

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya-sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka.

Upaya untuk memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia, bagi perusahaan yang ingin bertahan dalam kondisi persaingan yang cukup ketat pada saat ini maka perusahaan dituntut harus memiliki sumber daya manusia yang kompetitif. Suatu perusahaan atau organisasi bukan hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap,

dan atau terampil, namun di sisi lain ada hal penting lainnya yaitu para karyawan mau bekerja dengan giat, tulus, mau untuk terus maju, dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

lainnya yaitu para karyawan mau bekerja dengan giat, tulus, mau untuk terus maju, dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Akan tetapi kenyataannya tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dan skill serta semangat kerja yang kuat yang akan mendasari terwujudnya pencapaian yang maksimal oleh kinerja mereka sendiri. padahal hakekatnya sumber daya manusia merupakan salah satu factor penting, modal perusahaan, serta pemegang peranan penting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Jadi salah satu upaya yang dilakukakn demi kemajuan perusahaan untuk mewujudkan tercapainya tujuan yaitu dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang diharapkan dapat bekerja dngan professional sehingga kinerja yang dihasilkan karyawan dapat memuaskan sesuai dengan harapan perusahaan dan sesuai dengan standart kerja. Mulai dari membuat perencanaan yang matang, menyusun strategi yang efektif serta mampu mengkoordinasikan

Meningkatkan kinerja karyawan merupakan salah satu upaya dan tanggung jawab yang akan selalu dilakukan oleh setiap perusahaan dan atau organisasi demi tercapainya tujuan. Sumber daya manusia yang berkualitas tentu memiliki dampak yang sangat besar di dalam perkembangan perusahaan. sedangkan meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi membutuhkan metode yang berbeda dalam suatu perusahaan. beberapa metode yang dapat digunakan seperti motivasi kerja dan disiplin kerja Arisanti et al., (2019)

Aspek-aspek yang memiliki pengaruh yang cukup penting dalam menentukan baik dan buruknya kinerja karyawan suatu perusahaan adalah motivasi dan disiplin kerja. Menurut Hustia, (2020) motivasi merupakan suatu factor yang mendorong seseorang untuk

melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan juga sebagai factor pendorong perilaku seseorang. Dorongan tersebut bisa saja berasal dari sosok seorang pemimpin dan ada pula fakta melalui studi yang menunjukkan bahwa hubungan baik antara karyawan dan atasan sangat mempengaruhi kinerja seorang karyawan, serta berbagai kebutuhan yang dibutuhkan oleh karyawan juga perlu untuk dipenuhi agar memotivasi para karyawan dengan harapan kinerja karyawan dapat meningkat tanpa mengesampingkan nilai-nilai dan standar yang berlaku pada suatu perusahaan. pendapat lain mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan dari dalam diri seseorang untuk mau melakukan suatu pekerjaan semaksimal mungkin agar bisa mencapai suatu keinginan (Setianto et al., 2020). Pada dasarnya manusia akan melakukan sesuatu karena adanya dorongan baik dalam dirinya maupun dari luar agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Karena pada arti kata motivasi itu sendiri adalah pemberian motif, penimbulan dan atau sesuatu yang dapat menimbulkan suatu dorongan yang bersifat positif. Abdulah, (2019) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa motivasi itu mempersoalkan bagaimana cara mrangsang gairah kerja bawahan, agar mereka bekerja dengan keras untuk mewujudkan tujuan perusahaan dengan mengerahkan seluruh kemampuan serta keterampilan yang dimilikinya.

Dalam perjalanan menuju keberhasilan suatu perusahaan, maka kedisiplinan juga menjadi aspek penting yang patut untuk diperhatikan guna menjadi alat pendorong bagi karyawan agar lebih mentaati aturan sebagai pedoman dalam mengerjakan suatu tugas yang diberikan sesuai regulasi dan aturan yang berlaku pada perusahaan. Berbicara tentang kedisiplinan maka tak lepas dari pada kesadaran seseorang karyawan dalam upaya pemenuhan kebutuhan. Kesadaran merupakan contoh sikap seseorang untuk menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya dengan sukarela di dalam menjalankannya. Oleh karenanya (Tusholihah et al., 2019) mengemukakan di dalam

penelitiannya bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku juga sebagai suatu upaya dalam meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan mentaati segala macam bentuk peraturan dan norma-norma yang berlaku. Gabriella & Tannady (2019) juga berpendapat bahwa disiplin adalah suatu bentuk pelatihan guna meningkatkan dan membangun pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan, sehingga secara sukarela karyawan mencoba bekerja secara kooperatif dengan karyawan lainnya.

Aspek penting lainnya dalam menentukan seberapa jauh suatu perusahaan dapat berbicara banyak dan tidaknya dalam persaingan di era globalisasi ini adalah aspek kinerja. Era globalisasi saat ini perusahaan dituntut untuk terus menerus mempersiapkan dirinya untuk mengantisipasi dan peningkatan fleksibilitas yang tinggi terhadap perubahan yang kian terjadi. Farisi et al., (2020) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa kinerja adalah output yang diperoleh suatu perusahaan bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode tertentu. Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perubahan selama periode tertentu, dan merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan melalui pemanfaatan sumber daya sumber daya yang dimiliki Abrar Muslim et al. (2019).

Tabel 1.1 Data kinerja karyawan Drive Car Wash Malang

No	Uraian	Standarisasi	Praktek di lapangan	Keterangan
1	Bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan serta melakukan semua pekerjaan sesuai panduan SOP yang berlaku	100%	Terpenuhi	Semua anggota tim bertanggung jawab menjalankan pekerjaan sesuai SOP yang berlaku
2	Membangun hubungan yang baik antar karyawan agar efektif dalam bekerja	100%	Terpenuhi	Karyawan melaksanakan pekerjaan secara tim

	secara tim pada saat kegiatan operasional berlangsung			
3	Absensi dan ketaatan pada peraturan yang berlaku.	100%	Belum terpenuhi	Hampir sebagian dari karyawan tidak menerapkan aturan terkait absensi
4	Kualitas dan kuantitas kerja sesuai standar perusahaan serta aktif dalam evaluasi.	100%	Belum terpenuhi	Beberapa karyawan belum memenuhi standar dalam kualitas dan kuantitas sesuai standar yang berlaku.

Sumber: *Manajer Drive Car Wash Malang (Tahun 2023)*

Menjaga kondusifitas dalam sebuah organisasi maupun perusahaan sangatlah penting. Nilai-nilai dan aura-aura positif yang secara tidak langsung dibawa dan dibagikan oleh masing-masing individu dalam organisasi maupun perusahaan bisa saja menjadi sebuah pemicu untuk membangkitkan gairah bagi karyawan lain yang mungkin saja dalam kondisi dan *mood* yang kurang baik. Khususnya mengenai motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang seringkali menjadi masalah di setiap perusahaan. Penelitian ini dilakukan pada *Drive Car Wash Malang*.

Beberapa permasalahan seperti keterlambatan, keteledoran dan ketidakkonsistenan karyawan pada *Drive Car Wash* ini, menjadi fenomena yang diangkat sebagai gagasan dalam penelitian ini. Yang mana hal ini berhubungan dan berkaitan langsung dengan motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Hal lain yang cukup menarik dan menjadi polemik di dalam *Drive Car Wash* ialah kurangnya kesadaran terhadap ketepatan waktu sedangkan disisi lain mereka para karyawan seperti tidak merasa bersalah, selain itu ada kasus yang peneliti temui secara tidak langsung yaitu ketika mengetahui bahwa beberapa karyawan yang tidak masuk untuk beberapa hari dengan alasan sepi pelanggan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang ditunjukkan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Drive Car Wash Malang”**.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan *Drive Car Wash* Malang?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan?
5. Diantara variable motivasi kerja dan disiplin kerja, variable manakah yang mendominasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Masalah

Tujuan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan tingkat motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
5. Untuk mengetahui variable mana yang paling mempengaruhi kinerja karyawan.

D. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Objek penelitian yaitu semua karyawan kecuali manajer di *Drive Car Wash*
2. Peneliti menggunakan teori mengenai indikator yang mempengaruhi kinerja yaitu teori menurut Luthans (2006), untuk motivasi menggunakan teori dari (Robbins & Judge, 2008) dan untuk disiplin kerja menggunakan teori dari (Susanto, 2019).

E. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

Untuk menyelesaikan permasalahan dan memberikan saran masukan yang bermanfaat mengenai motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Drive Car Wash.

2. Bagi Pihak Akademisi

Hasil dari penelitian diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

