

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada saat ini perubahan berjalan dengan sangat pesat dan cepat, perubahan yang terjadi mencakup segala sektor termasuk salah satunya pada sektor bisnis dan perekonomian. Perubahan yang terjadi pada sektor tersebut memaksa setiap perusahaan atau organisasi bisnis untuk berkembang dan menciptakan strategi agar dapat bersaing dengan perusahaan atau organisasi bisnis lainnya. Penentuan kebijakan atau strategi tidak selalu berpedoman pada tingkat modal yang dimiliki suatu usaha tetapi juga didasarkan oleh beberapa faktor seperti: keunggulan sumber daya manusia pada perusahaan, keunggulan dan kelengkapan metode bisnis yang dimiliki perusahaan, ketersediaan bahan baku produksi perusahaan dan penggunaan teknologi informasi sebagai salah satu landasan pendukung kinerja perusahaan.

Menurut Amir (2015: 93), dalam menjalankan kegiatan operasionalnya perusahaan harus memberikan investasi yang lebih dalam pengelolaan sumber daya manusia sebesar 75%, peralatan dan teknologi sebesar 10% dan sistem perencanaan sebesar 15%. Sehingga berdasarkan pendapat tersebut dapat diperoleh informasi bahwa sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menciptakan keberlanjutan suatu perusahaan. Disamping itu juga diketahui bahwa sumber daya manusia juga menjadi pusat dari seluruh kegiatan operasional pada suatu perusahaan khususnya pada perusahaan yang padat karya. Disamping

itu, jika perusahaan memiliki sistem yang baik tetapi pengelolaan sumber daya manusianya kurang baik maka akan menimbulkan permasalahan dalam setiap kegiatan operasional, karena selain sebagai pelaksana suatu sistem, karyawan atau sumber daya pada sebuah perusahaan juga berperan sebagai salah satu elemen perumus suatu sistem kerja perusahaan.

Berdasarkan pemaparan pendapat tersebut dapat diperoleh informasi bahwa sumber daya manusia memegang peranan yang penting dalam sebuah sistem operasi perusahaan. Dimana tenaga kerja atau sumber daya manusia juga diharapkan mampu berkerja secara optimal sehingga setiap target (target individu, kolektif dan perusahaan) dapat tercapai dan memberikan kontribusi positif terhadap tercapainya tujuan perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi bisnis atau perusahaan sangat bergantung pada atau dipengaruhi oleh kinerja individu tenaga kerjanya. Setiap perusahaan akan selalu berupaya untuk mendorong karyawannya berkerja secara optimal, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut Mangkunegara (2013: 67), kinerja merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan setiap pekerjaannya dan tanggung jawabnya sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, dimana faktor tersebut dapat berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri dan dari lingkungan kerjanya. Adapun pendapat dari Wexley dan Yukl (2005: 97) mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi dan disiplin kerja karyawan. Faktor motivasi menjadi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2016: 143) motivasi merupakan upaya untuk mendorong dan menciptakan semangat kerja dan keinginan untuk mencapai optimalisasi kerja secara efektif dan efisien. Motivasi dapat menjadi penggerak seseorang untuk dapat bekerja secara produktif dan mampu mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Pada beberapa penelitian ditemukan bahwa karyawan dengan tingkat motivasi yang tinggi juga memiliki tingkat kinerja yang tinggi.

Menurut Rivai (2013: 444) disiplin kerja merupakan tingkat kepatuhan yang dimiliki oleh karyawan terhadap setiap peraturan atau ketetapan yang telah dibuat oleh manajemen perusahaan. Tingkat disiplin kerja karyawan yang tinggi akan membantu dan mendorong karyawan tersebut dapat bekerja lebih produktif dan sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Disamping itu dengan adanya tingkat disiplin kerja yang tinggi akan menciptakan kemandirian kerja pada karyawan sehingga tindakan supervisi terhadap aktivitas kerja karyawan dapat di minimalisir.

Pada penelitian ini penulis akan melakukan penelitian pada GG Grafika Medan yang bergerak pada bidang Digital Printing di Medan. GG Grafika sudah berdiri sejak tahun 2013 yang memiliki fokus pada Digital Printing, Laser Printing, Offset & Merchandise. Setelah sudah melewati beberapa tahun untuk terus berkembang GG Grafika telah mengalami kemajuan baik dari segi kualitas dan pelayanan sehingga GG Grafika memberikan beberapa penawaran kepada pelanggannya, yaitu : Memberikan kemudahan dan kecepatan untuk mendapatkan informasi yang pelanggan butuhkan merupakan modal dari GG Grafika Medan, Memberikan jaminan kualitas produk dengan harga yang kompetitif dan

komitmen dalam waktu pengerjaan, Menjadi solusi dalam hal promosi produk dari pelanggan adalah moto dari GG Grafika Medan, Memastikan kepuasan pelanggan adalah tujuan dari GG Grafika Medan. Dalam memastikan dan memaksimalkan kinerja karyawannya GG Grafika Medan rutin melaksanakan penilaian kinerja karyawan yang dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut ini.

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Karyawan GG Grafika Tahun 2018-2020

| Keterangan | Tahun | | |
|-----------------------------|-------|------|------|
| | 2018 | 2019 | 2020 |
| Koordinasi Kerja | 72 % | 75% | 70% |
| Inisiatif Kerja | 67% | 65% | 62% |
| Pencapaian Target Kerja | 71% | 70% | 65% |
| Kemampuan Pemecahan Masalah | 73% | 72% | 71% |

Sumber: Manajemen GG Grafika (2021)

Penilaian kinerja karyawan GG Grafika dari tahun 2018 – 2020 pada Tabel 1.1 dilaksanakan oleh manajemen dan pemilik GG Grafika melalui pengamatan langsung terhadap setiap kegiatan operasional karyawan. Dimana berdasarkan hasil penilaian terhadap aspek-aspek pengukur kinerja karyawan pada GG Grafika diperoleh hasil bahwa dari tahun 2018-2020 terjadi penurunan pada secara terus menerus. Adapun aspek kinerja karyawan yang mengalami penurunan yang paling tinggi adalah aspek pencapaian target kerja (1-5%). Berdasarkan hasil tersebut maka diperoleh indikasi bahwa terdapat permasalahan pada kinerja karyawan di GG Grafika, dimana jika kinerja karyawan terus menurun juga akan berdampak terhadap perunan kinerja perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik GG Grafika diperoleh beberapa faktor yang mempengaruhi penurnan kinerja karyawan yaitu: disiplin

kerja. Dimana berdasarkan data kehadiran karyawan di GG Grafika dinyatakan bahwa pada tahun 2020 tingkat keterlambatan karyawan untuk bekerja mencapai rata-rata 20-25% perbulannya. Dimana berdasarkan pendapat dari Rivai (2013: 65) karyawan yang tidak memiliki tingkat disiplin waktu yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tidak optimal atau cenderung rendah. Disamping itu hasil wawancara dengan beberapa karyawan ditemukan permasalahan yang berhubungan dengan motivasi kerja khususnya yang berhubungan dengan insentif kerja, dimana beberapa karyawan beranggapan bahwa insentif yang diberikan GG Grafika masih belum sesuai dengan beban kerja dan kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan. Berdasarkan fenomena dan masalah yang telah dideskripsikan tersebut maka peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian di GG Grafika dengan judul penelitian sebagai berikut: ***“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan” pada GG Grafika Medan***”.

1.2 Batasan Masalah

Berdasarkan pemaparan tentang latar belakang diatas maka peneliti akan membatasi masalah penelitian ini pada penilaian pengaruh motivasi (X1) dengan indikator Kebutuhan penghargaan diri dan kebutuhan sosial dan masalah disiplin kerja (X2) dengan indikator Manajemen waktu kerja, ketaatan pada peraturan, ketaatan pada standar kerja dan tingkat kewaspadaan yang tinggi dan Kinerja Karyawan (Y) dengan indikator Pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab, kualitas dan kuantitas, perencanaan kerja dan inisiatif. Yang mana kuesioner dibagikan kepada karyawan yang telah berstatus karyawan tetap dan bekerja dibagian *customer service*, akuntansi dan produksi.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka rumusan masalah dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di GG Grafika?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di GG Grafika?
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di GG Grafika?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapaun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di GG Grafika
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di GG Grafika
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di GG Grafika

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian dapat dibagi menjadi dua bagian, yaitu :

1.5.1 Manfaat Teoritis

1. Penelitian yang peneliti lakukan dapat dijadikan sebagai panduan atau sumber untuk menambah pengetahuan di Universitas dan untuk semua orang yang membutuhkan.

2. Penelitian yang peneliti lakukan juga memiliki manfaat untuk memperkaya teori-teori pada topik pembahasan yang saya lakukan di penelitian ini yaitu mengenai “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan”.

1.5.2 Manfaat Praktis

Keseluruhan dari penelitian ini memiliki hasil yang diharapkan dapat memberikan data tambahan atau dijadikan masukan bagi GG Grafika dan bagi usaha lainnya yang ingin mengetahui bagaimana pentingnya sikap disiplin dari seorang karyawan dan apakah motivasi dapat memberikan pengaruh yang baik dan mempengaruhi kinerja karyawan.