

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, karyawan memegang peran utama dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaannya dengan melakukan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja karyawan. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, suatu perusahaan perlu menggerakkan serta memantau karyawannya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Karyawan adalah aset utama perusahaan yang menjadi pelaku aktif dari setiap kegiatan organisasi (Hasibuan, 2011: 90). Karyawan bukanlah mesin dan uang yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mencapai tujuan perusahaan, melainkan aset berharga perusahaan yang harus dipelihara dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan dan karyawan harus mampu bekerjasama untuk mewujudkan kedisiplinan dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja yang tinggi. Prestasi merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi yang diukur atau dinilai (Hasibuan, 2011: 100)

Berbicara tentang disiplin kerja karyawan demi meningkatkan prestasi kerjanya yang mampu mencapai suatu target perusahaan, menurut Prijodarminto mengemukakan bahwa disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban, Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan semua perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik dapat mencerminkan besarnya tanggung jawab seorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya, mangkunegara (2001:14) mendefinisikan prestasi kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Simamora (2004:23) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2005:123). Mengenai prestasi kerja, Mangkunegara (2001: 120) mendefinisikan prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Motivasi merupakan kondisi yang mendorong seseorang melakukan, bersikap dan bertingkah laku untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi akan menjadi positif apabila seseorang merasa senang dan tertarik pada pekerjaan, namun motivasi menjadi negatif apabila seseorang merasa bosan dan tertekan. Motivasi menjadi pendorong seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik sesuai yang diharapkan. Oleh karena itu tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang sangat tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu pegawai perlu membangkitkan motivasi kerja agar menghasilkan kinerja yang baik sesuai yang diharapkan. Ada lagi yang menjadi menunjang yang itu disiplin Kerja.

Prestasi juga merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang setelah ia melakukan suatu kegiatan, tanpa adanya suatu prestasi kerja yang tinggi, mengakibatkan tugas-tugas pekerjaan yang diselesaikan kurang baik. Semakin banyak karyawan yang prestasi kerjanya tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat dan perusahaan dapat bertahan dalam persaingan bisnisnya. Penilaian prestasi kerja ini dapat dilihat dari tingkat kecakapan, kedisiplinan, kepribadian dan tanggung jawab setiap karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing (Dharma, 2012:30).

Sehubungan dengan hal tersebut tentunya diperlukan sumber daya manusia yang profesional dan memiliki disiplin kerja yang tinggi sehingga pada implementasinya dapat mencapai produktivitas perusahaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Kemudian dari pencapaian target ini akan berdampak positif bagi karyawan tersebut berupa peningkatan prestasi kerja. Dari penjelasan singkat ini dapat di gambarkan bahwa seorang karyawan yang ingin meningkatkan prestasi kerjanya harus memiliki tanggung jawab dan mampu menjadikan disiplin kerja sebagai kebiasaan dalam bekerja (Riani, 2011:75)

Di PT disiplin kerja dan prestasi kerja karyawan, dari informasi beberapa karyawan PT Indomarco Adi Prima Jember, Bahwasannya selama ini pihak perusahaan sudah menetapkan aturan disiplin kerja yang tertera pada buku panduan kerja bersama pasal 50 dan setiap karyawan wajib mentaati aturan kerja tersebut. Apabila karyawan melanggar aturan kerja tersebut, maka wajib bagi karyawan yang bersangkutan dikenakan sanksi, karna perusahaan ini sangat menjunjung tinggi norma-norma yang berlaku pada PT Indomarco Adi Prima Jember.

**Tabel 1.1 Prestasi Kerja Karyawan PT. Indomarco Adi Prima Jember Tahun 2018**

No	Bidang	Target	Realisasi	Presentase
1	Penjualan /sales	10 M	8 M	80 %
2	Paking	10.0000 Unit	8.000 unit	80%
3	Admin	100 %	100 %	100%
4	Pengiriman	10.000 unit	10.000 unit	100 %
5	Staf IT	100 %	100 %	100 %

Sumber: Data Staf Administrasi (2018)

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa penilaian prestasi karyawan pada PT Indomarco Adi Prima Jember pada realisasi tinggi sebesar 80 %, pada tidak terealisasi sebesar 20 %, Penelitian ini dilakukan di PT Indomarco Adi Prima Jember yang merupakan salah satu pendiri minimarket di Jember yang bisa di bilang maju dalam menyediakan berbagai macam produk yang dijual untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, alamat perusahaan yang menjadi tempat penelitian yakni Jln Letjen Sutoyo No. 138 Jember.

Hal ini juga dapat menjadi suatu prestasi bagi karyawan PT indomarco Adi Prima jember, bahwasannya dengan adanya jumlah karyawan yang diberikan sanksi sama sekali tidak mengganggu kinerja kerja karyawan, bahkan karyawan – karyawan ini semakin meningkatkan kinerjanya sehingga hasil jumlah produksi olah setelah potongan setiap tahunnya mengalami peningkatan yang cukup signifikan. Berdasarkan pengalaman yang terjadi di area perusahaan apabila karyawan tersebut tidak berturut – turut melakukan kesalahan dalam bekerja seperti melanggar aturan kerja serta memiliki prestasi kerja yang baik dalam bekerja maka perusahaan akan memberikan *reward* kepada karyawan yang bersangkutan berupa promosi naik jabatan. Dengan adanya tingkat disiplin kerja dan prestasi kerja yang baik dari seorang karyawan maka akan berdampak positif bagi perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti dalam bentuk skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin, Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Indomarco Adi Prima Jember”**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan suatu rumusan masalah penelitian yaitu:

- 1.apakah ada Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja PT Indomarco Adi Prima Jember.
- 2.apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja PT Indomarco Adi Prima Jember.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan masalah diatas, penelitian ini bertujuan untuk :

1)mengetahui tentang Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja PT Indomarco Adi Prima Jember.

2)mengetahui tentang pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja PT Indomarco Adi Pima Jember.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1) Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dan pihak lainnya yang terkait, serta masukan bagi perusahaan mengenai cara untuk meningkatkan disiplin kerja motivasi dan prestasi kerja karyawannya.

2) Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih banyak kepada karyawan dalam bekerja di perusahaan agar disiplin kerja dan prestasi kerja karyawan semakin baik.

3) Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman penulis dalam bidang penelitian mulai dari pengumpulan data, pengolahan data hingga penyajian dalam bentuk laporan.

4) Bagi Akademisi

Sebagai acuan, referensi, dan tambahan wawasan bagi peneliti selanjutnya terutama yang berkenaan dengan pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan.