

BAB 1

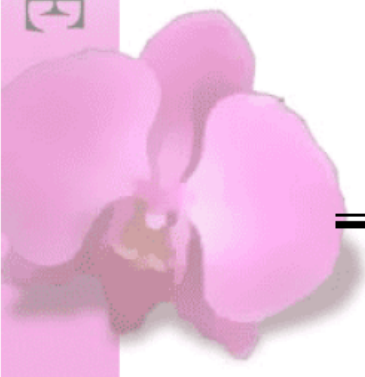
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia selalu memiliki peran yang aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan suatu organisasi. Tujuan dari suatu organisasi hampir mustahil terwujud tanpa adanya peran aktif dari karyawan meskipun perusahaan memiliki peralatan yang begitu canggih (Hasibuan,2003). Sumber daya manusia dalam perjalanannya memiliki posisi sangat strategis dalam suatu organisasi, ini dapat diartikan bahwa unsur manusia tetap memegang peranan penting dalam melakukan segala macam aktivitas untuk mencapai tujuan dan untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat (Rangga, Djahmur, & Ika Ruhana, 2013).

Dengan mengacu pada hal tersebut keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dengan teknologi yang dimiliki oleh perusahaan tetapi juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan potensial, baik pada posisi pemimpin maupun karyawan agar dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai berbagai tujuan perusahaan.

Mangkunegara (2009) menjelaskan bahwa kinerja pegawai (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat tercapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang sangat penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak pegawai itu sendiri. Berdasarkan hal ini, kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi dan disiplin kerja. Kinerja adalah merupakan suatu



hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan standar hasil kerja, target, sasaran ataupun kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2005).

Mengacu pada permasalahan tersebut, keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, suatu organisasi akan selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan yang 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).

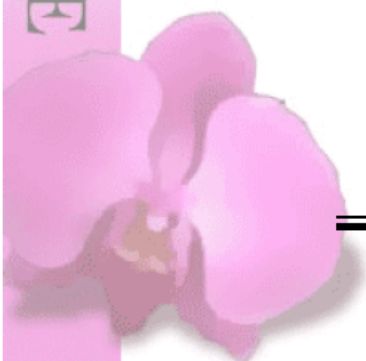
Disiplin merupakan segala bentuk tindakan untuk mendorong para anggota organisasi ataupun para pegawai dalam memenuhi tuntutan dari berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh pegawai di suatu perusahaan. Menjadikan pegawai lebih disiplin merupakan suatu bentuk pelatihan yang dalam perjalanannya berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap ataupun perilaku pegawai sehingga para pegawai dapat bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang kemudian akan secara langsung maupun tidak langsung meningkatkan prestasi kerjanya (Sondang P. Siagian, 2002).

Motivasi merupakan keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan. Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan karena pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong pegawai tersebut bekerja lebih semangat serta akan dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap apa saja pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya. Tanpa adanya motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan tersebut memiliki

kemampuan dalam bekerja yang tinggi tetapi tidak memiliki motivasi yang cukup untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan dan berpengaruh bagi perusahaan.

Dalam hal ini Koperasi SAE Pujon adalah merupakan koperasi (perusahaan) yang memproduksi segala produk dari susu yang memiliki tujuan untuk menyediakan susu dan segala produk olahan susu berkualitas tinggi dengan harga yang kompetitif dan menjadi perusahaan yang terkemuka di daerah Batu dan sekitarnya. Dengan adanya misi tersebut sudah seharusnya karyawan di Koperasi SAE Pujon memiliki disiplin kerja dan motivasi kerja yang tinggi untuk mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan survei pendahuluan, peneliti mendapatkan informasi yang menyebutkan bahwa karyawan Koperasi SAE Pujon masih terdapat karyawan yang tidak disiplin yaitu datang tidak tepat waktu, tidak adanya sistem absen yang digunakan sehingga masih terdapat karyawan yang datang dan pulang seenaknya yang tidak sesuai dengan peraturan perusahaan tersebut.

Menurut peneliti, untuk menciptakan kinerja pegawai yang efektif dan efisien tidaklah mudah karena tidak hanya menciptakan disiplin kerja yang tinggi saja tetapi faktor motivasi juga dapat mempengaruhi kualitas pegawai yang kemudian akan berimbas kepada kinerja perusahaan secara umum. Koperasi SAE Pujon mendorong karyawannya agar selalu memiliki motivasi dalam menjalankan pekerjaannya dengan memberikan berbagai macam bentuk hadiah kepada karyawan yang memenuhi target atau bahkan dapat melampaui target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tidak hanya hadiah saja yang digunakan perusahaan dalam meningkatkan motivasi pegawai, tetapi ada pula mengenai kenaikan gaji, berbagai macam tunjangan dan juga promosi kerja yang tetap menjadi pertimbangan berdasarkan dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai.



B. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja dan disiplin berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi SAE Pujon ?
2. Apakah motivasi kerja dan disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Koperasi SAE Pujon ?

C. Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui motivasi dan disiplin berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi SAE Pujon ?
2. Untuk mengetahui motivasi dan disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Koperasi SAE Pujon ?

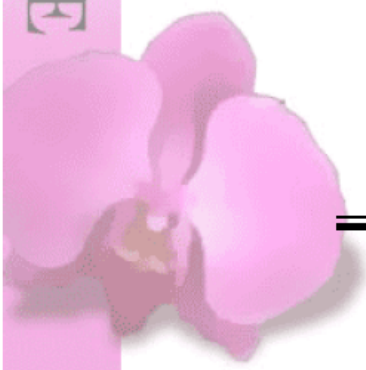
D. Kegunaan Penelitian

1. Bagi pihak instansi

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi Koperasi SAE Pujon, terutama mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi pihak akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang 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.

