

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) adalah suatu pondasi utama bagi pembangunan nasional dalam suatu negara. Dan kualitas SDM perlu ditingkatkan secara optimal guna mencapai target yang telah ditetapkan, karena SDM yang berkualitas merupakan sebuah elemen penting dan tidak ternilai harganya untuk mengelola suatu organisasi, sehingga karenanya dibutuhkan pengelolaan yang tepat agar keberlangsungan hidup organisasi, baik jangka panjang maupun jangka pendek dapat tetap terjaga. Di era globalisasi saat ini dunia kerja membutuhkan kualitas SDM yang unggul dan berkualitas. Organisasi perlu meningkatkan kualitas SDM bagi kemajuan suatu organisasi. Salah satunya adalah organisasi yang tanggap terhadap fenomena-fenomena yang ada disekelilingnya, ataupun yang terjadi di luar perusahaan. Salah satu kebutuhan perusahaan adalah adanya pencapaian kinerja dari para pegawainya seoptimal mungkin agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai, karena kinerja dari para pegawai inilah kunci utama dari kemajuan perusahaan secara keseluruhan.

Pengelolaan SDM adalah suatu kemampuan dalam mengendalikan interaksi dan peran para pegawai agar efisiensi dan efektifitas dari pekerjaan mereka dapat mencapai hasil yang seoptimal mungkin. (Hasibuan, 2013:10).

Perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, pelaksanaan, dan pengelolaan perolehan, memberikan penghargaan, keberlanjutan, dan melakukan pengkategorisasian tenaga kerja dalam rangka memenuhi target yang dicanangkan oleh organisasi itulah yang dimaksud dengan pengelolaan SDM oleh

Mangkunegara (2013:2).

Dan di dalam dunia kerja selain kecerdasan dan keahlian semata, perlu adanya motivasi yang tinggi dalam diri karyawan, motivasi juga terkait dengan ambisi atau kemauan yang berasal dalam diri setiap individu yang merupakan pendorong dalam menjalankan suatu aktivitas. Pada prinsipnya motivasi adalah sesuatu yang bisa membuat membuat para pekerja terdorong untuk bekerja keras guna memenuhi tujuan yang ingin diraihinya (Rivai, 2011:838). Motivasi adalah sesuatu yang mampu membuat setiap individu tergerak dalam beraktivitas sehingga karenanya diartikan juga sebagai pemicu perilaku seseorang. (Sutrisno, 2011:109).

Sedangkan Robins (2015:117) menyebut motivasi merupakan kekuatan yang dapat memberikan ketekunan pada diri setiap individu untuk meraih impiannya. Motivasi dapat menjadikan karyawan bekerja sungguh-sungguh dan memberikan kesadaran terhadap diri mereka akan semua tugas yang diberikan, tanpa adanya motivasi seorang karyawan tentu tidak bisa mencapai pekerjaannya sesuai standar karena tidak adanya dorongan dalam dirinya untuk bekerja secara maksimal, karenanya dalam hal ini diperlukan motivasi yang dapat memicu individu yang bersangkutan agar dapat melakukan pekerjaannya dengan maksimal dan tanpa adanya motivasi tentu hasil pekerjaannya tidak maksimal dan organisasi atau perusahaan akan sulit untuk mencapai target yang diinginkan.

Selain motivasi disiplin adalah sebuah cara yang biasanya di pakai oleh perusahaan untuk mengatur setiap karyawan yang ada di dalamnya, dengan cara ini diharapkan setiap anggota yang ada di dalamnya dapat mengikuti setiap aturan yang berlaku di perusahaan tersebut agar kinerja dari setiap pegawai dapat memberikan kontribusinya semaksimal mungkin. Sebuah perusahaan yang baik harus menerapkan disiplin kerja, maka diperlukan sebuah peraturan yang tegas tetapi diimbangi dengan pemberian apresiasi terhadap para pengawainya yang menunjukkan kinerja yang optimal dan dengan demikian para pegawai diharapkan akan terpicu untuk menjadi disiplin dalam bekerja dan tidak membuat karyawan menjadi malas. Disiplin adalah sebuah cara yang di pakai perusahaan untuk mencapai perilaku yang dikendalikan, diantaranya adalah: agar tercipta lingkungan kerja yang tertib sehingga efektivitas, efisiensi serta profesionalitas para pegawai dapat tercapai seoptimal mungkin.

Afandi (2018:12) menegaskan bahwa manajer menggunakan disiplin sebagai teknik untuk mencoba mengoptimalkan pemahaman dari seluruh karya agar mematuhi seluruh regulasi yang telah ditetapkan perusahaan. Diharapkan bahwa dengan disiplin yang kuat, bisnis akan mampu mencapai tujuannya dan meningkatkan target.

Kinerja merupakan sesuatu yang dilakukan atau dikerjakan guna dapat memenuhi tujuan yang diinginkan dalam organisasi, kinerja karyawan juga akan menentukan besar kecilnya kontribusi yang diberikan dalam instansi. Suatu kinerja oleh Mangkunegara (2012:9) didefinisikan sebagai suatu prestasi kerja karyawan untuk suatu periode tertentu dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

Sedangkan kinerja, di sisi lain, didefinisikan oleh Ramdhani (2011:18) sebagai kesiapan individu atau kelompok untuk menyelesaikan tugas dan kewajiban yang menjadi beban tanggung jawabnya. Jumlah dan mutu tugas yang berhasil dilaksanakan oleh para pegawai juga dapat dilihat sebagai kinerja karyawan. Dan kinerja karyawan ini juga dapat menentukan seberapa besar mereka berkontribusi terhadap perusahaan.

Sebagai suatu perusahaan raksasa yang bergerak dalam industri keramik maka PT. Arwana Citramulia, Tbk telah banyak mendapatkan apresiasi baik secara nasional maupun internasional sehingga dalam hal ini perusahaan dituntut harus selalu mencapai target setiap tahunnya dan untuk mencapai target tersebut maka perusahaan harus meningkatkan kinerja. Dan motivasi adalah sebagai suatu unsur penting dalam meningkatkan prestasi kerja dari para pegawai. Setiap pegawai yang bekerja serta memberikan dukungan terhadap produktivitas dari produksi unit kerjanya dan organisasi tempatnya bekerja, maka ia dianggap termotivasi. Organisasi mengharapkan motivasi kerja yang besar dari karyawannya agar dapat menghasilkan tenaga kerja yang profesional. Semakin banyak karyawan yang termotivasi, maka akan semakin produktif pula perusahaan tersebut. Perusahaan memiliki harapan yang tinggi terhadap karyawan yang termotivasi untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Jika semakin banyak karyawan yang termotivasi, maka dapat diasumsikan bahwa kinerja mereka secara keseluruhan akan semakin baik dan perusahaan niscaya akan dapat mencapai tujuannya.

Kedisiplinan dalam bekerja merupakan elemen lain yang memengaruhi kinerja karyawan. Karyawan diajarkan disiplin kerja agar mereka dapat memenuhi tugasnya sesuai dengan tujuan organisasi. Kebiasaan kerja yang baik menunjukkan sumber daya yang mumpuni dan rasa dedikasi yang kuat terhadap organisasi. Disiplin kerja yang lebih baik di antara karyawan dapat berkontribusi pada kinerja yang tinggi dalam organisasi. Tujuan utama disiplin adalah meminimalkan pemborosan waktu dan energi guna memaksimalkan efisiensi. Diharapkan kinerja karyawan akan meningkatkan kemampuan perusahaan untuk bersaing dengan bisnis lain. Dengan memberikan motivasi dan kebiasaan kerja terbaik terhadap para pegawainya maka perusahaan bisa mengoptimalkan kinerja dari para karyawannya.

Sehubungan dengan hal-hal tersebut itulah yang membuat peneliti termotivasi melaksanakan riset ini yang berjudul: **HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ARWANA CITRAMULIA, TBK.**

B. Rumusan Masalah

1. Sejauh mana keterkaitan yang ada antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT. Arwana Citramulia, Tbk ?
2. Sejauh mana adanya hubungan disiplin kerja dengan prestasi kerja dari para karyawan PT. Arwana Citramulia, Tbk ?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui hubungan motivasi kerja pada prestasi kerja dari para pegawai PT. Arwana Citramulia, Tbk ?
2. Melihat sejauh mana adanya korelasi diantara disiplin kerja dengan kinerja dari para pegawai PT Arwana Citramulia Tbk?

D. Ruang Lingkup Penelitian

Di sini peneliti membuat pembatasan atas masalah yang akan diteliti dengan maksud agar sasaran yang ingin dicapai dapat terlaksana, dimana masalah-masalah yang akan diteliti tersebut meliputi:

1. Melihat sampai sejauh mana adanya keterkaitan variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja karyawan PT. Arwana Citramulia, Tbk
2. Melihat sampai sejauh mana adanya korelasi antara disiplin kerja dengan prestasi kerja dari para pegawai di PT. Arwana Citramulia, Tbk.

E. Manfaat Penelitian

1. Diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap PT. Arwana Citramulia, Tbk khususnya dalam hal pemberian motivasi dan disiplin dalam bekerja dan meningkatkan semangat bekerja guna meningkatkan kinerja bagi karyawan.
2. Riset ini diharap dapat memberi kontribusi terhadap para peneliti lainnya yang berkeinginan melakukan riset dengan topik yang serupa di kemudian hari.

F. Sistematika Penulisan

Skripsi ini terdiri atas lima (5) bab dan setiap babnya saling berkaitan dan tidak terpisahkan antara satu dengan lainnya, yang kesemuanya itu dimaksudkan agar penulisan ini jelas dan terarah.

BAB I PENDAHULUAN

Di sini penulis memaparkan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Di sini penulis menjelaskan tentang landasan teori, penelitian terdahulu serta juga pemaparan tentang teori-teori dasar dalam merumuskan hipotesis pada riset ini.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Di sini penulis menjelaskan secara detail keseluruhan metodologi penelitian yang digunakan penulis dalam melakukan riset ini serta juga dengan operasionalitas dari deskripsi penulisannya.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Di sini penulis menguraikan hasil dari implementasi penggunaan metodologi penelitian sebagaimana yang diuraikan pada Bab III di atas serta juga melakukan pembahasan ilmiahnya secara terperinci.

BAB V PENUTUP

Di sini penulis menyimpulkan rangkuman dari seluruh uraian yang dipaparkan penulis pada bab-bab sebelumnya.