

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era modern ini, pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia pada intinya diarahkan untuk meningkatkan kualitas manusia yang profesionalitas dan produktivitas. Hasil berbagai studi menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan faktor penentu produktivitas, baik secara makro maupun mikro. Sumber daya manusia secara makro adalah warga negara suatu bangsa, khususnya yang telah memasuki usia angkatan kerja, yang memiliki potensi untuk berperilaku produktif yang mampu memenuhi kebutuhan hidup sendiri dan keluarganya yang mempengaruhi tingkat kesejahteraan masyarakat di lingkungan bangsa atau negaranya, Badriyah (2015 ; 5).

Persaingan antar perusahaan sesungguhnya juga merupakan persaingan antar karyawan antar perusahaan, hal ini memungkinkan masing – masing perusahaan mempunyai kepentingan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Bagaimana sesungguhnya karyawan dibangun sedemikian rupa sehingga mampu memenuhi harapan perusahaan yaitu meningkatkan kinerja, produktivitas, profitabilitas, dan sebagainya.

Seperti halnya pekerjaan yang lebih cepat, lebih tepat diselesaikan tanpa harus mengurangi kedisiplinan yang ada, yang disebabkan adanya peran serta seorang pimpinan, di dalam hal ini direktur, selalu memberikan arahan, membina dan memotivasi bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut selalu diupayakan oleh

pimpinan dengan memberikan motivasi dan keseimbangan upah atas hasil pekerjaan karyawan. Dengan memberikan disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja ini berarti akan memberikan kepada karyawan dorongan untuk menggerakkan kemampuan, keahlian dan keterampilan serta kedisiplinan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, yang secara langsung akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut dan semakin termotivasi dalam bekerja dengan rasa tenang dan yang lebih penting lagi kompensasi yang setara akan memperbesar kemungkinan tercapainya kinerja serta motivasi yang tinggi pula. Dengan adanya disiplin kerja maka diharapkan mampu meningkatkan motivasi karyawan agar menciptakan kinerja karyawan yang diharapkan oleh perusahaan.

Motivasi kerja yang menjadi dasar utama bagi seseorang memasuki suatu organisasi adalah dalam rangka usaha orang yang bersangkutan memuaskan berbagai kebutuhannya. Oleh karena itu kunci keberhasilan manajer/pimpinan dalam menggerakkan bawahannya terletak pada kemampuannya memahami teori motivasi sehingga menjadi daya pendorong yang efektif dalam upaya peningkatan kinerja dalam suatu perusahaan. Berdasarkan beberapa penjabaran motivasi tersebut, maka dapat dikatakan bahwa motivasi adalah sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dari dalam diri pegawai yang berpengaruh, membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku seseorang berkaitan dengan lingkungan kerja. Jadi motivasi adalah dorongan dari dalam diri pegawai untuk memenuhi kebutuhan yang stimulasi berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas, kemudian di implementasikan kepada orang lain untuk memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan.

Ditinjau dari pemberdayaan dan pengelolaan sumber daya manusia, perusahaan perlu menciptakan lingkungan yang kondusif, imbalan yang layak dan adil, beban kerja yang sesuai dengan keahlian pegawai, sikap dan perilaku dari manajer untuk membentuk kinerja pegawai. Kinerja pegawai menjadi penting karena merupakan salah satu kunci pendorong moral dan disiplin serta kinerja pegawai yang akan berpengaruh terhadap kualitas pelayanan dalam upaya mewujudkan sasaran perusahaan.

Dari penjelasan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Yang Berdampak Kepada Kinerja Karyawan PT. FIF Group Di Sidoarjo** “.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang ada dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap motivasi karyawan PT. FIF Group di Sidoarjo ?
- 2) Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group di Sidoarjo ?
- 3) Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group di Sidoarjo melalui motivasi ?
- 4) Apakah motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group di Sidorjo ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ada di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui dan menguji disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap motivasi karyawan PT. FIF Group di Sidoarjo.
- 2) Untuk mengetahui dan menguji disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group di Sidoarjo.
- 3) Untuk mengetahui dan menguji disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group di Sidoarjo melalui motivasi.
- 4) Untuk mengetahui dan menguji motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group di Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah kalimat yang menunjukkan kegunaan dari penelitian tersebut bagi pihak – pihak yang terlibat, yaitu sebagai berikut :

a. Aspek akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh faktor-faktor disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

b. Aspek pengembangan ilmu pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi atau pengembangan ide-ide baru guna serta dapat digunakan penelitian selanjutnya sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti lain yang meneliti permasalahan yang sama dengan menambah atau mengganti variabel – variabel yang ada dipenelitian ini.

c. Aspek praktis

Diharapkan hasil penelitian ini bermanfaat untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. FIF Group di Sidoarjo.