

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya manusia merupakan salah satu asset terbesar yang dimiliki oleh perusahaan yang harus dipertahankan. Sumber daya manusia adalah pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan seseorang yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan., hal tersebut dirasakan oleh manajemen PT. Dunkindo Cipta Rasa yang saat ini sedang mengalami perkembangan. PT. Dunkindo Cipta Rasa merupakan perusahaan produsen donat mengalami perkembangan. Sehingga kebutuhan akan tenaga kerja dan tenaga professional yang saat ini ada di perusahaan tersebut harus diupayakan untuk bertahan untuk bersama-sama membantu perusahaan menghadapi persaingan yang ketat antar perusahaan sejenis

Agar perusahaan dapat bertahan dan berkembang dalam era globalisasi dan memasuki era *MEA* (Masyarakat Ekonomi Asean) dan untuk mencapai tujuan utama perusahaan yaitu memperoleh keuntungan guna mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan, maka dapat dikatakan bahwa agar tercapainya tujuan perusahaan tersebut diperlukan kinerja yang tinggi dari keseluruhan sumber daya manusia yaitu karyawan yang ada di dalamnya.

Pencapaian visi misi yang optimal oleh stakeholder perusahaan sangatlah diperlukan agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain, menjalankan visi dan misi ini dapat ditingkatkan dengan pembentukan kualitas sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia tersebut

diukur dari kinerja karyawan (*performance*) atau produktifitasnya (Simanjutak, 2015).

Menurut Kreitner dan Kinicki (2015:36), kinerja adalah nilai dari sekelompok perilaku karyawan yang berkontribusi, baik positif maupun negatif, terhadap pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Karena seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi yang diterima oleh setiap karyawan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2014:95), "Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dalam segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut teori Herzberg ada dua faktor yang mendorong karyawan termotivasi yaitu faktor intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempat dia bekerja. Jadi karyawan yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaan yang memungkinkannya menggunakan kreativitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat.

Motivasi yang diterima oleh karyawan baik itu motivasi langsung seperti pujian, penghargaan maupun motivasi tidak langsung seperti pemberian fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan semangat dalam melakukan pekerjaan akan memberikan dampak yang baik bagi kinerja karyawan perusahaan. Motivasi yang diberikan atau didapatkan oleh karyawan dapat berupa motivasi materi maupun non materi. Salah satu motivasi dalam bentuk materi adalah pemberian kompensasi kepada karyawan perusahaan, kompensasi memiliki peranan penting dalam membantu perusahaan mencapai tujuan. Dalam pemberian kompensasi dapat berbentuk gaji, upah, intensif, bonus, dan sebagainya, dalam pemberian kompensasi terhadap karyawan perusahaan harus memperhatikan azas adil dan layak. adil disini maksudnya harus ada keseimbangan antara pengorbanan yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan dengan apa yang akan diterima oleh karyawan dapat memiliki kebutuhan hidupnya dan sesuai dengan tingkat pendidikannya, karyawan

perlu diberikan dorongan motivasi agar lebih semangat dan mempunyai gairah kerja yang tinggi sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu, seperti menempatkan karyawan sesuai dengan keahliannya, pendidikan, kemampuan. Selain faktor motivasi, disiplin kerja juga perlu diperhatikan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan di masa yang akan datang khususnya.

Menurut Mangkunegara (2014:9) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sistem kinerja harus melakukan hal-hal berikut: menyediakan informasi bagi karyawan mengenai kinerja mereka, menjelaskan apa yang diharapkan organisasi, mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan pengembangan, serta mendokumentasikan kinerja untuk catatan personal. Bahkan karyawan yang mempunyai maksud baik sekalipun tidak selalu mengetahui apa yang diharapkan atau bagaimana meningkatkan kinerja mereka, yang menyebabkan jenis sistem manajemen kinerja dibutuhkan.

Menurut Rifai (2013:825) disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan. dengan adanya disiplin kerja yang tinggi diharapkan dapat memberikan dampak yang baik terhadap hasil kerja karyawan, karyawan yang mempunyai disiplin kerja seharusnya mendapatkan tindakan indisiplin atau hukuman dari manajemen perusahaan sehingga tidak akan menghambat kinerja karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik, diharapkan karyawan yang memiliki

disiplin kerja tidak akan bertahan diperusahaan yang dapat mengganggu berjalannya kegiatan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian yang akan dilakukan oleh penulis adalah **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Produktivitas terhadap Kinerja Karyawan bagian Sales Penjualan di PT. Dunkindo Cipta Rasa Surabaya”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan judul penelitian di atas, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian Sales Penjualan di PT. Dunkindo Cipta Rasa Surabaya ?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian Sales Penjualan di PT. Dunkindo Cipta Rasa Surabaya ?
3. Apakah Produktivitas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian Sales Penjualan di PT. Dunkindo Cipta Rasa Surabaya ?
4. Apakah Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Produktivitas secara bersama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian Sales Penjualan di PT. Dunkindo Cipta Rasa Surabaya ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian Sales Penjualan di PT. Dunkindo Cipta Rasa Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian Sales Penjualan di PT. Dunkindo Cipta Rasa Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh Produktivitas terhadap Kinerja Karyawan bagian Sales Penjualan di PT. Dunkindo Cipta Rasa Surabaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Produktivitas secara bersama terhadap Kinerja Karyawan bagian Sales Penjualan di PT. Dunkindo Cipta Rasa Surabaya.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian, maka manfaat penelitian ini dibagi menjadi beberapa aspek berikut ini :

1. Aspek akademis

Bagi pihak akademis khususnya mahasiswa STIE Mahardhika Surabaya, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan rujukan dan bahan tambahan referensi penelitian terdahulu di perpustakaan STIE Mahardhika Surabaya yang berkaitan dengan penelitian manajemen sumber daya manusia.

2. Aspek Perkembangan ilmu pengetahuan

Penelitian ini dapat digunakan sarana untuk memperdalam dan mengembangkan ilmu pengetahuan mengenai manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia, selain itu penelitian ini juga dapat digunakan sebagai media pembelajaran tambahan yang berkaitan dengan mata kuliah yang telah diterima oleh mahasiswa di bangku perkuliahan.

3. Aspek praktis

Bagi pihak praktisi khususnya manajemen PT. Dunkindo Cipta Rasa, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi manajemen untuk kebijakan yang berkaitan dengan masalah sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan.