

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perusahaan pada umumnya didirikan dengan tujuan dapat melangsungkan hidupnya dan juga untuk keberlangsungan perusahaannya dan untuk memperoleh keuntungan yang maksimal bagi organisasi atau perusahaan. Organisasi atau perusahaan merupakan wadah atau tempat sekumpulan orang berinteraksi untuk mencapai tujuan perusahaan. Persaingan dalam dunia usaha sangat ketat antara usaha satu dengan yang lainnya, apa lagi dengan adanya wabah Covid-19 yang membuat hampir semua sektor usaha melemah yang diakibatkan oleh dampak wabah tersebut. Kondisi perusahaan yang terkena dampak atas terjadinya wabah tersebut berbagai cara yang dilakukan perusahaan salah satunya meningkatkan produktivitas dan kinerja para karyawan yang efektif dan efisien agar perusahaan terus bertumbuh sehingga dapat menciptakan manajemen yang baik.

Perkembangan ekonomi saat ini di Karawang semakin pesat sehingga kota Karawang sendiri di juluki sebagai kota industri. Hal ini di karenakan banyaknya pabrik dan jenis usaha lainya yang mulai bermunculan. Dalam hal ini, perusahaan dalam bidang distributor juga memiliki perkembangan yang cukup signifikan. Perusahaan distributor merupakan lini usaha yang berkegiatan dalam penyaluran barang dari produsen kepada konsumen.

Setiap perusahaan menjalankan usahanya sesuai aturan yang ada, hal itu semata-mata dilakukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan tersebut. Seperti yang dikutip menurut undang-undang no 13 tahun 2003 pasal 108-115, peraturan perusahaan merupakan unsur yang paling penting bagi stabilitas usaha dan pembinaan karyawan. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja atau buruh sekurang-kurangnya 10 orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh menteri. Fungsi peraturan perusahaan di buat untuk melindungi hak dan kewajiban perusahaan dan karyawan masing-masing.

Faktor utama dari kemajuan perusahaan yaitu sumber daya manusia yang di miliki oleh perusahaan tersebut. karyawan merupakan kunci utama bagi perusahaan sehingga mampu menjalankan bisnisnya dengan baik. Untuk itu, pentingnya pengelolaan sumber daya manusia menjadi tolak ukur keberhasilan perusahaan. Karyawan sebagai sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status, dan latar belakang pendidikan yang dibawa kedalam suatu lingkungan organisasi perusahaan, bukan seperti uang, mesin, dan materi yang sifatnya dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya suatu tujuan perusahaan. Untuk menjadikan sumber daya manusia yang sangat handal dan profesional, tentunya perlu adanya sistem manajemen dan motivasi terhadap SDM yang baik.

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada setiap individu. Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan, dengan adanya karyawan yang bekerja secara baik ini diharapkan hasil kerja (kinerja) dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada nya Sinambela (7:2016).

Untuk mewujudkan tujuan dalam bersaing, sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat dibutuhkan karena bagaimana pun manusia dapat menentukan baik atau tidaknya target yang ingin dicapai oleh perusahaan itu sendiri, disisi lain sumber daya manusia juga makhluk hidup yang memiliki perasaan, kebutuhan dan harapan tersebut.

Kinerja karyawan sangat berpengaruh bagi kesuksesan sebuah perusahaan. Kinerja didefinisikan dengan istilah hasil kerja, prestasi kerja dan performance. Kinerja karyawan merupakan hal yang penting bagi perusahaan. Menurut Ibrahim (2016:83) Performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing karyawan dalam rangka upaya mencapai

tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja didalam organisasi atau perusahaan merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya sebuah organisasi atau perusahaan, terkadang kurangnya memperhatikan kinerja akan berdampak buruk pada kondisi perusahaan. Kinerja berhubungan dengan aspek perilaku seseorang dalam melaksanakan suatu tugas organisasi atau perusahaan sesuai dengan wewenang yang telah ditetapkan pihak tersebut.

Dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan akan mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi pada karyawan dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi atau perusahaan, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi atau perusahaan.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja. Disiplin kerja merupakan bagian dari ketaatan karyawan pada semua peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Perilaku karyawan dapat dikendalikan atau tidak, tercermin dari serangkaian tingkah laku taat tidaknya pada peraturan. Penerapan disiplin dalam bekerja menjadi penting mengingat disiplin kerja akan memiliki pengaruh pada kinerja perusahaan.

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang di gunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta berbagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Dea et al., 2020:2)

Pendapat Edwin Locke dalam Astria (8:2018) mengemukakan niat-niat untuk bekerja menuju sasaran merupakan sumber utama dari motivasi kerja. Artinya sasaran sebagai acuan karyawan tentang apa yang akan dikerjakan dan berapa banyak upaya yang akan dilakukan. Semakin para pegawai termotivasi dalam bekerja, maka para pegawai bekerja dengan rasa tenang, dan yang lebih penting kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya

motivasi yang tinggi dan kinerja yang tinggi pula. Dengan demikian semua tahapan dapat dijalankan dengan sebaik-baiknya.

Motivasi Kerja merupakan suatu kondisi yang mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. (Istifadah & Santoso, 2019:2).

Pendapat Bangun dalam Puspita & Widodo (4:2020) motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. Dimensi motivasi kerja yang terpilih adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

CV. Gandum Mas Sejahtera merupakan distributor yang bergerak dalam bidang makanan dan minuman, dan juga terdapat kebutuhan rumah tangga. Selain itu, CV. Gandum Mas Sejahtera Karawang juga memproduksi sendiri gula dalam kemasan rencengan yang di beri nama merek si manis dalam kemasan gula tersebut.

Permasalahan yang ada di perusahaan CV. Gandum Mas Sejahtera adalah target perusahaan belum tercapai di karenakan kurangnya disiplin kerja karyawan yang melanggar aturan perusahaan. Aturan perusahaan yang cukup sering di selewengkan yaitu tidak tertibnya karyawan dalam hal pemanfaatan waktu, seperti kurangnya kesigapan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, selain itu rendahnya motivasi pada karyawan dalam bekerja tidak maksimal. Capaian kinerja yang masih rendah tersebut akan berakibat kepada kuantitas kerja dan kualitas produk yang dihasilkan.

Untuk itu dalam menjawab permasalahan tersebut peneliti melakukan pra survey kepada 30 responden untuk variabel kinerja, variabel disiplin kerja dan variabel motivasi kerja.

Berikut adalah hasil pra survey kinerja karyawan sebanyak 30 orang responden CV. Gandum Mas Sejahtera Karawang.

**Tabel 1.1**  
**Hasil Kuesioner Pra Survey mengenai Kinerja Karyawan**  
**pada CV.Gandum Mas Sejahtera Karawang**

Indikator	Pertanyaan	TB		SB	
		Skor	%	Skor	%
Kualitas kerja	Bagaimana capaian hasil dari kualitas pekerjaan karyawan?	19	63,3 %	11	36,7 %
Kuantitas Kerja	Bagaimana capaian jumlah penyelesaian target kerja karyawan?	16	53,3 %	14	46,7 %
Kerjasama	Bagaimana kerjasama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan?	18	60 %	12	40 %
Tanggung jawab	Bagaimana tanggungjawab karyawan terhadap pekerjaannya?	15	50%	15	50 %
Inisiatif	Bagaimana inisiatif karyawan terhadap pekerjaannya?	16	53,3 %	14	46,7 %

Sumber : Hasil olah penulis (2022)

Tabel 1.1. menjelaskan hasil pernyataan pada 30 responden pada CV. Gandum Mas Sejahtera Karawang dengan pencapaian kualitas kerja karyawan masih belum maksimal dengan nilai 19 responden memilih tidak baik. Kemudian pada kuantitas kerja dengan penyelesaian capaian target kerja masih kurang maksimal dengan nilai 16 responden memilih tidak baik. Selanjutnya untuk kerja sama dengan nilai 18 responden memilih tidak baik. Dan pada tanggung jawab dengan nilai 15 memilih tidak baik. Selanjutnya pada inisiatif karyawan dengan nilai 16 yang memilih tidak baik.

Dengan demikian hasil yang didapat dari tabel pra survey tersebut yaitu bahwa hasil kerja karyawan masih belum maksimal. Hal ini menunjukkan jika kinerja karyawan yang diukur dengan hasil kualitas, kuantitas kerja, kerjasama, tanggung jawab dan inisiatif belum mencapai target kinerja yang maksimal pada CV. Gandum Mas Sejahtera Karawang. Maka perlu adanya peningkatan kinerja dari berbagai bidang.

Berikut adalah capaian target produksi karyawan pada CV. Gandum Mas Sejahtera Karawang digambarkan dalam tabel sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Target Dan Capaian Produksi Gula Tahun 2021**

Bulan	Plan Produksi	Actual	Pencapaian Target
Januari	3.750	3.501	<i>Tidak Tercapai</i>
Februari	3.500	3.703	Tercapai
Maret	4.000	3.808	<i>Tidak Tercapai</i>
April	6.500	6.741	Tercapai
Mei	5.950	5.865	Tercapai
Juni	5.500	5.600	Tercapai
Juli	3.650	3.661	Tercapai
Agustus	4.650	4.516	<i>Tidak Tercapai</i>
September	4.200	4.079	<i>Tidak Tercapai</i>
Oktober	3.550	3.450	<i>Tidak Tercapai</i>
November	3.200	3.450	Tercapai
Desember	3.850	3.995	Tercapai

Sumber : CV. Gandum Mas Sejahtera Karawang

Tabel 1.2 menjelaskan mengenai capaian produksi pada CV. Gandum Mas Sejahtera Karawang pencapaian target produksi gula pada tahun 2021 masih ada beberapa bulan yang target produksinya tidak tercapai. Dari bulan Januari sampai bulan Desember ada 5 bulan target produksi yang mempunyai selisih antara target dan aktualnya pada bulan Januari dengan selisih 249, bulan Maret dengan selisih 192, bulan Agustus dengan selisih 134, bulan September dengan selisih 121, dan bulan Oktober dengan selisih 100 sehingga dengan ini dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan pada perusahaan sangat menurun.

Dari hasil tabel pra survey dan pada tabel capaian target produksi dapat disimpulkan hasil kinerja produksi gula tahun 2021 CV. Gandum Mas Sejahtera Karawang masih banyak yang tidak tercapai dikarenakan kurangnya motivasi kerja pada karyawan sehingga mempengaruhi kualitas kerja dan kuantitas hasil kerja yang di capai dan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan pada CV. Gandum Mas Sejahtera Karawang.

Searah dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Desy Puspita & Sri Widodo (2020) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Arkana Buana, Jakarta" bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berikut adalah pra survey penelitian variabel Disiplin Kerja pada karyawan sebanyak 30 responden CV. Gandum Mas Sejahtera Karawang sebagai berikut :

**Tabel 1.3**  
**Hasil Kuesioner Pra Survey Penelitian Disiplin Kerja**  
**Pada CV. Gandum Mas Sejahtera Karawang**

Indikator	Pertanyaan	TB		SB	
		Skor	%	Skor	%
Frekuensi Kehadiran	Bagaimana karyawan selalu hadir tepat waktu saat bekerja?	16	53,3 %	14	46,7 %
Tingkat Kewaspadaan	Bagaimana tingkat kewaspadaan karyawan saat bekerja?	15	50 %	15	50 %
Ketaatan pada Standar Kerja	Bagaimana ketaatan karyawan pada standar kerja perusahaan?	19	63,3 %	11	36,7 %
Ketaatan pada Peraturan Kerja	Bagaimana ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan?	20	66,7 %	10	33,3 %
Etika Kerja	Bagaimana rasa saling menghargai antar karyawan di perusahaan?	14	46,7 %	16	53,3 %

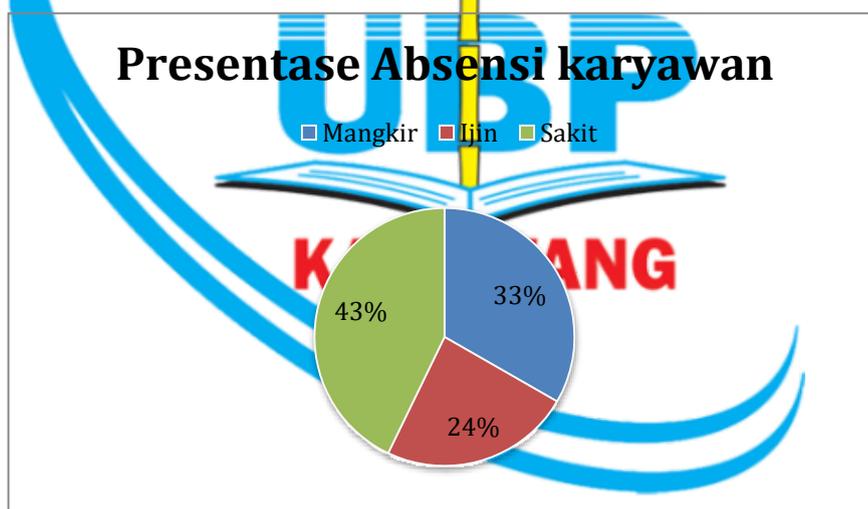
Sumber : Hasil olah penulis (2022)

Tabel 1.3. menjelaskan hasil pernyataan pada 30 responden pada CV. Gandum Mas Sejahtera Karawang dengan frekuensi kehadiran dengan nilai 16 responden memilih tidak baik. Kemudian pada tingkat kewaspadaan dengan nilai 15 responden memilih tidak baik. Selanjutnya pada ketaatan pada standar kerja dengan nilai 19 responden yang memilih tidak baik. Kemudian ketaatan pada peraturan kerja dengan nilai 20 responden memilih tidak baik. dan pada etika kerja dengan nilai 14 responden memilih tidak baik.

Dari hasil tabel pra survey disiplin kerja menunjukkan bahwa frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, dan ketaatan pada peraturan kerja kebanyakan dari responden memilih tidak baik, hal ini tentu mengakibatkan menurunnya hasil dari capaian produksi dan kinerja karyawan. Tetapi pada etika kerja rasa saling menghargai antar karyawan di perusahaan memiliki nilai yang cukup baik.

Searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Irma Sari Octaviani & Lidya Pricilla (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertama Logistict Pricilla” bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berikut adalah presentase absensi karyawan pada tahun 2022 yakni periode Januari - Mei, yaitu sebagai berikut:



**Gambar 1.1**  
**Presentase Absensi Karyawan Periode Januari - Mei**

Sumber: CV. Gandum Mas Sejahtera

Dari gambar 1.2 di atas, dapat dilihat bahwa karyawan yang mangkir yaitu memiliki presentase 33%, dan karyawan yang mengajukan ijin yaitu memiliki presentase 24% serta karyawan yang mengalami sakit pada tahun berjalan yaitu sebanyak 43%. Sesuai dengan presentase di atas, dapat di ketahui bahwa terdapat karyawan yang melanggar aturan perusahaan yakni mangkir dalam pekerjaannya.

Berikut adalah pra survey penelitian variabel Motivasi Kerja pada karyawan sebanyak 30 responden CV. Gandum Mas Sejahtera Karawang sebagai berikut :

**Tabel 1.4**  
**Hasil Kuesioner Pra Survey Penelitian Motivasi Kerja**  
**Pada CV. Gandum Mas Sejahtera Karawang**

Indikator	Pertanyaan	TB		SB	
		Skor	%	Skor	%
Kebutuhan fisiologis	Bagaimana Kebutuhan karyawan dalam memenuhi kebutuhan dirinya sendiri?	15	50 %	15	50 %
Kebutuhan rasa aman	Bagaimana pemberian tunjangan kesehatan dan asuransi kesehatan kerja untuk karyawan?	20	66,7 %	10	33,3 %
Kebutuhan sosial	Bagaimana interaksi antar karyawan di perusahaan?	15	50 %	15	50 %
Kebutuhan harga diri	Bagaimana penghargaan atasan kepada karyawan yang berprestasi?	20	66,7 %	10	33,3 %
Kebutuhan aktualisasi diri	Bagaimana Tingkat kreativitas karyawan dan ide-ide baru untuk membantu kemajuan perusahaan?	19	63,3 %	11	36,7 %

Sumber : Hasil olah penulis (2022)

Tabel 1.4. menjelaskan hasil pernyataan pada 30 responden pada CV. Gandum Mas Sejahtera Karawang dengan pencapaian kebutuhan fisiologis pemenuhan kebutuhan karyawan dalam memenuhi kebutuhan dirinya sendiri dengan nilai 15 responden memilih tidak baik. Kemudian pada kebutuhan rasa aman pemberian tunjangan kesehatan dan asuransi kesehatan kerja untuk karyawan dengan nilai 20 responden memilih tidak baik. Selanjutnya pada kebutuhan sosial interaksi antar karyawan diperusahaan cukup baik dengan nilai 15 responden yang memilih tidak baik. Dan pada kebutuhan harga diri yaitu penghargaan atasan kepada karyawan yang berprestasi dengan nilai 20 responden yang memilih tidak baik. Selanjutnya pada kebutuhan aktualisasi diri tingkat

keaktivitas karyawan dan ide-ide baru untuk membantu kemajuan perusahaan dengan nilai 19 responden yang memilih tidak baik.

Dari hasil tabel pra survey penelitian memperlihatkan motivasi kerja pada CV. Gandum Mas Sejahtera Karawang bagian departemen produksi masih rendah. Hal ini tentu harus sangat diperhatikan oleh perusahaan dikarenakan dari indikator kebutuhan rasaaman, kebutuhan harga diri dan kebutuhan dari aktualisasi diri belum terpenuhi dengan baik, sedangkan untuk kebutuhan fisiologis dan kebutuhan sosial memiliki nilai yang sama.

Searah dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh Kenny Astria (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang” bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pengamatan atau pra riset yang dilakukan oleh penulis, yaitu pada capaian kinerja yang masih rendah berakibat kepada kuantitas dan kualitas produk yang dihasilkan oleh CV. Gandum Mas Sejahtera Karawang, kemudian kurangnya disiplin kerja pada karyawan yang melanggar aturan perusahaan dan kurangnya kesigapan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, selain itu rendahnya motivasi pada karyawan dalam bekerja tidak maksimal sehingga kinerja yang masih rendah tersebut akan berakibat kepada kuantitas kerja dan kualitas produk yang dihasilkan. Dengan adanya Motivasi kerja dapat mendorong karyawan untuk lebih bekerja dengan baik dan efektif, dan bekerja dengan sepenuh hati untuk hasil kerja yang lebih baik.

Berdasarkan uraian diatas yang telah dijelaskan maka penulis tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Gandum Mas Sejahtera Kota Karawang”.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas maka identifikasi masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Target produksi dan penjualan yang belum sesuai target capaian.
2. Kinerja karyawan secara kualitas masih rendah.
3. Kuantitas kerja masih belum mencukupi target.
4. Disiplin kerja yang kurang baik dalam perusahaan.
5. Ketidakhadiran yang meningkat akan menyebabkan kinerja tidak maksimal.
6. Tidak tertibnya karyawan dalam pemanfaatan waktu.
7. Kurangnya kesigapan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
8. Motivasi yang diperoleh karyawan masih kurang baik.
9. Tidak adanya apresiasi dan penghargaan yang diterima karyawan.
10. Kerjasama team dalam perusahaan masih kurang baik.

## 1.3 Batasan Masalah

Adapun batasan masalah berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini di batasi :

1. Bidang kajian penelitian ini adalah bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Kajian penelitian ini dibatasi pada pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Gandum Mas Sejahtera Karawang.
3. Penelitian mengkaji pengaruh baik secara parsial maupun simultan dari disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Gandum Mas Sejahtera Kota Karawang.
4. Metode dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode pendekatan deskriptif kuantitatif.
5. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi.
6. Alat analisis data menggunakan program SPSS Versi 26.

#### 1.4 Perumusan Masalah

Dari penjelasan diatas mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai CV. Gandum Mas Sejahtera Kota Karawang, maka peneliti dapat melakukan perumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana disiplin kerja pada CV. Gandum Mas Sejahtera Karawang?
2. Bagaimana motivasi kerja pada CV. Gandum Mas Sejahtera Karawang?
3. Bagaimana kinerja karyawan pada CV. Gandum Mas Sejahtera Karawang?
4. Bagaimana pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Gandum Mas Sejahtera Karawang?
5. Bagaimana pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Gandum Mas Sejahtera Karawang?
6. Bagaimana pengaruh simultan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Gandum Mas Sejahtera Karawang?

#### 1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari perumusan masalah, penelitian dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan disiplin kerja pada CV. Gandum Mas Sejahtera Karawang.
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan motivasi kerja pada CV. Gandum Mas Sejahtera Karawang.
3. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan kinerja karyawan pada CV. Gandum Mas Sejahtera Karawang.
4. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Gandum Mas Sejahtera Karawang.
5. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Gandum Mas Sejahtera Karawang.
6. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh simultan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Gandum Mas Sejahtera Karawang.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan gambaran yang jelas bagi manajemen perusahaan tentang bagaimana menyelesaikan suatu permasalahan di perusahaan yang menyangkut disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat berguna dan bermanfaat bagi peneliti selanjutnya yang khususnya bergelut dalam bidang Sumber Daya Manusia.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

1. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan menjadi tempat atau sarana yang berguna dalam pengimplementasian pengetahuan penulis tentang Manajemen sumber daya manusia khususnya tentang kinerja karyawan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan berguna untuk pengembangan teori mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Bagi yang ingin melanjutkan penelitian ini.

3. Bagi CV. Gandum Mas Sejahtera Karawang

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk CV. Gandum Mas Sejahtera Karawang untuk lebih memajukan perusahaannya dengan mengetahui faktor apa saja yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Khususnya dalam kasus penelitian ini yaitu faktor dari disiplin kerja dan juga faktor dari motivasi kerja.