

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan era serba teknologi seperti saat ini, maraknya usaha yang belum mampu beradaptasi dengan era pada masa sekarang, baik dari segi pengelolaan pemasaran hingga sumber daya manusia. Namun, dari segala aspek perusahaan memang bermuara pada sumber daya manusia pada suatu usaha tersebut, karena suatu perusahaan yang baik yaitu mengenai kebutuhan manusia, artinya suatu perusahaan harus memperhatikan karyawan dilain perspektif target profitabilitas perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu fungsi dalam sebuah industri yang fokus pada kegiatan rekrutmen, pengelolaan dan pengarahan untuk orang-orang yang berkerja dalam industri tersebut. Untuk mencapai tujuan tersebut, pemimpin organisasi harus mampu mengarahkan setiap karyawannya agar bisa menunjukkan kerja yang baik sebagai bukti meningkatnya kinerja karyawan di organisasi tersebut (Sugiyono, 2017).

Kinerja perusahaan mencerminkan kinerja karyawan yang telah dirancang secara optimal agar memenuhi target perusahaan. Menurut Maryati (2021), kinerja adalah kualitas dan kuantitas output kerja yang telah dicapai oleh setiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang telah ditetapkan. Setiap perusahaan memiliki strategi dalam mencapai target perusahaan setiap periode, sehingga karyawan harus mampu

melaksanakan standar kinerja yang telah diharapkan perusahaan. Menurut Syafruddin (2021) kinerja yang efektif yakni apabila hubungan vertikal maupun horizontal antar karyawan mampu melakukan kerja sama yang baik serta memberikan motivasi material maupun non material kepada karyawan, dalam rangka menunjang lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, komponen yang menunjang motivasi karyawan untuk berkinerja ialah pola kepemimpinan atasan dalam mengarahkan hingga memotivasi karyawan.

Hal ini juga akan mempengaruhi karyawan dalam masalah kedisiplinan kerja, bahwa semakin baik atasan memberikan motivasi maka, kedisiplinan kerja juga akan terlaksana dengan baik. Kinerja karyawan sangat vital tidak hanya dipresentasikan dari hasil kerja, namun juga dari proses kinerja karyawan itu sendiri.

Sebuah kinerja karyawan yang baik, dipacu oleh dorongan atau motivasi yang baik pula. Menurut Hurriyati (2015:83), motivasi adalah suatu kondisi seseorang yang digerakkan atas arah sikap berdasarkan maksud tertentu, dalam hal ini termasuk dorongan, keinginan dan hasrat. Motivasi sebagai dorongan bagi seseorang untuk melakukan sebuah hal yang dikehendaki demi sebuah keinginan atau hasrat mencapai tujuan dan arah tertentu. Dengan memberikan motivasi materiil ataupun nonmateriil yang optimal pada karyawan, akan memberikan dampak akan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Hurriyati (2015:83), indikator pada motivasi kerja ialah kebutuhan keberadaan, kebutuhan berhubungan, dan kebutuhan pertumbuhan. Kebutuhan keberadaan digambarkan dalam hal kebutuhan keseharian dalam keluarga karyawan,

apakah seorang karyawan dan keluarganya sudah merasa terpenuhi atas gaji yang diperoleh dari bekerja di UD. Morodadi Randusari Kota Pasuruan. Dalam kebutuhan berhubungan digambarkan dengan kondusifitas lingkungan kerja karyawan yang dapat mendorong semangat kerja karyawan, hal ini meliputi partner kerja serta kondisi gedung tempat kerja UD. Morodadi Randusari Kota Pasuruan. Sedangkan dalam kebutuhan pertumbuhan digambarkan dengan progresif kemampuan diri karyawan selama bekerja di UD. Morodadi Randusari Kota Pasuruan.

Motivasi yang baik juga akan memacu perilaku karyawan ketika merasa semangat dalam melakukan pekerjaan hingga disiplin terhadap regulasi perusahaan, baik tertulis dan tidak tertulis. Menurut Edy Sutrisno (2016), disiplin merupakan kesesuaian sikap atau tingkah laku seseorang dengan regulasi dan prosedur kerja instansi, baik tertulis maupun tidak tertulis. Terkait pada setiap lingkungan kerja memiliki peraturan tersendiri yang menyesuaikan tempat kerja yang sesuai dengan peraturan yang berlaku, setiap orang harus mematuhi peraturan yang telah tertulis atau tidak tertulis maupun budaya yang ada yang telah disepakati. Setiap karyawan pun harus bersedia menerima konsekuensi apabila melanggar peraturan yang telah ada di suatu perusahaan. Sehingga kedepannya akan menjadikan efek yang baik yakni mengenai budaya perusahaan yang baik dan membantu meningkatkan performa perusahaan. Apabila regulasi perusahaan tidak diindahkan, karyawan memiliki disiplin kerja yang kurang baik. Apabila karyawan mematuhi peraturan perusahaan

yang ditetapkan, maka karyawan menunjukkan sikap disiplin kerja yang baik (Partika et al., 2020).

Disiplin sebagai alat untuk koordinasi antara manajer dengan karyawan perusahaan yang bertujuan menekankan kesadaran mematuhi norma dan peraturan yang berlaku. Menurut Edy Sutrisno (2019), indikator disiplin kerja terdiri dari taat terhadap aturan waktu, peraturan dalam perusahaan (UD), aturan perilaku dalam pekerjaan, dan peraturan lainnya. Taat terhadap aturan waktu merupakan aturan mengenai jam kerja hingga waktu istirahat pada sebuah perusahaan yang harus ditaati oleh setiap karyawan yang bekerja di UD. Morodadi Randusari Kota Pasuruan. Taat terhadap peraturan perusahaan (UD) merupakan aturan mengenai peraturan yang ditetapkan oleh UD. Morodadi Randusari Kota Pasuruan. Sedangkan taat terhadap peraturan lainnya, yakni meliputi tanggung jawab atas barang atau alat yang telah digunakan oleh karyawan UD. Morodadi Randusari Kota Pasuruan.

Motivasi dan disiplin memiliki korelasi yang sangat tinggi, sebab seorang karyawan akan terpacu disiplin apabila seorang karyawan merasa senang dengan pekerjaan, sebaliknya ketika moril kerja karyawan rendah artinya seorang karyawan mengikuti arus kebiasaan buruk yang telah ada sebelumnya (Hasibuan, 2013). Optimalisasi kerja yang maksimal terjadi apabila disiplin kerja yang tinggi, sedangkan sangat diperlukan peraturan yang ketat dan disesuaikan kondisi lingkungan perusahaan agar selain memberikan keuntungan perusahaan juga memberikan kesejahteraan karyawan. Maka

semangat kerja, moril kerja, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat.

UD Morodadi Randusari adalah salah satu bisnis perseorangan dimana pemilik memiliki kendali penuh atas bisnisnya yang bergerak di bidang mebel. UD Morodadi Randusari terletak di pusat kota Pasuruan yang terletak di Kelurahan Randusari yang dipimpin oleh bapak Yohanes memiliki 40 karyawan. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti pada UD Morodadi Randusari Kota pasuruan terdapat permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan antara lain Karyawan sering terlambat ke tempat kerja atau tidak hadir tanpa alasan yang jelas, terdapat beberapa karyawan yang tidak termotivasi dan tidak disiplin akan bekerja dengan kurang efisien dan efektif, sehingga produktivitas mereka akan menurun. Karyawan kurang fokus pada tugas mereka seperti contohnya tidak memahami instruksi dengan baik, atau tidak memiliki keterampilan yang memadai, Karyawan tidak memiliki etos kerja yang baik, seperti tidak bertanggung jawab atas pekerjaan mereka, tidak mau bekerja keras, atau tidak disiplin dalam menyelesaikan tugas, Karyawan merasa kurang dihargai atas kerja keras dan prestasi mereka. Hal ini dapat menyebabkan mereka merasa tidak termotivasi dan tidak bersemangat untuk bekerja.

Gambaran diatas menunjukkan bahwa kemunduran kinerja karyawan di UD Morodadi Randusari kota Pasuruan dikarenakan oleh Motivasi dan Disiplin kerja yang kurang optimal. Terdapat pengaruh yang signifikan serta positif antara variabel motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan,

karyawan yang memiliki semangat kerja akan mempengaruhi sikap disiplin yang tinggi terhadap peraturan perusahaan dan akan mengacu kinerja karyawan yang optimal pula (Tifani, 2023). Sedangkan, penelitian Siti Nur Haliza (2024) menunjukkan hasil penelitian yang linier dengan adanya motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan. Sebab, Perusahaan dan karyawan memiliki motivasi dan disiplin kerja yang tinggi terhadap kinerja karyawan, hal ini akan mendorong citra perusahaan yang baik di mata lingkungan eksternal, sehingga menarik perhatian investor dan afiliator bisnis.

Dengan berbagai latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di UD Morodadi Randusari Kota Pasuruan”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja karyawan di UD. Morodadi Randusari Kota Pasuruan ?
2. Apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan di UD. Morodadi Randusari Kota Pasuruan ?
3. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan di UD. Morodadi Randusari Kota Pasuruan ?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja karyawan di UD. Morodadi Randusari Kota Pasuruan.

2. Mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan di UD. Morodadi Randusari Kota Pasuruan.
3. Mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan di UD. Morodadi Randusari Kota Pasuruan.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak yang terkait:

1. Bagi Penulis

Diharapkan dengan adanya penelitian ini, penulis dapat menambah wawasan mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja, serta penulis mampu membandingkan antara ilmu yang diperoleh selama kuliah dengan kehidupan di lapangan.

2. Bagi UD terkait

Bagi pihak manajemen UD. Morodadi Randusari Kota Pasuruan, dapat menjadi bahan evaluasi dan pengambilan keputusan strategi jangka pendek maupun jangka panjang perusahaan. Sehingga dapat mengoptimalkan error kinerja karyawan kedepannya.

3. Bagi Fakultas Ekonomi

Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Merdeka Pasuruan, sebagai bahan referensi program studi yang berfokus pada sumber daya manusia hingga kepentingan ilmiah yang membahas permasalahan yang sama pada objek penelitian lainnya.

4. Bagi Pihak Lain

Bagi pihak lainnya yang berkepentingan untuk meneliti atau saling berkaitan atau berhubungan dengan perusahaan UD. Morodadi Radusari Kota Pasuruan, diharapkan dapat memberikan manfaat yangn berguna sesuai dengan tujuan masing-masing terhadap topik maupun objek penelitian.

