

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Di Zaman pandemi COVID-19 ini Kebutuhan akan sumber daya manusia (SDM) sangat diperlukan. SDM merupakan faktor yang sangat penting di dalam perusahaan. Perusahaan harus mempunyai SDM atau karyawan dengan kinerja yang baik sehingga memudahkan perusahaan untuk mencapai visi, misi serta tujuan perusahaan itu sendiri. Tanpa adanya karyawan dengan kinerja yang baik, perusahaan akan sangat kesulitan untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk itu perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui apa saja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah disiplin dan motivasi kerja.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ariyanto dan Sutanto pada tahun 2019 yang berjudul “PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT FLUID INDONESIA”. Pada penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian replikasi ini terhadap penelitian sebelumnya terdapat pada responden, tempat dan waktu penelitian. Responden yang dipakai dalam penelitian replikasi ini adalah karyawan yang bekerja pada CV. RJ Motor di Kota Semarang, sementara itu dalam penelitian sebelumnya menggunakan sampel karyawan yang bekerja pada PT Fluid Indonesia yang telah bekerja minimal satu tahun. Peneliti tertarik dengan penelitian Sutanto dan Ariyanto tahun 2019 dibanding penelitian lainnya dikarenakan dalam penelitian Sutanto dan Ariyanto menyatakan bahwa motivasi intrinsik lebih berpengaruh positif dan signifikan

dibanding motivasi ekstrinsik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya perbedaan terhadap hasil penelitian dengan responden, tempat dan waktu penelitian yang berbeda dari penelitian sebelumnya serta mengetahui apakah ada pengaruh positif antara disiplin motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. RJ Motor. Peneliti melakukan replikasi ini karena ingin memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Sutanto dan Ariyanto tahun 2019. Dengan melakukan penelitian replikasi, peneliti dapat menguatkan bahwa disiplin dan motivasi benar-benar mempengaruhi kinerja karyawan (Sutanto & Ariyanto, 2019)

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Siagian dan Fitriana pada tahun 2020 menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan dan motivasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan, maka semakin tinggi kinerja dari karyawan pada perusahaan (Siagian & Fitriana, 2020).

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengelola hubungan serta kontribusi tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan. Dengan demikian dapat diartikan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah sebuah ilmu yang berfokus dalam pengelolaan dan dapat memberikan arahan bagi tenaga kerja yang berada dalam organisasi atau perusahaan. Dengan adanya ilmu MSDM tenaga kerja atau karyawan dapat terarahkan dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan. MSDM diharapkan bisa mempersatukan karyawan-karyawan menjadi kelompok yang dapat mencapai tujuan perusahaan. Tenaga kerja atau karyawan yang unggul tidak terlepas dari kinerjanya. Kinerja karyawan akan memberikan dampak positif bagi karyawan itu sendiri untuk mencapai kualitas dan kuantitas yang dibutuhkan oleh organisasi (Hasibuan, 2021, p. 87).

Mangkunegara (2019, p. 67) mengatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas yang diraih oleh karyawan dalam melaksanakan tujuan dengan penuh tanggung jawab. Perusahaan pada hakikatnya ingin meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan tujuan perusahaan dapat

tercapai. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa besar karyawan memberikan hasil kerja atau kontribusi mereka, antara lain dapat diukur dengan kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan kerja. Kinerja karyawan yang unggul dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan serta karyawan tersebut.

Disiplin kerja adalah karyawan sadar serta mentaati tentang peraturan-peraturan dan norma-norma yang berlaku dalam lingkungan perusahaan. Disiplin kerja dapat diartikan dengan ketaatan karyawan terhadap segala peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Perilaku karyawan dapat dikontrol atau tidak, tercermin dari serangkaian perilaku taat atau tidaknya terhadap aturan. Karyawan yang tidak menaati peraturan jelas-jelas berperilaku buruk dan harus diberi arahan agar bisa berubah. Bentuk arahnya bisa berupa teguran, surat peringatan. Penerapan disiplin dalam bekerja menjadi penting mengingat disiplin kerja akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Karyawan yang memiliki kedisiplinan yang baik sadar akan besarnya rasa tanggung jawab terhadap kewajiban yang diberikan oleh atasannya. Disiplin kerja juga memiliki manfaat besar bagi kepentingan perusahaan maupun karyawannya. Bagi perusahaan dengan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga didapat hasil yang maksimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang harmonis sehingga akan meningkatkan semangat kerja dalam melaksanakan kewajibannya. Sehingga karyawan dapat melakukan tugasnya dengan penuh kesadaran, dan mengerahkan tenaga dan gagasannya semaksimal mungkin demi mencapai tujuan perusahaan (Hasibuan, 2021, p. 193).

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai suatu hal yang dapat menimbulkan semangat untuk berorientasi pada tujuan perusahaan. Motivasi kerja adalah pendorongnya seseorang melakukan suatu kegiatan agar mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh sebab itulah tidak mengherankan bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi biasanya mencerminkan kinerja yang tinggi juga. Dengan bergitu itu motivasi kerja karyawan perlu ditingkatkan semaksimal mungkin agar karyawan memiliki kinerja yang lebih baik lagi. Di samping, ada

karyawan dengan tingkat semangat yang lemah terhadap pekerjaan maka diperlukan adanya sikap perhatian lebih dari atasannya untuk memotivasi karyawan agar kinerjanya menjadi baik.

Berdasar uraian sebelumnya, maka peneliti berkeinginan untuk berfokus dalam peneltian mengenai pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga peneliti berkehendak melakukan penelitian yang berjudul “PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. RJ MOTOR SEMARANG.”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang mengenai pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan RJ Motor, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan.

1. Bagaimana deskripsi disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan RJ Motor Semarang
2. Bagaimana Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan RJ Motor Semarang.
3. Bagaimana Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan RJ Motor Semarang.
4. Bagaimana Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan RJ Motor Semarang.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui deskripsi disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan RJ Motor Semarang
2. Mengetahui Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan RJ Motor Semarang.

3. Mengetahui Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan RJ Motor Semarang.
4. Mengetahui Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan RJ Motor Semarang.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Teoritis**

Dari hasil penelitian ini diharapkan pembaca dan organisasi mendapatkan informasi mengenai pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.

##### **2. Manfaat Praktis**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi organisasi atau perusahaan dalam menentukan strategi di masa yang akan datang yang berkaitan dengan disiplin dan motivasi kerja serta memberikan informasi mengenai pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.