

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi pada saat ini, persaingan antar perusahaan akan terjadi semakin ketat. Perusahaan dituntut harus berkembang sesuai dengan kemajuan zaman. Jika perusahaan tidak dapat melakukan itu, maka dipastikan perusahaan tersebut akan tertinggal dan dapat dibilang akan kalah bersaing dengan perusahaan lainnya. Perusahaan tidak akan bisa berkembang dengan sendirinya apabila tidak didukung dengan Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber daya manusia dapat meningkatkan mutu perusahaan merupakan aset penting yang dimiliki perusahaan, karena perusahaan akan berkembang lebih maju dan mencapai target perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Husain, 2017). Perusahaan dikatakan maju dan berhasil bukan hanya dilihat dari besarnya profit yang diperoleh oleh perusahaan tersebut.

Produktivitas seorang karyawan dapat dinyatakan berhasil jika kinerja karyawan juga meningkat. Kinerja suatu perusahaan akan meningkat apabila terdapat kerjasama dan hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawannya. Kinerja adalah pencapaian karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan target rencana perusahaan. Untuk itu karyawan sebaiknya diperlakukan sebagai partner usaha dan bukan sebagai pekerja semata. Oleh karena itu

peningkatan kinerja karyawan yang tinggi sangat penting dalam suatu perusahaan, dengan kinerja karyawan yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dengan produktivitas yang meningkat maka tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja karyawan akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi dan disiplin kerja. Mangkunegara (2016:67), mengemukakan kinerja adalah sebuah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Motivasi adalah suatu sikap atau dorongan yang berasal dari dalam diri karyawan untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Pentingnya motivasi kerja sebagai kekuatan pendorong yang dapat mewujudkan suatu perilaku untuk mencapai tujuan dan kepuasan karyawan. Motivasi yang ada pada karyawan akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan sasaran yang diharapkan. Menurut Mulyadi (2018:87) Motivasi adalah keinginan atau semangat timbul dari diri sendiri ataupun dari orang lain supaya mengerjakan sesuatu sesuai target. Disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong karyawan melakukan sesuatu atau kegiatan yang berlangsung secara sadar yang bertujuan meningkatkan prestasi kerja. Dengan motivasi yang baik maka setiap karyawan melakukan pekerjaan akan bersemangat dan senang dalam melakukan pekerjaan, sehingga semakin tinggi semangat dan dorongan untuk bekerja, hal ini juga akan meningkatkan produktivitas kerja.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yang telah di teliti oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anisa Pramesti Indah Sari (2023), Luthfi

Maadjid Abdullah, Alex Winarno (2022), Zuraidah, Amelia Rahmi, Faizil Moviza (2022), Adelina (2019), Daniel Yusuf (2021) menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rikson Pandapotan Tampubolon (2018), Mia Sumiati, RR Niken Purbasari (2019), Mawar Khairunnisa, Yupiter Gulo (2022), Nurhayati (2022), Aulia Umar Hatifah, Titi Fatmawati, Eddy Setyanto (2023) menunjukkan hasil bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tidak hanya faktor pemberian motivasi saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan harus memperhatikan faktor disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan tanggung jawab karyawan dalam perusahaan untuk menyelesaikan tugas yang diamanatkan kepada masing-masing karyawan. Selain disiplin terhadap peraturan perusahaan, karyawan juga dituntut disiplin dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya tepat waktu. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2017). Karyawan yang disiplin akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Dengan adanya kedisiplinan akan membentuk kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi. Karena disiplin merupakan sarana yang dapat menghantarkan karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal sehingga target dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang telah di teliti oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putu Berliana Olivia Nirmala Yanthi, I Putu Gede Parma, Komang Krisna Heryanda (2019), Ade Muslimat, Hariyaty Ab Wahid (2021), Luthfi Maadjid Abdullah, Alex Winarno (2022), Zuraidah, Amelia Rahmi, Faizil Moviza (2022), Lamria Rini Melati Siregar, Susy Alestriani Sibagariang, Benjamin Albert Simamora (2022) menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Mardiyah Tusholihah, Ardi Nupi Hasyim, Astry Novitasari, Puja Pauziah Oktavia, Fanny Indah Lestari, Muhamad Fadli, Ahmad Miftah Sobari (2019), Salman Farisi, Juli Irnawati, Muhammad Fahmi (2020), Princesza Feyga Candi Permana, Antyo Pracoyo (2021), Mardiyah Tusholihah, Ardi Nupi Hasyim, Astry Novitasari, Puja Pauziah Oktavia, Fanny Indah Lestari, Muhamad Fadli, Ahmad Miftah Sobari (2019), Mauritz D.S Lumentut, Lucky O.H Dotulong (2015) menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Alasan penulis meneliti di PT. Pos Indonesia Cabang Jombang, karena perusahaan memiliki potensi berkembang, memberikan kontribusi dalam penyediaan lapangan pekerjaan.

Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak setiap kejadian sesuai dengan teori yang ada. Hal ini diperkuat dengan adanya *research gap* dalam penelitian – penelitian terdahulu, yang menunjukkan adanya pengaruh yang berbeda dari variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti perlu melakukan penelitian lebih lanjut tentang **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada o-ranger mobile di PT. Pos Indonesia Cabang Jombang)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan o-ranger mobile di PT Pos Indonesia Cabang Jombang?
2. Apakah disiplin kerja memiliki berpengaruh terhadap kinerja karyawan o-ranger mobile di PT Pos Indonesia Cabang Jombang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan *o-ranger mobile* di PT Pos Indonesia Cabang Jombang.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan *o-ranger mobile* di PT Pos Indonesia Cabang Jombang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan refrensi untuk manajemen sumber daya manusia secara umum dan khususnya tentang keterkaitan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan dapat dijadikan masukan mengenai motivasi dan disiplin kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, sebagai pedoman dalam mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan.