

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada perkembangan globalisasi perusahaan harus jauh lebih unggul dari Perusahaan kompetitor lain. Misalnya dengan memiliki karyawan yang memiliki disiplin dan motivasi kerja sangat produktif. Karena dengan memiliki karyawan yang memiliki motivasi tinggi, maka perusahaan dapat mengalahkan perusahaan kompetitornya. Memiliki karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi bisa di dapat dengan penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Karyawan yang menentukan keberhasilan dalam pencapaian tujuan perusahaan maka dari itu karyawan diharapkan untuk memberikan seluruh kemampuannya untuk bekerja. Kemampuan tidak akan ada artinya jika karyawan tidak memiliki disiplin dan motivasi yang maksimal.

Menurut Hasibuan dalam Sinambela (2016:335) Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Dengan meningkatkan kualitas, dengan harapan agar tujuan perusahaan dan individunya dapat tercapai.

Kinerja karyawan merupakan hal penting yang harus diperhatikan karena kinerja pegawai mempengaruhi keberhasilan instansi tersebut dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan yang baik dan memuaskan dapat menghasilkan produktivitas yang baik bagi instansi, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan produktivitas yang rendah bagi instansi.

Menurut Rivai (2012:208) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan nya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, (2006:67) Kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Hubeis Dan Mangkuprawira (2007:153) Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Kinerja pada dasarnya adalah suatu yang berikan karyawan dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada

perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang memiliki perusahaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan.

Rendahnya suatu kinerja karyawan dalam perusahaan merupakan suatu masalah yang banyak dijumpai dalam perusahaan. Rendahnya kinerja menjadi salah satu yang mencerminkan dari ketidak keberhasilan perusahaan dalam mengembangkan karyawan yang sesuai dengan standar perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan, ini akan menjadi ancaman serius bagi perusahaan apabila kinerja karyawan tidak segera diperbaiki.

Selain disiplin kerja, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi. Menurut Sutrisno (2011:109) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi , tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati,

dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Melihat definisi motivasi, orang yang tidak memiliki motivasi tidak akan mempunyai hasil kerja yang tinggi. Pada umumnya perusahaan mengharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik dan efisien dalam melakukan tanggung jawabnya didalam perusahaan. Penghargaan akan diberikan kepada karyawan yang melakukan kinerja yang baik di dalam suatu perusahaan.

Citra Maja Raya *Join* Operasional - Tangerang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Pengembang Kota Terpadu seluas 2.600 Hektar dari Ciputra Group di Maja, Lebak, Banten. Berkaitan dengan masalah disiplin dan motivasi dengan kinerja karyawan pada Citra maja raya *Join* Operasional-Lebak Banten ini kurangnya pemberian motivasi kepada karyawan yang terlihat, sementara motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan.

Dari penjelasan tersebut penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja karyawan dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin dan motivasi kerja. Apabila diantara pegawai sudah tidak menghiraukan disiplin dan motivasi kerja, maka dapat dipastikan kinerja karyawan akan menurun. Padahal untuk mendapatkan kinerja karyawan sangat diperlukan disiplin dan motivasi kerja.

Dalam situasi organisasi atau perusahaan yang semakin kompetitif ini, salah satu tingkah laku dalam organisasi yang banyak disoroti adalah komitmen karyawan pada perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Citra Maja Raya *Join* Operasional Lebak Banten”**

B. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap tingkat kinerja karyawan Citra Maja Raya *Join* Operasional yang beralamat di Citra Raya Manajemen Office Jl. Ecopolis Avenue Blok VE.07 No.07-09 Citra Raya, Cikupa, Tangerang. Data penelitian yang digunakan dari tahun 2020-2021 dan waktu penelitian dilakukan pada bulan Desember 2021 sampai dengan Februari 2022.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis ingin memutuskan suatu permasalahan yang akan diterjemahkan menjadi satu pertanyaan umum, yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Citra Maja Raya *Join* Operasional Lebak Banten?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Citra Maja Raya *Join* Operasional Lebak Banten?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Citra Maja Raya *Join* Operasional Lebak Banten?

D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan jawaban atas pertanyaan khusus di atas. Berdasarkan perumusan masalah maka dapat diterjemahkan sebagai berikut :

- a. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Citra Maja Raya *Join* Operasional Lebak Banten.
- b. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Citra Maja Raya *Join* Operasional Lebak Banten.
- c. Untuk menganalisis pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Citra Maja Raya *Join* Operasional Lebak Banten.

2. Manfaat Penelitian

Selain memberikan jawaban terhadap pertanyaan umum dan pertanyaan khusus, keseluruhan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi khalayak banyak diantaranya:

a. Perusahaan

Diharapkan dapat memberikan gambaran dan rekomendasi bagi Citra Maja Raya *Join* Operasional, khususnya kepada pemimpin dan melakukan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan menggunakan variabel disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Akademik

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi ilmu pengetahuan dibidang manajemen, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

c. Penulis

Sebagai upaya dapat menambah pengetahuan dan mendalami masalah-masalah sumber daya manusia serta mendekatkan antara teori-teori dan praktek didunia kerja selanjutnya.

d. Bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam melaksanakan penelitian selanjutnya.

E. Sistematika Penulisan

Untuk memahami lebih jelas tentang skripsi ini, maka materi materi yang tertera dikelompokkan menjadi beberapa sub bab dengan sistematika penulisan skripsi sebagai berikut :

1. BAB I Pendahuluan

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

2. BAB II Landasan Teori

Bab ini menguraikan tentang teori disiplin kerja, teori motivasi kerja, teori kinerja karyawan, kerangka pemikiran, hipotesis, dan penelitian terdahulu.

3. BAB III Metodologi Penelitian

Bab ini menguraikan tentang jenis dan pendekatan penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, instrumen penelitian dan teknik analisis data.

4. BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini menguraikan tentang sejarah singkat objek penelitian, deskripsi data penelitian, deskripsi data variabel, analisis hasil penelitian, pembahasan.

5. BAB V Kesimpulan dan Saran

Bab ini disusun tentang simpulan dan hasil analisis penelitian dan saran yang dapat diberikan sebagai salah satu bahan pertimbangan bagi perusahaan yang bersangkutan dalam penelitian ini.

