang dilakukan peneliti, diperoleh bahwa prestasi kerja karyawan tidak lepas dari motivasi yang diberikan serta disiplin kerja yang harus di laksanakan. Untuk itu tentunya dibutuhkan sistem penilaian pelaksanaan pekerjaan atau prestasi kerja pada CV. Zona Multi Media. Berikut ini adalah beberapa indikator seperti kurangnya perhatian manajer terhadap bawahannya: terlalu berambisi pribadi, tidak berambisi pada organisasi, sifat manajer yang terlalu otoriter, rasa kepercayaan yang kurang antara manajer dan bawahannya, upah pegawai, kepuasan kerja kurang, stress kerja, tidak adanya insentif, keterlambatan kerja, absensi kerja yang kurang baik, penampilan yang kurang rapih, kejenuhan karyawan, supervisi yang kurang baik dan kebijakan yang tidak memihak karyawan CV. Zona Multi Media.

Dari berbagai pengamatan yang timbul dapat dikatakan bahwa hal-hal tersebut merupakan faktor yang menyebabkan prestasi karyawan menurun karena karyawan beranggapan mereka tidak dihargai dan tidak dibutuhkan oleh perusahaan. Dari beberapa penyebab menurunnya prestasi karyawan pada CV. Zona Multi Media yang akan peneliti lebih dalam adalah faktor motivasi dan disiplin kerja. Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan

mengarahakan perilaku pada pencapaian tujuan Wibowo (2011.p.378). Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih prestasi kerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan, maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau serta rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidaklah mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan maupun harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Selain itu menurut Veithzal Rivai Zainal Dkk (2015.p.599) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi pada pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan suatu kesadaran dan kesediaan seseorang menaati suatu peraturan.

Disiplin kerja merupakan bagian dari organisasi sebagai sistem mempunyai pengaruh kuat didalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi kerja organisasi. Temuan ini merupakan yang mengindikasikan bahwa faktor sosial didalam ruang lingkup motivasi dan disiplin kerja dapat mempunyai dampak signifikan atas prestasi kerja para karyawan, seperti yang ditemukan di CV. Zona Multi Media Bandar Lampung. Dalam hal motivasi tidak diberikanya solusi oleh pimpinan atas permasalahan yang terjadi, pimpinan tidak memberikan contoh kepada karyawan baik dalam berkerja maupun diluar pekerjaan. Tidak adanya status yang jelas didalam perusahaan, kurangnya komunikasi antara pimpinan dan karyawan.

Pimpinan tidak merasakan apa yang dirasakan karyawan, tugas beban kerja yang begitu berat, tidak adanya hukuman yang diberikan kepada karyawan yang melanggar, peraturan perusahaan yang terlalu tinggi, jujur didalam perusahaan bukan hal yang baik, target yang terlalu tinggi kurangnya kepercayaan antara manajer dan bawahannya, kurangnya loyalitas antara para pekerja, manajer yang selalu menyalahkan, tidak adanya upah lembur dan pemberian insentif kepada karyawan, sifat keteladanan pimpinan yang kurang baik sehingga menyebabkan karyawan tidak termotivasi atau tidak mendapat apresiasi pekerjaan yang telah dilakukan.

Selain itu lingkungan kerja yang kurang kondusif, dimana hubungan antara karyawan dan manajer yang kurang harmonis terlihat dari kebijakan yang tidak berpihak kepada karyawan. Hal tersebut menyebabkan semangat kerja karyawan CV. Zona Multi Media menurun dan berakibat terhadap kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dihasilkan. Dalam kaitannya dengan prestasi kerja karyawan, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar para pimpinan dan bawahan pada CV. Zona Multi Media dapat memberikan pelayanan yang prima kepada konsumen secara lebih profesional. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik bagi organisasi maupun perusahaan dalam memperbaiki kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti akan mengambil judul penelitian **“PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA CV. ZONA MULTIMEDIA BANDAR LAMPUNG”**.

1.2 Perumusan Masalah

Penurunan pendapatan pada CV. Zona Multi Media Bandar Lampung selain disebabkan oleh faktor eksternal disebabkan juga oleh faktor internal seperti prestasi kerja. Menurut Sedarmayanti (2017;p.143) Prestasi Kerja adalah proses melalui organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Mila Badriyah (2015;p.137) mendefinisikan prestasi kerja (performance appraisal) merupakan salah satu tugas yang paling penting bagi setiap manager. Manager menilai prestasi seorang karyawan bawahan secara akurat, dan menyampaikan hasil penilaian tersebut tanpa menimbulkan rasa kecewa bagi karyawan yang bersangkutan. Berdasarkan latar belakang dan masalah diatas, penulis hendak meneliti apakah motivasi mempengaruhi prestasi kerja, motivasi akan mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Zona Multi Media Bandar Lampung. Maka dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Zona Multi Media Bandar Lampung?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Zona Multi Media Bandar Lampung?
3. Apakah motivasi dan prestasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan CV. Zona Multi Media Bandar Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1. Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup penelitian ini adalah Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja karyawan pada CV. Zona Multimedia Bandar Lampung.

2. Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup Subjek penelitian ini adalah Karyawan CV. Zona Multi Media Bandar Lampung.

3. Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat penelitian adalah Kantor CV. Zona Multi Media Bandar Lampung, yang beralamat di Jln. Hasan 1 No. 09 Korpri Raya, Harapan Jaya, Kecamatan Sukarame, Bandar Lampung.

4. Ruang Lingkup Waktu penelitian

Ruang lingkup waktu penelitian adalah Bulan Januari s/d Juli 2017.

5. Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian yaitu Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi Motivasi, Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Zona Multi Media Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Zona Multi Media Bandar Lampung.

3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Zona Multi Media Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi pihak organisasi.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi pihak akademis.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi pihak lain.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

1.6 Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini terdiri atas 5 bab, dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini diuraikan landasan teori yang nantinya akan sangat membantu dalam analisis hasil-hasil penelitian, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan tentang deskripsi variable-variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis, dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai deskripsi objek penelitian serta analisis data dan pembahasan atas hasil pengolahan data.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisikan tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan serta sasaran-sasaran yang mungkin nantinya berguna bagi organisasi maupun ilmu pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**