

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu pengetahuan dan ilmu teknologi yang pesat akan sangat berpengaruh terhadap kemajuan bisnis. Bisnis lanjutan membutuhkan manajemen yang tepat. Berbagai cara ditempuh perusahaan untuk bertahan dan mengembangkan operasinya. Persaingan yang begitu rapat sedekat urat nadi, perusahaan diharap mampu dalam meningkatkan daya saing guna kelangsungan operasionalnya. Adapun pengembangan sumber daya manusia yang terampil dan berkualitas dapat dijadikan antisipasinya.

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam menjalankan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Setiap organisasi tentu mengharapkan dan berusaha mendapatkan sumber daya manusia yang dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi tersebut (Kalesaran, Frans, Mandey & Mekel, 2014). Menurut Ardana, Mujiati, & Sriathi (2012, p. 3) sumber daya manusia merupakan harta yang berharga dan bermanfaat bagi organisasi, karena berhasil atau tidak berjalannya organisasi ditentukan oleh unsur manusia.

Dapat disimpulkan bahwa karyawan merupakan aset penting perusahaan yang dapat mempengaruhi aktivitas perusahaan. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam menyusun organisasi dengan memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi (Mathis & John, 2006) Dalam memberdayakan dan meningkatkan sumber daya manusia pada organisasi, perlu adanya disiplin kerja dan motivasi kerja yang tinggi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tingkat tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat dilihat dari kesanggupan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya.

Disiplin kerja dapat mendorong karyawan agar patuh pada peraturan yang diberlakukan oleh perusahaan. Siagian (2001) berpendapat bahwa disiplin kerja ialah sebuah sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap semua peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dan tidak menghindar untuk menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Dengan begitu disiplin kerja ini dapat membantu perusahaan dalam menjalankan seluruh aktivitas perusahaan.

Penelitian terkait disiplin kerja terhadap kinerja karyawan telah dilakukan sebelumnya oleh Suwanto (2019), Maryani (2021), Dhian dan Ekhsan (2020), serta Nasution (2022) menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Cendy dan Setyo (2020), Esthi dan Shavira (2019), (Bangun et al. 2019), (Sulila et al. 2020), (Hastutik et al. 2018), David dan Shirly (2018), Amrison dan Muis (2021), Ayu dan Wawan (2018) yang menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan selain disiplin kerja yaitu motivasi kerja, dimana motivasi kerja ini dapat mendorong semangat dan gairah karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Motivasi diartikan sebagai proses yang menguraikan terkait kekuatan, arah, dan ketekunan seorang yang berupaya dalam mencapai tujuan (Andjarwati, 2015). Motivasi yang baik akan membuat karyawan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi.

Seorang karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi, mereka akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Karena semua aktivitas yang dikerjakan seorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, pendorong itulah yang disebut motivasi. Motivasi kerja dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana akan tetapi dapat dianggap masalah yang serius. Sebenarnya manusia itu mudah untuk dimotivasi yaitu bisa dengan memberikan apa yang diinginkan dan dibutuhkan mereka.

Penelitian terdahulu terkait motivasi kerja terhadap kinerja karyawan oleh Susanto (2019) dan Meilania et al., (2020) menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara Dharma (2017), Achmad & Sunarsi (2019), (Sulila et al. 2020), (Hastutik et al.2018), (David et al. 2018), Reni & Wardhani (2019), Arya (2018), Prastiyo (2018) di mana para peneliti sebelumnya yang sudah disebutkan menunjukkan hasil positif antara pengaruh motivasi dengan kinerja karyawan. Selain disiplin kerja dan motivasi kerja yang menjadi faktor-faktor kinerja karyawan juga dapat membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan. Jika karyawan memiliki disiplin dan motivasi yang tinggi mereka condong lebih memiliki kinerja yang baik karena mempunyai perasaan yang positif serta tidak menjadikan pekerjaan sebagai beban.

Penelitian yang dilakukan oleh Ryani Dhian Parashakti dan Muhamad Ekhsan (2020) Ditemukan adanya fenomena permasalahan yang merupakan masalah utama (main problem) dari rendahnya kinerja karyawan, yaitu masih rendahnya kualitas kerja karyawan yang meliputi dimensi rendahnya hasil kerja yang dihasilkan karyawan terhadap standar kerja perusahaan (Parashakti & Ekhsan, 2020). Untuk itu, peneliti akan melakukan kajian yang lebih mendalam agar diketahui permasalahan yang sesungguhnya. Rendahnya kinerja karyawan tersebut dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti motivasi dan disiplin kerja. Kinerja dapat berjalan dengan baik apabila didukung oleh motivasi dan disiplin kerja yang tinggi. Coffeeshop Lain Hati di Malang ini memiliki kualitas minuman dan makanan yang beroperasi dengan baik memiliki minuman dan makanan yang berkualitas tinggi. Produk-produk tersebut dijamin kualitas dan freshness, dan dikemas dengan baik untuk menjaga kualitas selama proses penjualan dan pengiriman. serta pelayanan di coffeeshop yang beroperasi dengan baik adalah cepat, ramah, dan efisien. Pelayan menjaga cleanliness dan hygiene di tempat kerja dan menjaga produk-produk dalam kondisi baik. Pelayanan juga memiliki keterampilan dalam memahami dan handle pesanan pelanggan. memiliki tingkat disiplin yang tinggi,

Karyawan di Coffeeshop Lain Hati memiliki keseluruhan dan kepedulian dalam melaksanakan tugasnya, ketepatan waktu dalam menghandle permintaan pelanggan, ketepatan instruksi dalam melaksanakan tugasnya, ketepatan kualitas dalam melaksanakan tugasnya, ketepatan keadaan dalam melaksanakan tugasnya, dan ketepatan keselamatan dan kesehatan dalam melaksanakan tugasnya. memiliki motivasi yang tinggi, Karyawan di Coffeeshop Lain Hati memiliki pengembangan karier, pengembangan keterampilan, pengembangan kemampuan, pengembangan kreativitas, pengembangan kompetensi, dan pengembangan kesempatan. Coffeeshop Lain Hati juga menyediakan pelatihan dan program untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan meningkatkan motivasi karyawan.

Objek penelitian yang akan diteliti adalah Karyawan Coffeeshop Lain Hati. Karyawan Coffeeshop Lain Hati berlokasi di Malang. Coffeeshop Lain Hati di kota Malang adalah salah satu Coffeeshop yang dikenal dengan konsepnya yang unik dan menarik perhatian pengunjung. Selain menyajikan kopi dan makanan ringan yang lezat, Coffeeshop ini juga dikenal memiliki kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan yang baik dapat dicapai melalui penerapan disiplin dan motivasi yang efektif. Oleh karena itu, penelitian ini akan menjelaskan secara detail tentang bagaimana Coffeeshop Lain Hati menerapkan disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Industry Coffeeshop Lain Hati terus mengalami pertumbuhan yang sangat pesat dalam beberapa tahun terakhir. Hal ini menyebabkan persaingan yang semakin ketat antara Coffeeshop Lain Hati. Untuk tetap bersaing, Coffeeshop Lain Hati perlu memastikan bahwa karyawan mereka memiliki Motivasi yang memadai dan menerapkan Praktik Disiplin yang berkelanjutan.

Dengan edukasi pendekatan disiplin kerja serta motivasi kerja ini dapat melahirkan jiwa-jiwa keterikatan karyawan sehingga diharapkan karyawan dapat menjalankan tugas atau pekerjaan tersebut dengan baik tanpa menjadikan pekerjaan sebuah beban.

Bersumber pada latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Coffeeshop Lain Hati Daerah Malang ”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
3. Diantara Disiplin dan Motivasi manakah yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?

C. Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, adapun tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
3. Untuk mengetahui variabel mana diantara Disiplin dan Motivasi yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi dan analisis terkait pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sejauh mana setiap individu karyawan memaksimalkan kinerjanya.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan khasanah keilmuan dalam bidang konsentrasi Sumber Daya Manusia terutama di bidang yang berkaitan dengan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada sebuah organisasi.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan bisa dijadikan referensi dan bahan pembelajaran serta dapat dijadikan acuan untuk penulis lainnya yang akan melakukan penelitian dengan materi atau judul yang serupa.