

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada dasarnya perusahaan tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil, tetapi lebih penting lagi, perusahaan mengharapkan karyawannya mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan oleh faktor manusia atau karyawan dalam mencapai tujuannya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Manusia merupakan sumber daya penting dalam mencapai tujuan organisasi yang mempunyai perbedaan karakteristik dengan sumber daya lainya. Manusia dikatakan sebagai sumber daya penting karena bagaimana pun canggihnya teknologi yang ada, manusia merupakan pelaku utama dalam teknologi itu sendiri.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh

karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Adanya motivasi yang dilakukan serta disiplin yang diterapkan untuk mencapai tujuan yang ada, kepuasan kerja sangat penting untuk dipacu dengan tujuan untuk tetap memelihara dan meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan mewujudkan kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawan. Seorang karyawan akan senantiasa memiliki kecintaannya terhadap pekerjaannya dengan kata lain seorang karyawan telah memiliki faktor kepuasan dalam dirinya terhadap pekerjaannya.

Kinerja karyawan berhubungan dengan motivasi kerja dan disiplin kerja. Untuk melihat kinerja karyawan yang baik perlu adanya motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan dan juga disiplin kerja yang diterapkan kepada karyawan agar kinerja karyawan lebih baik. Kinerja karyawan adalah hasil kerja dari suatu pekerjaan yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasi suatu perusahaan. Menurut Pandji Anoraga (2004) di artikan sebagai sikap karyawan yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau memenuhi segala peraturan dalam bekerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Motivasi kerja adalah kemajuan yang timbul dalam diri seorang karyawan, maupun dorongan dari orang lain untuk berubah menjadi lebih baik dan bekerja lebih giat. Menurut Veithzal Rivai (2005), mengatakan bahwa pengertian motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk

mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, sehingga kuat atau lemahnya motivasi kerja pegawai ikut menentukan kinerja karena kinerja seseorang tergantung pada kekuatan motifnya.

Disiplin kerja berhubungan dengan kinerja karyawan dikarenakan adanya disiplin kerja yang diterapkan kepada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan baik. Disiplin kerja adalah sikap dan tingkah laku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, atau disiplin kerja yaitu sikap seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan dan ketertiban pada aturan perusahaan. Menurut Levin dalam Helmi (1996), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja terdiri dari faktor kepribadian dan faktor lingkungan. Faktor yang terpenting dalam aspek kepribadian adalah sistem nilai yang berkaitan langsung dengan disiplin, misalnya nilai-nilai yang menjunjung disiplin yang diajarkan oleh orang tua, guru, dan masyarakat yang akan digunakan sebagai acuan bagi penerapan disiplin di tempat kerja. Adapun faktor lingkungan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan karena disiplin kerja tidak muncul begitu saja, tetapi dibentuk oleh lingkungan yang ada di sekitar karyawan tersebut. Disiplin kerja yang tinggi merupakan suatu proses belajar yang terus-menerus yang dapat dibentuk oleh pemimpin dalam suatu perusahaan dengan menggunakan prinsip-prinsip konsisten, adil, sikap positif dan terbuka.

Penelitian yang dilakukan oleh Radtya Priyo W dkk (2014) diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Adapula penelitian yang dilakukan oleh Agung Setiawan (2013) diperoleh hasil bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Toko Dua Sekawan adalah salah satu UKM (Usaha Kecil dan Menengah) yang ada di Maluku Utara tepatnya di Kota Ternate yang menjual segala kebutuhan yang di perlukan konsumen. Toko Dua Sekawan Kota Ternate terdapat 8 (delapan) cabang diantaranya Kelurahan Sabia, Stadion, Jln. Siswa, kelurahan Fitu yang memiliki 2 titik begitupun kelurahan Ubo-ubo yang memiliki 2 titik. Dengan keseluruhan karyawan yang ada di Kota Ternate sekitar 160 karyawan.

Pada Toko Dua Sekawan Kota Ternate dapat di lihat fenomena yang dapat di teliti adalah disiplin kerja yang masih kurang akhirnya sering terjadi komplain dari para pelanggan, selain itu juga tekanan dari para karyawan senior pun membuat kinerja karyawan tidak terlalu baik atau menurun. Terdapat juga kurangnya motivasi dari para atasan yang diberikan kepada karyawan. Berdasarkan pemantauan penulis dilapangan bahwa masih banyak karyawan yang tidak bekerja sesuai dengan pekerjaannya. Salah satunya sering terdapat barang-barang yang sudah mendekati waktu expair yang masih di pajang di rak toko, ini termasuk dalam disiplin kerja yang sehingga mengakibatkan hal-hal tersebut terjadi dan kurangnya ketelitian karyawan terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Disiplin Kerja (Studi Pada Karyawan Toko Dua Sekawan Kota Ternate).**

1.2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang dan fenomena yang diperkuat dapat diurutkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Toko Dua Sekawan Kota Ternate?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja Karyawan Toko Dua Sekawan Kota Ternate?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Toko Dua Sekawan Kota Ternate?
4. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi Karyawan Toko Dua Sekawan Kota Ternate?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Toko Dua Sekawan Kota Ternate.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja Karyawan Toko Dua Sekawan Kota Ternate.
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Toko Dua Sekawan Kota Ternate.
4. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi Karyawan Toko Dua Sekawan Kota Ternate.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1.4.1. Manfaat praktisi

Bagi perusahaan dan organisasi, penelitian ini dapat dijadikan dasar dalam membuat kebijakan SDM yang lebih baik dan dapat dijadikan bahan dalam menentukan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4.2. Manfaat teoritis

1. Bagi para akademis dan praktisi, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, selain itu untuk menunjang dan memperkaya pengembangan ilmu SDM.
2. Selain dari manfaat diatas hasil penelitian ini juga diharapkan menjadi bahan kajian atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumberdaya manusia.