

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era modern ini sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Pegawai dan organisasi merupakan dua hal yang tidak mudah dipisahkan. Peranan sumber daya manusia sangatlah penting hubungannya dengan organisasi baik dalam organisasi pemerintah maupun organisasi swasta demi mencapai tujuan suatu organisasi. Menurut Sondang P. Siagian (2018)"organisasi adalah suatu bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan dan dalam ikatan itu terdapat seorang atau sekelompok orang yang disebut bawahan. Sedangkan dalam arti umum organisasi merupakansejumlah/sekelompok orang (dua atau lebih) yang secara formal dipersatukan untuk bekerjasama dengan pembagian atau alokasi tugas dan tanggung jawab tertentu dalam system koordinasi, kooperatif, dorongan-dorongan, dan pengaturan guna memudahkan pencapaian beberapa tujuan yang telah ditetapkan".

Aktivitas untuk menentukan berhasil tidaknya suatu pekerjaan yang dilakukan organisasi diperlukan pengelolaan dan perencanaan manajemen yang baik. Manajemen menurut Hasibuan, (2008) adalah “ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam kegiatan organisasi. Fathoni (2006) mengungkapkan bahwa “waktu, tenaga, dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara

optimal bagi kepentingan organisasi, maupun bagi kepentingan individu”. Diperlukan adanya suatu pelatihan agar pegawai dapat melakukan aktivitas kerja dengan efektif sehingga sumber daya manusia dapat mencapai kinerja yang baik.

Organisasi menurut pelaksanaannya perlu melakukan suatu penilaian kinerja pegawai. Kinerja merupakan jawaban dari berhasil tidaknya tujuan organisasi. Kinerja pegawai diketahui dari seberapa jauh pegawai melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Menurut Mangkunegara (2009) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”. Hasil kinerja yang baik salah satunya apabila pegawai mampu memberikan pelayanan yang baik maupun mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Hasibuan (2000) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan.

Disiplin kerja memiliki peranan dalam meningkatkan prestasi kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang penting karena semakin baik disiplin pegawai akan semakin tinggi tingkat prestasi yang dicapai Hasibuan (2005). Salah satu aspek kekuatan sumber daya manusia itu tercermin pada sikap dan perilaku disiplin, karena disiplin dapat memberi dampak kuat terhadap kemampuan mengejar suatu yang direncanakan. Pada umumnya disiplin yang baik terdapat apabila karyawan datang ke kantor atau perusahaan dengan teratur dan tepat pada waktunya. Seorang Pegawai yang mempunyai tingkat

kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan, tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan.

Dalam melakukan kegiatan pada lazimnya, manusia memiliki tujuan yaitu terarah demi meraih suatu hasil sasaran yang diharapkan. Tujuan kegiatan dalam psikologi disebut motif dan tujuan disebut arah yang akan dicapai dengan melalui sasaran-sasaran. Motivasi merupakan dorongan keinginan, hasrat, dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau melakukan sesuatu Wusanto (2005). Apabila sebuah organisasi mampu memahami persoalan motivasi dan dapat mengatasinya maka prestasi kerja pegawainya akan meningkat karena motivasi dapat memberikan dorongan semangat bagi pegawai untuk terus bekerja. Motivasi menjadi energi yang dapat menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Kemampuan untuk memotivasi bawahan adalah merupakan keterampilan manajerial yang perlu dikuasai oleh setiap manajer organisasi. Dengan memahami peranan penting motivasi, manajer akan dapat mengembangkan prestasi kerja bawahannya dan dapat meningkatkan kepuasan kerjanya (Sujak, 1990).

Kondisi perekonomian Indonesia sedang mengalami goncangan yang cukup besar sejak akhir periode 2019. Pada awal tahun 2020, dunia dikejutkan dengan adanya penyebaran virus Covid-19 yang merupakan pandemik yang meluas ke hampir semua Negara, termasuk Indonesia. Virus Covid-19 berdampak besar ke

berbagai jenis sektor, termasuk sektor makanan dan minuman. Namun perkembangan zaman dan persaingan tetap ada, sehingga suatu organisasi harus meningkatkan kinerjanya dalam persaingan bisnis agar tetap bertahan. Maka dari itu suatu organisasi seharusnya mempersiapkan SDM yang handal dan memiliki disiplin kerja dan semangat kerja yang baik agar organisasi tersebut bersaing dengan organisasi lainnya. Salah satu perusahaan yang berkembang di Singaraja yaitu CV Pusaka Bali Persada. Perusahaan ini lebih dikenal masyarakat luas dengan sebutan Kopi Banyuatis, dimana produk yang dihasilkan adalah kopi bubuk yang diberi nama “Kopi Banyuatis”. Kopi adalah minuman yang dihasilkan melalui biji kopi yang sudah disangrai dan dihaluskan menjadi bubuk kopi sebelum akhirnya diseduh dan dinikmati sebagai minuman. Perusahaan Kopi Banyuatis merupakan salah satu perusahaan kopi yang berasal dari Bali yang terletak di Desa Pamaron, Kecamatan Buleleng, Kabupaten Buleleng, perusahaan ini memiliki cabang di Denpasar serta diluar daerah Bali seperti Lombok yang berfungsi sebagai tempat pemasaran sedangkan untuk pabriknya terpusat di kantor pusat di Buleleng.

Permasalahan yang sering terjadi disuatu perusahaan adalah jika motivasi kerja karyawan atau pegawai itu rendah akan mempengaruhi dan berdampak buruk bagi produktivitas perusahaan seperti buruknya kualitas produksi, timbulnya permasalahan diinternal perusahaan dan kinerja kinerja karyawan tidak mencapai target. Perusahaan Kopi Banyuatis sering melakukan evaluasi kinerja para karyawan dimana dari hasil evaluasi masih banyak ditemukan karyawan yang kurang disiplin, datang tidak tepat pada waktu yang sudah ditentukan, bermalas-malas saat bekerja, kurang kompak dengan rekan kerja, dan juga teledor dalam melakukan pekerjaan sehingga sangat berdampak buruk terhadap kinerja karyawan

dan bagi perusahaan. Hal ini terjadi karena kurangnya motivasi kerja karyawan yang biasa disebabkan oleh permasalahan internal seperti terlalu ditekan oleh atasan, gaji yang tidak sesuai dengan pekerjaannya, dan faktor-faktor lainnya. Tentunya untuk mengatasi permasalahan yang ada, pihak perusahaan harus memberikan motivasi kepada karyawan karena motivasi yang kuat dari dalam diri seseorang akan mendorong dirinya melakukan pekerjaan dengan maksimal demi tercapainya tujuan karyawan dan juga perusahaan.

Hal yang dapat dilakukan misalnya dengan memberikan gaji yang sesuai, kenaikan jabatan, memberikan upah tambahan atau reward, yang dapat meningkatkan semangat kerjanya dan termotivasi melakukan pekerjaan yang baik dan maksimal dilapangan. Selain itu, perusahaan juga harus memperhatikan keselamatan kerja dan kesehatan para karyawan. Dalam sebuah perusahaan kinerja karyawan sangat penting demi kelangsungan suatu perusahaan, maka dari itu perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan para karyawannya agar memiliki motivasi kerja tinggi

Berdasarkan fenomena yang sering terjadi pada perusahaan yang berkaitan dengan masalah kinerja maka dipandang perlu untuk melakukan penelitian yang di tuangkan dalam judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Pusaka Bali Persada Kabupaten Buleleng”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya motivasi kerja yang diberikan untuk karyawan CV Pusaka Bali Persada

2. Kurangnya kedisiplinan para karyawan CV Pusaka Bali Persada
3. Kinerja karyawan CV Pusaka Bali Persada yang belum sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang terjadi pada CV Pusaka Bali Persada, maka penelitian ini memfokuskan pada permasalahan mengenai motivasi kerja dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan CV Pusaka Bali Persada

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Pusaka Bali Persada?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Pusaka Bali Persada?
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Pusaka Bali Persada?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Pusaka Bali Persada

2. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Pusaka Bali Persada.
3. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Pusaka Bali Persada.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya permasalahan mengenai motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Memberikan masukan bagi instansi akan pentingnya motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

