

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan ekonomi nasional dan global yang pesat saat ini memicu persaingan yang ketat bagi perusahaan, baik yang menghasilkan barang maupun jasa. Setiap perusahaan bersaing satu sama lain dalam menawarkan produk dan jasa yang dikelolanya dan dituntut untuk lebih kompetitif. Perusahaan harus memiliki keunggulan dan daya saing yang tinggi, sehingga dapat bertahan diantara perusahaan lain. Menurut Raymond (2018), wirausahawan adalah individu yang mengelola usahanya sendiri dengan pendapatan yang tidak pasti. Di era milenial ini, para pengusaha muda mulai melirik untuk mengembangkan usahanya dengan memanfaatkan teknologi dan juga dengan menggunakan media sosial yang dapat dengan mudah diakses oleh semua orang di seluruh dunia. Kewirausahaan adalah suatu proses atau cara dinamis untuk menghasilkan aset atau keuntungan terhadap seseorang yang berani mengambil risiko dalam berwirausaha dengan kondisi yang wajar, waktu yang tepat, dan memiliki komitmen atau tanggung jawab dalam berkarir (Ketut, 2018).

Besarnya persaingan yang terjadi di era globalisasi ini salah satunya terjadi pada perusahaan keluarga. Jika seorang wirausaha mewariskan usahanya kepada generasi penerus keluarganya, itu berarti usaha keluarga karena menurut Ketut (2018), usaha milik keluarga merupakan kelompok wirausaha yang didirikan dan dikembangkan oleh beberapa anggota keluarga. Banyak pengusaha yang lebih

memilih untuk memberikan posisi penting di perusahaan kepada anggota keluarganya. Hal ini terjadi karena anggota keluarga dianggap lebih dipercaya daripada memberikan posisi penting kepada seseorang yang diluar anggota keluarganya sendiri. Bagi generasi penerus perusahaan yang akan melanjutkan usaha keluarganya harus mampu menghadapi tantangan yang terjadi agar perusahaan dapat bertahan dengan baik sampai ke generasi-generasi berikutnya dimasa yang akan datang. Salah satu upaya yang harus dilakukan adalah dengan meningkatkan sumber daya manusianya.

Perusahaan membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang mampu mengelola, menganalisis dan mengendalikan masalah yang ada dalam perusahaan. Sumber daya manusia berperan sangat penting dalam perusahaan untuk mengendalikan dan mengoperasikan organisasi yang sedang dijalankan sehingga dapat mencapai tujuan. Menurut ahli Ganyang (2018) manajemen sumber daya manusia terdiri dari dua makna yaitu manajemen dan sumber daya manusia. Kata manajemen sering kali dimaknai dengan *to manage* yang berarti mengelola. Kata mengelola mengandung kata perencanaan, pengorganisasian penempatan, kepemimpinan, dan pengendalian dalam rangka mencapai tujuan perusahaan baik secara bersamaan maupun melalui orang lain. Sumber daya manusia adalah setiap individu, kelompok, dan semua pihak yang terkait dengan perusahaan. Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem di bidang sumber daya manusia mampu mendukung dan memuaskan keinginan baik karyawan maupun perusahaan.

Dalam hal ini, sumber daya yang dimaksud adalah karyawan atau pegawai. Karyawan sebagai sumber daya manusia, yang merupakan faktor utama dalam kegiatan operasional organisasi yang memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja organisasi yang juga merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan meningkatkan produktivitas kinerja karyawan serta berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Terdapat beberapa unsur yang mempengaruhi kinerja dalam organisasi salah satu unsur yang berpengaruh besar dalam organisasi yaitu kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2005), sebagaimana dikutip dalam Kristanti (2019), istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau prestasi kerja yang sebenarnya, adalah hasil dari kualitas dan kuantitas kerja yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga merupakan hasil kerja nyata yang ditampilkan oleh setiap orang sebagai hasil kerja dalam periode tertentu.

Kinerja seorang karyawan dapat diukur dari kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, dan perencanaan kegiatan. Semakin banyak kualitas kerja, kuantitas kerja, dan pengetahuan tentang pekerjaan dari seseorang maka semakin baik kinerja seseorang tersebut. Guna mencapai keberhasilan kinerja organisasi dibutuhkan kinerja seorang karyawan yang baik untuk mewujudkan visi dan misi suatu organisasi di masa yang akan datang. Seorang karyawan harus mampu menyusun perencanaan kerja agar organisasi dapat beroperasi dengan baik. Kinerja bukanlah karakteristik individu seperti bakat atau

kemampuan tetapi merupakan manifestasi atau wujud dari bakat atau kemampuan itu sendiri.

Pada saat ini perusahaan jasa maupun barang memasuki persaingan yang sangat kompetitif. Salah satu perusahaan jasa yang mengalami persaingan sangat kompetitif saat ini adalah bisnis dekorasi atau yang biasa disebut dengan *event organizer* dikarenakan pada setiap tahunnya bisnis dekorasi tersebut semakin bertambah di Indonesia yang disebabkan oleh permintaan masyarakat yang semakin meningkat untuk mendapatkan pelayanan dekorasi yang terbaik. CV Melati Glitz Decoration merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa dekorasi yang menyediakan pelayanan bagi pelanggan yang membutuhkan jasa dekorasi untuk pernikahan, ulang tahun dan acara lainnya. Melati Glitz Decoration sudah berdiri selama 17 tahun sejak tahun 2004 yang pada awalnya nama perusahaan tersebut adalah Melati Multi Creatindo, tetapi sejak tahun 2012 perusahaan tersebut telah berganti nama dikarenakan adanya pergantian manajemen. Saat ini jumlah karyawan yang dimiliki Melati Glitz Decoration 56 karyawan yang bekerja dibagian *planning* dan *design*, dan termasuk beberapa karyawan yang bekerja sebagai pekerja lepas atau yang biasa disebut *freelance*.

Tabel 1.1 Data Kinerja Karyawan Pada CV. Melati Glitz Decoration Pada Tahun 2021

Tahun 2021				
Penilaian	Periode 1	Periode 2	Rata - rata	Jumlah persentase
Sangat baik	19	12	15,5	27,68%
Baik	32	36	34	60,71%
Buruk	5	8	6,5	11,61%
Sangat buruk	-	-	-	0%

Sumber: CV.Melati Glitz Decoration

Dari tabel 1.1 diatas, dapat dilihat bahwa hasil dari rekapitulasi persentase kinerja karyawan pada CV Melati Glitz Decoration Medan pada tahun 2021, dalam dua periode terdapat lebih dari lebih dari 25% karyawan perusahaan yang memiliki penilaian sangat baik dan sekitar 60% karyawan perusahaan yang mendapatkan predikat yang memuaskan pada tahun 2021. Namun terdapat permasalahan dengan lebih dari 10% karyawan yang mendapatkan penilaian yang buruk, karena dengan mendapatkan penilaian tersebut karyawan belum dikategorikan sebagai pegawai yang berkinerja baik selama dua periode pada tahun 2021. Hal yang dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan adalah karena kurangnya disiplin kerja dan motivasi kerja dalam menjalankan tugas atau pekerjaan masing-masing.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berhubungan baik dari dalam diri karyawan itu sendiri maupun dari perusahaan atau organisasi yang berhubungan dengan lingkungan pekerjaan. Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin. Disiplin merupakan salah satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karena jika tidak adanya kedisiplinan, maka segala kegiatan yang dilakukan akan membawa hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan tidak tercapainya tujuan dan sasaran organisasi atau perusahaan, dan juga dapat menghambat jalannya program yang telah dibuat organisasi. Disiplin kerja adalah individu yang mematuhi peraturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh organisasi (Efendi 2020).

Disiplin seorang karyawan sangat mempengaruhi proses kerjanya khususnya dalam hal peningkatan kinerja karyawan seperti keterlambatan seorang karyawan maupun ketercepatan saat menyelesaikan pekerjaan yang bisa menurunkan tingkat kinerja karyawan tersebut akibat ketidakdisiplinan seorang karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi, perusahaan harus menerapkan disiplin yang tinggi terhadap karyawan dalam bekerja atau melaksanakan tugas yang diberikan. Karena di setiap organisasi membutuhkan tenaga kerja yang disiplin yang mengikuti prosedur-prosedur yang ditentukan oleh perusahaan agar bisa terlaksanakan suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Untuk menciptakan kinerja karyawan agar berjalan efektif yaitu, tidak hanya disiplin kerja yang tinggi tetapi juga dengan dorongan oleh motivasi kerja. Penurunan semangat kerja dapat terjadi karena kurang disiplin dalam bekerja dan menurunnya motivasi kerja karyawan.

Motivasi juga menjadi hal penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi juga. Motivasi merupakan pendorong bagi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan untuk memperoleh hasil yang terbaik. Menurut Uhing (2019) motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau bahkan melebihi standar karena apa yang memotivasi karyawan tersebut untuk pekerjaan tidak terpenuhi. Namun memberikan motivasi bukanlah hal yang mudah, motivasi merupakan proses psikologis yang mengarah pada tindakan yang berupa sikap dan

perilaku. Karena pemberdayaan akan mampu memberikan dorongan bagi karyawan untuk termotivasi dalam bekerja dan karyawan yang diberdayakan dengan baik akan mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang penting untuk menunjang produktivitas perusahaan, karena dengan adanya pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan maka kebutuhan karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dapat terpenuhi. Dengan demikian karyawan akan bekerja dengan penuh semangat untuk menghasilkan barang dan jasa yang berkualitas. Hal ini dapat mempengaruhi semangat kerja dan motivasi karyawan dalam bekerja.

Disiplin kerja dan motivasi kerja yang belum maksimal merupakan faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja karyawan. Berdasarkan masalah dan fenomena diatas, maka penulis akan melakukan penelitian dan penelitian ini diharapkan dapat menunjukkan bagaimana disiplin kerja dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan mampu melakukan sesuatu yang bisa memberikan motivasi dan meningkatkan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini berbentuk tugas akhir yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Melati Glitz Decoration Medan”**.

1.2. Batasan Masalah

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, penulis perlu untuk membatasi permasalahan demi tidak melenceng dari tujuan yang diinginkan yaitu alur yang tidak relevan serta tidak terarah maka adanya keterbatasan waktu,

biaya, dan sumber daya yang diperlukan. Oleh karena itu, penulis hanya membatasi masalah yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja yang merupakan variabel independen dan kinerja karyawan yang merupakan variabel independen pada CV Melati Glitz Decoration Medan di Jl. Mayjen D.I Panjaitan No.126, Merdeka, Kec. Medan Baru, Kota Medan, Sumatera Utara. Metode analisis datanya adalah analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana kondisi disiplin kerja pada CV Melati Glitz Decoration Medan?
2. Bagaimana kondisi motivasi kerja pada CV Melati Glitz Decoration Medan?
3. Bagaimana kondisi kinerja karyawan pada CV Melati Glitz Decoration Medan?
4. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Melati Glitz Decoration Medan?
5. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Melati Glitz Decoration Medan?
6. Apakah disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Melati Glitz Decoration Medan?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana kondisi disiplin kerja pada CV Melati Glitz Decoration Medan.
2. Untuk mengetahui bagaimana kondisi motivasi kerja pada CV Melati Glitz Decoration Medan.
3. Untuk mengetahui bagaimana kondisi kinerja karyawan pada CV Melati Glitz Decoration Medan.
4. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Melati Glitz Decoration Medan.
5. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Melati Glitz Decoration Medan.
6. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Melati Glitz Decoration Medan.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan tentang bagaimana disiplin kerja dan motivasi kerja sangat berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan dan penelitian ini dapat menjadi referensi dan kontribusi bagi yang akan melanjutkan penelitian dalam mengembangkan teori pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan informasi dan gambaran bagaimana disiplin kerja dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Karyawan

Berdasarkan penelitian ini karyawan dapat memahami bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga membuat mereka untuk tetap disiplin dan menaati peraturan-peraturan yang ditentukan perusahaan.

3. Bagi Peneliti

Adapun manfaat bagi peneliti sendiri adalah untuk menambah pengetahuan khususnya tentang disiplin kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

