

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan pelaku atau penggerak jalannya kegiatan sebuah usaha dalam organisasi yang menempati posisi utama. Begitu juga dalam hal perusahaan, maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut. Sehingga sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan menjadi pusat perhatian yang sangat penting dalam rangka mencapai tujuan perusahaan (*Human Capital*). *Human Capital* merupakan hal yang sangat menentukan dalam sebuah perusahaan sebab hanya manusia yang mempunyai kemampuan untuk berfikir secara rasional dan dapat mewujudkan dirinya dalam bentuk tambah dan kurang. Perusahaan bisa dikatakan berhasil apabila dapat mencapai semua tujuan perusahaan dan sesuai dengan prosedur yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Seiring berjalannya persaingan usaha yang sangat kompetitif, perusahaan perlu untuk melakukan penanganan yang lebih utama terhadap kinerja karyawan. Menurut Guritno dan Waridin (2005) “Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan”. Baik tidaknya kinerja karyawan tergantung pada faktor-faktor yang mempengaruhinya. Dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja harus terus dikembangkan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah motivasi dan disiplin kerja. “Motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu” (Manullang, 1984:146). Sedangkan Hasibuan (2005: 143) berpendapat bahwa “Motivasi adalah pemberiandaya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Tugas utama yang harus dilakukan seorang manajer adalah membangun dan membangkitkan motivasi karyawan. Karena, motivasi merupakan pendorong utama seseorang melaksanakan suatu pekerjaan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang intinya berkisar sekitar materi dan non materi. Setiap motivasi karyawan adalah berbeda, sesuai dengan tingkat pendidikan dan kondisi ekonominya. Orang yang semakin terdidik dan semakin independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya pun berbeda, tidak semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi tradisional, seperti otoritas formal dan insentif, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor kebutuhan lain Rizon(2014).

Beberapa peneliti terdahulu telah menguji hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan, antara lain Suharto dan Cahyono(2005) mengatakan bahwa motivasi sebagai salah satu reaksi yang diawali dengan adanya kebutuhan keinginan

atau upaya mencapai tujuan yang selanjutnya menimbulkan tensi ketegangan yaitu keinginan yang belum terpenuhi yang menyebabkan timbulnya tindakan yang mengarah kepada tujuan akhirnya akan memuaskan keinginan. Dan Hakim(2005) mengatakan motivasi sebagai kecenderungan seseorang melibatkan diri sendiri dalam kegiatan yang mengarah kesasaran. Kedua penelitian memberikan hasil bahwa motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja dan menunjukkan hasil yang sama bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan positif dan signifikan.

Faktor lain dari kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan hal yang sangat urgen, selain sebagai kewajiban moral disiplin juga berfungsi komitmen karyawan sebagai wujud timbal balik antara perusahaan dengan karyawan. Disiplin karyawan perlu dipupuk dan dipelihara dengan baik, karena apabila karyawan tidak disiplin akan memperlambat pelaksanaan tugas dan juga akan menimbulkan akibat-akibat yang buruk terhadap perusahaan, dalam lingkup yang lebih besar akan memundurkan kualitas suatu bangsa F. X. Oerip, S. Perospito(2000;249). Menurut Budi Setiyawan dan Waridin(2006) Disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuh kembangkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah. Sehingga, setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa bertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu.

Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan perusahaan. Disiplin kerja karyawan bagindari faktor kinerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan. Dari beberapa survei pendahuluan, peneliti menemukan adanya kurang menaati tata tertib, ketentuan-ketentuan perusahaan yang memberatkan karyawan disamping motivasi yang cukup tinggi.

PT. Multi Servisindo Sarana dengan brand MULTI SECURE adalah perusahaan swasta nasional Indonesia yang utamanya bergerak dibidang penyediaan pemeliharaan Properti. PT. Multi Servisindo Sarana berdiri atas dasar kesamaan idealisme dalam mengembangkan pengalaman selama belasan tahun dalam pengelolaan property terkemuka dijabodetabek dan jawa barat. Perusahaan yang di gawangi pribadi yang konsisten dan profesional, hingga saat ini sudah beberapa property yang tengah dijalani. Dan sebagai cabang perusahaan PT Multi Servisindo Sarana di Semarang ini mempunyai tanggung jawab yang sangat besar untuk mengemban tugas dalam menjalankan bisnis untuk lebih maju dan terpercaya. Sehingga untuk menjaga konsistensi pelayanan terbaik PT Multi Servisindo Sarana menerapkan falsafah pengendalian mutu melalui SOP-SOP yang sesuai dengan karakter. Pengendalian mutu melalui SOP-SOP yang sesuai dengan property, dan aplikatif dilapangan. Untuk pengelolaan property yang prima, memerlukan penanganan dan konsep yang tepat sesuai karakter property itu sendiri. Selain

diperlukan dukungan system yang aplikatif, profesionalisme dan semangat untuk melayani sepenuh hati dari seluruh personil yang terlibat dalam pelaksanaannya, beberapa faktor lain untuk motivasi dan disiplin kerja juga sangat penting diperhatikan guna mencapai keberhasilan yaitu peningkatan dalam kinerja karyawan.

Dibawah ini adalah daftar hadir karyawan PT. Multi Servisindo Sarana sebanyak 157 karyawan pada tahun 2016 :

**Tabel 1.1**  
**Daftar Hadir Tahun 2015 PT Multi Servisindo Sarana Semarang**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan				% Ketidak Hadiran	% Kehadiran
			E	DC	S	TK		
1	Januari	157	2	10	7	13	19,1	80,89
2	Februari	157				19	12,1	87,89
3	Maret	157	1	15		11	16,56	83,43
4	April	157	17	12	16	9	23,56	76,43
5	Mei	157	6	6	2	11	12,1	87,89
6	Juni	157	12	7	2	18	17,19	82,8
7	Juli	157	9	7	2	18	17,19	82,8
8	Agustus	157	17	22	2	3	17,19	82,8
9	September	157	6	5	2	6	8,28	91,71
10	Oktober	157	7	5	6	14	15,92	84,07
11	Nopember	157	14	12	2	12	16,56	83,43
12	Desember	157	7	12	5	9	16,59	83,43

Sumber : Data primer PT. Multi servisindo Sarana Semarang

Keterangan :

L: Cuti

E: Izin

S: Sakit

Dc: Sakit Dengan Surat Dokter

Tk: Alfa (tanpa keterangan)

Dari data diatas menunjukkan persentase kehadiran karyawan PT Multi Servisindo Sarana Semarang yang fluktuatif dan ketidakhadiran yang cenderung tinggi setiap bulannya selama tahun 2015. Sebagai indikator disiplin kerja sehingga mungkin nanti akan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Sehingga berdasarkan uraian latar belakang diatas penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: **“Analisis Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Multi Servisindo Sarana Semarang)”**.

### **1.2.Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan:

1. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Multi Servisindo SaranaSemarang tahun 2015?
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Multi Servisindo SaranaSemarang tahun 2015?

3. Apakah ada pengaruh simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap karyawan PT. Multi Servisindo Sarana Semarang tahun 2015?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui suatu hasil dan menjalankan tugas guna mencapai tujuan sesuai sasaran. Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut

1. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Multi Servisindo Sarana Semarang tahun 2015
2. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Multi Servisindo Sarana Semarang tahun 2015
3. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh simultan dari motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Multi Servisindo Sarana Semarang tahun 2015

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun maksud dilakukannya penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak. Beberapa manfaat dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan sebagai sebuah sumbangan pemikiran dan sebagai bahan pertimbangan dalam mengatasi masalah dan dalam menjalankan semua fungsi di dalam perusahaan tersebut terutama dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## 2. Bagi penulis

Penelitian diharapkan dapat menuntun penulis dalam mencari bukti nyata yang terjadi didalam perusahaan berhubungan dengan disiplin kerja dan motivasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Diharapkan untuk bisa menyelesaikan masalah dengan alternatif yang sesuai teori yang telah diperoleh.

- ## 3. Bagi akademisi dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan dalam penelitian serupa dimasa yang akan datang,di dalam lingkungan kampus Universitas Wahid Hasyim Semarang.

### **1.5.Sistematika Penulisan**

Untuk dapat mengetahui isi usulan penelitian ini,makasecara ingkat akan disusun dalam 5 bab,yang terdiri dari:

#### **BABI PENDAHULUAN**

Menjelaskan tentang latar belakang permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelntian dan sistematika penelitian.

#### **BAB II LANDASAN TEORI**

Dalam Bab ini diuraikanteori-teori yang akan sangat membantu dalam menganalisis hasil-hasil penelitian mengenai motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan, keterkaitan antara variabel, faktor-faktor yang mempengaruhi variabel-variabel independent, tinjauan peneltian terdahulu,kerangka pemikiran, hipotesis serta uraian teoritis lainnya yang berhhubungan dengan masalah penelitian.



### BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan tentang deskripsi variabel-variabel penelitian dan devinisi operasional, penentuan populasi dan sampel, jenis data, sumber data, metode pengumpulan data metode analisis data yang digunakan.

### BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang gambaran umum perusahaan, analisis kualitatif, hasil pengujian validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik dan regresi linier berganda dan hasil penelitian yang telah dilakukan.

### BAB V DAFTAR PUSTAKA

Dalam bab ini berisi penutup

#### **1.6. Batasan Penelitian**

Batasan penelitian dimaksudkan supaya penelitian tidak keluar dari sasaran, tidak menyimpang dari apa yang dianalisis adapun batasan dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian dilakukan di PT. Multi Servisindo Sarana Semarang.
2. Penelitian berlaku untuk karyawan PT. Multi Servisindo Sarana Semarang.
3. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Multi Servisindo Sarana Semarang.