

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dewasa ini perusahaan yang bergerak dalam bidang pengadaan jasa konstruksi berkembang cukup pesat, sehingga membuat para pelaku bisnis harus menyiapkan strategi yang bagus untuk menghadapi persaingan yang semakin luas. Setiap perusahaan akan memfokuskan pada kebutuhan dan keinginan konsumen atau target yang akan dicapainya. Perusahaan akan sukses dan berhasil jika mampu menyediakan kebutuhan dan keinginan setiap konsumen baik berupa barang maupun jasa.

Keberhasilan perusahaan terhadap capaian tujuannya yaitu berkat sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik. Setiap perusahaan akan menginginkan memiliki sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang baik sesuai dengan bidang kerja yang akan dikerjakannya. Sumber daya manusia merupakan aset yang berharga bagi setiap perusahaan, karena sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam keberhasilan setiap perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang baik, akan membantu perusahaan menuju keberhasilan. Dengan kompetensi yang baik, maka sumber daya manusia akan melakukan setiap pekerjaannya dengan maksimal dan akan menghasilkan kinerja yang baik. Oleh karena itu, setiap perusahaan akan terus membuat strategi guna membuat sumber daya manusianya memiliki kompetensi yang baik dan hasil kerja yang maksimal.

Menurut (Mangkunegara, 2016) menyebutkan bahwa “Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil capaian kerja secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang diterimanya dari setiap perusahaan”. Kinerja karyawan yang diharapkan setiap perusahaan yaitu memiliki kinerja yang baik dan maksimal. Untuk memperoleh kinerja yang baik dan maksimal tersebut seorang karyawan harus mempunyai kompetensi serta pengetahuan yang mendukung sesuai dengan bidang kerjanya.

Kinerja yang baik dan maksimal dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, menurut (Kasmir, 2016:189) menyebutkan bahwa “Faktor-faktor yang dapat

mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja”. Faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja dari setiap karyawan. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu salah satunya adalah motivasi kerja dan disiplin kerja.

Menurut (Ruyatnasih & Megawati, 2018:167) menyebutkan bahwa “Motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang merangsang keinginan dan kemauan dalam bekerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Motivasi kerja akan membuat setiap karyawan selalu memiliki semangat dalam bekerja guna melaksanakan setiap pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan berorientasi untuk terus meningkatkan kualitas kerja yang dimilikinya agar memberikan kinerja yang baik dan maksimal.

Motivasi kerja selalu dibutuhkan oleh setiap karyawan saat menemui kejenuhan dalam bekerja guna mengembalikan rasa semangat mereka dalam menjalankan setiap proses pekerjaannya. Motivasi kerja dapat diterima dari atasan maupun dari rekan kerja dengan melihat setiap aktivitas kerja mereka dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan sempurna sesuai dengan prosedur yang ada. Seorang karyawan dapat termotivasi oleh karyawan lainnya dengan melihat prestasi kerja yang diraih, hal tersebut tentunya akan menjadi motivasi bagi karyawan yang ingin mendapatkan prestasi kerja.

Selain motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan suatu kemampuan kerja seorang karyawan secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku diperusahaan. Disiplin kerja sangat penting untuk diperhatikan, karena hal tersebut bisa berdampak baik atau buruk terhadap kinerja karyawan. Apabila disiplin kerja dari setiap karyawan baik, maka kinerja karyawan juga akan baik dan begitu pula sebaliknya.

Melihat pentingnya motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka dalam hal ini CV. Empat Saudara juga perlu memperhatikan hal tersebut guna meningkatkan kinerja dari setiap karyawannya, sehingga perusahaan

dapat mencapai tujuannya dengan mudah dibantu oleh setiap karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan maksimal.

CV. Empat Saudara merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa konsturksi yang beralamatkan di Jl. Perjuangan Kompleks Perkantoran Tanjung Mekar Karawang Barat Kabupaten Karawang Jawa Barat. CV. Empat Saudara bergerak pada bidang konturksi gedung tempat tinggal, gedung pendidikan, jaringan irigasi, jalan raya, dan jembatan. CV. Empat Saudara didirikan pada tahun 2016 dengan memiliki jumlah karyawan sebanyak 95 orang.

Karyawan dituntut untuk bekerja dengan semaksimal mungkin guna memberikan hasil kerja yang baik. Karyawan harus memiliki kompetensi yang baik sesuai dengan bidang kerjanya masing-masing agar setiap proses pekerjaan dapat berjalan dengan baik dan bisa mencapai target yang telah ditentukan. Berikut ini merupakan hasil pra kuesioner tentang kinerja karyawan yang telah disebar kepada 30 karyawan CV. Empat Saudara. Berikut ini hasilnya:

Tabel 1.1
Hasil Pra Kuesioner Tentang Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Karyawan memiliki kualitas kerja yang baik sesuai dengan bidang kerjanya masing-masing	21	9
2	Karyawan memiliki kuantitas kerja yang sudah baik dan maksimal sesuai dengan kondisi kerja dilapangan	27	3
3	Karyawan memiliki ketepatan waktu dalam bekerja sudah baik dengan menyelesaikan setiap pekerjaan pada bidang kerjanya masing-masing selalu tepat waktu	19	11
4	Karyawan menggunakan sumber daya yang dimiliki perusahaan dengan sebaik mungkin sesuai dengan kebutuhan kerja dilapangan	25	5
5	Karyawan memiliki tingkat kemandirian yang baik dengan menjalankan fungsi kerjanya sebaik mungkin.	16	14

Sumber: Hasil pra kuesioner, 2021

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang masih belum memiliki kualitas kerja sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing. Hal tersebut tentunya harus sangat diperhatikan demi tercapainya hasil kerja yang baik dan maksimal. Kualitas kerja sangat penting dimiliki oleh karyawan sesuai dengan bidang kerjanya masing-masing guna memastikan bahwa proses pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang berlaku.

Masih terdapat karyawan yang tingkat ketepatan waktu dalam bekerjanya belum sepenuhnya baik, tentunya hal tersebut harus segera diantisipasi dengan cepat guna memastikan bahwa capaian kinerja dari setiap karyawan baik dan maksimal. Ketepatan waktu dalam bekerja tentunya sangat penting, karena ketepatan waktu tersebut bisa berdampak baik atau buruknya terhadap capaian kerja dari setiap karyawan. ketepatan waktu dari setiap karyawan yang sudah baik tentunya akan menghasilkan capaian kinerja yang baik dan begitu pula sebaliknya. Dan masih terdapat karyawan yang tingkat kemandirian dalam bekerjanya belum baik dan maksimal. Kemandirian bekerja dari karyawan tentunya harus diciptakan guna memastikan setiap proses pekerjaan bisa teratasi dan bisa mencapai hasil kerja yang baik dan maksimal.

Kinerja karyawan memang menjadi suatu hal penting yang harus selalu diperhatikan, karena untuk menunjang berjalannya suatu aktivitas kerja dan untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditentukan tidak terlepas dengan capaian kinerja yang baik dari setiap karyawan. Capaian kinerja yang baik tentunya karyawan harus memiliki kualitas kerja, ketepatan waktu, dan kemandirian yang baik pula untuk menunjang segala aktivitas kerja yang dijalankan. Perusahaan harus selalu memantau dan meningkatkan kualitas kinerja dari setiap karyawan guna memastikan bahwa setiap karyawan akan memiliki capaian kinerja yang baik dan maksimal.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja. Motivasi kerja umumnya selalu dibutuhkan oleh setiap karyawan guna memastikan semangat kerja selalu tumbuh pada dirinya. Motivasi kerja dapat membuat karyawan untuk lebih bersemangat dalam bekerja guna meningkatkan kualitas kerjanya sehingga karyawan tersebut bisa mencapai kinerja yang baik dan maksimal sesuai dengan harapan perusahaan. Berikut ini merupakan hasil pra kuesioner tentang motivasi kerja yang diberikan secara langsung kepada 30 karyawan CV. Empat Saudara. Berikut ini hasilnya:

Tabel 1.2
Hasil Pra Kuesioner Tentang Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Setiap karyawan mendapatkan balas jasa dari tempat kerja berupa kompensasi atas jasanya yang telah dilibatkan pada setiap kegiatan pekerjaan	27	3
2	Kondisi kerja saat ini sudah nyaman dan baik guna mendukung setiap proses pekerjaan berjalan dengan baik	19	11
3	Fasilitas kerja sudah komplit guna mendukung setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan	25	5
4	Setiap karyawan memiliki prestasi kerja yang baik atas kinerja yang dilakukannya dengan baik dan maksimal	21	9
5	Atasan kerja selalu memberikan motivasi kerja kepada bawahannya untuk selalu diterapkan dalam setiap proses pekerjaan guna menghasilkan capaian kerja yang maksimal	28	2
6	Pekerjaan dalam bagiannya masing-masing dilakukan dengan maksimal, akan menjadi motivasi bagi karyawan lainnya pada bidang kerjanya masing-masing.	20	10

Sumber: Hasil pra kuesioner, 2021

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang merasa kondisi kerjanya tidak nyaman dan baik dalam mendukung setiap proses pekerjaan yang dilakukan. Kondisi kerja yang nyaman tentunya akan menjadi salah satu hal yang dapat membuat setiap karyawan menjalankan pekerjaan dengan baik dan maksimal. Karyawan harus bisa menyesuaikan terhadap kondisi kerja yang dihadapinya guna menjadi motivasi dalam mencapai hasil kinerja yang baik dan maksimal. Masih terdapat karyawan yang tidak memiliki prestasi kerja yang baik atas kinerja yang dilakukannya. Prestasi kerja akan menjadi motivasi kerja untuk karyawan guna menjalankan setiap pekerjaan dengan baik dan maksimal. Karyawan yang memiliki prestasi kerja akan selalu bekerja dengan motivasi kerja yang berorientasi pada capaian kerja yang baik dan maksimal sesuai dengan keinginan perusahaan. Masih terdapat karyawan yang tidak termotivasi oleh karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Capaian kinerja yang baik dan maksimal dari karyawan seharusnya bisa menjadi motivasi kerja bagi karyawan yang belum memiliki kinerja yang baik dan maksimal. Rekan kerja akan menjadi motivasi kerja untuk karyawan lainnya saat memiliki prestasi kerja yang baik dan maksimal sesuai dengan prosedur yang berlaku.

Motivasi kerja sangat diperlukan oleh setiap karyawan guna terus membangun rasa semangat dalam bekerja. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan terus meningkatkan kualitas kerjanya guna memberikan kinerja yang baik dan maksimal untuk perusahaan. Motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sogiana, 2017) hasil penelitiannya menyebutkan bahwa “Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”.

Selain motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja, disiplin kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja dari setiap karyawan tentunya akan menjadi salah satu hal penting yang harus diperhatikan. Disiplin kerja karyawan akan mempengaruhi capaian kinerja antara baik atau buruknya, apabila disiplin kerja karyawan baik maka capaian kinerja karyawan juga akan baik dan begitu pula sebaliknya. Berikut ini merupakan hasil pra kuesioner tentang disiplin kerja yang diberikan secara langsung kepada 30 karyawan CV. Empat Saudara, berikut ini hasilnya:

Tabel 1.3
Hasil Pra Kuesioner Tentang Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Karyawan selalu taat terhadap aturan waktu yang berlaku saat bekerja	18	12
2	Karyawan selalu taat terhadap peraturan perusahaan yang berlaku	30	0
3	Karyawan selalu taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja	29	1
4	Karyawan selalu taat terhadap peraturan yang diperbolehkan dan tidak diperbolehkan untuk dilakukan dalam lingkungan perusahaan	21	9

Sumber: Hasil pra kuesioner, 2021

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang belum bisa mentaati aturan waktu yang berlaku, hal tersebut tentunya akan berpengaruh besar kepada capaian kinerja karyawan menjadi kurang maksimal. Aturan waktu akan mencerminkan setiap karyawan disiplin atau tidaknya dalam mentaati aturan tersebut. Apabila karyawan mentaati aturan waktu yang berlaku maka akan berpengaruh baik terhadap capaian kinerja yang akan menjadi baik pula sesuai dengan harapan perusahaan. Dan masih terdapat karyawan yang tidak

mentaati peraturan yang memperbolehkan dan tidak memperbolehkan untuk dilakukan dalam bekerja. Tentunya hal tersebut agar selalu dinatisipasi agar karyawan bisa taat terhadap peraturan tersebut dan bisa menjalankan setiap peraturan yang berlaku.

Disiplin yang baik yaitu setiap karyawan selalu bekerja sesuai dengan prosedur yang berlaku pada perusahaan tersebut. Ketika semua peraturan yang berlaku pada perusahaan tersebut dipatuhi dan ditaati dengan baik, maka akan mempengaruhi tingkat capaian kinerja dari setiap karyawan yang akan menghasilkan capaian kerja yang baik dan maksimal sesuai dengan harapan perusahaan. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sungkono, 2016) hasil penelitiannya menyebutkan bahwa “Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai”.

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dijelaskan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Empat Saudara”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka identifikasi masalah dapat dibuat sebagai berikut:

1. Kualitas kerja karyawan belum merata.
2. Ketepatan waktu dari karyawan belum maksimal.
3. Kemandirian dalam bekerja dari setiap karyawan belum tercipta dengan maksimal.
4. Kondisi kerja yang tidak nyaman.
5. Prestasi kerja karyawan yang belum merata.
6. Karyawan belum termotivasi oleh capaian kinerja rekan kerja yang baik dan maksimal.
7. Masih terdapat karyawan yang tidak taat terhadap aturan waktu.
8. masih terdapat karyawan yang tidak taat terhadap peraturan yang memperbolehkan dan tidak memperbolehkan untuk dilakukan dalam bekerja.

1.3 Batasan Masalah

Agar masalah dalam penelitian ini lebih fokus dan tidak menyimpang dari apa yang akan diteliti, maka batasan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut ini:

1. Bidang kajian dalam penelitian ini adalah bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Kajian penelitian in tentang Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan.
3. Unit analisis yaitu pada CV. Empat Saudara.
4. Metode Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain deskriptif dan verifikatif.
5. Alat analisis yang digunakan adalah Analisis Jalur (*Path Analysis*).

1.4 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dari latar belakang penelitian diatas yaitu sebagai berikut ini:

1. Bagaimana Motivasi Kerja pada CV. Empat Saudara?
2. Bagaimana Disiplin Kerja pada CV. Empat Saudara?
3. Bagaimana Kinerja Karyawan pada CV. Empat Saudara?
4. Bagaimana hubungan Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja pada CV. Empat Saudara?
5. Bagaimana pengaruh parsial Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Empat Saudara?
6. Bagaimana perngaruh parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Empat Saudara?
7. Bagaimana pengaruh simultan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Empat Saudara?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitiannya yaitu sebagai berikut ini:

1. Untuk mengetahui, menganalisis, dan membahas Motivasi Kerja pada CV. Empat Saudara.
2. Untuk mengetahui, menganalisis, dan membahas Disiplin Kerja pada CV. Empat Saudara.
3. Untuk mengetahui, menganalisis, dan membahas Kinerja Karyawan pada CV. Empat Saudara.
4. Untuk mengetahui, menganalisis, dan membahas hubungan motivasi dengan disiplin kerja pada CV. Empat Saudara.
5. Untuk mengetahui, menganalisis, dan membahas pengaruh secara parsial Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Empat Saudara.
6. Untuk mengetahui, menganalisis, dan membahas pengaruh secara parsial Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Empat Saudara.
7. Untuk mengetahui, menganalisis, dan membahas pengaruh secara simultan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Empat Saudara.

1.6 Manfaat Penelitian

Pada penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam informasi maupun ilmu pengetahuan. Secara umum terdapat dua hal utama manfaat penelitian, yaitu sebagai berikut ini:

1.6.1 Manfaat Teoritis

penelitian ini diharapkan menjadi sarana untuk pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya tentang Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan bagi CV. Empat Saudara agar dapat lebih memaksimalkan Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan.