

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

“Sumber Daya Manusia (SDM) sangat mungkin merupakan komponen utama yang tidak bisa dipisahkan dari sebuah asosiasi, dua yayasan dan organisasi.” 1) Pada dasarnya Sumber Daya Manusia sebagai orang yang dimanfaatkan dalam suatu perkumpulan sebagai penyelenggara dan pelaksana sebagai penggerak untuk mencapai tujuan perkumpulan. Berangkat dari itu, SDM yang dimaksud memang harus difokuskan untuk administrasi yang baik, baik untuk aksesibilitasnya maupun untuk kapabilitas/kapasitasnya.

Aksesibilitas sumber daya manusia (SDM) diperlukan mengingat diakui bahwa ada proporsi tertentu yang menjadi aturan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau aktifitas, jumlah sumber daya manusia (SDM) sangat menentukan dalam menghitung keberhasilan dan produktifitas kerja, kesalahan dalam penataan SDM dapat menghasilkan kulminasi pekerjaan yang boros dan layak.

Kemampuan/kapasitas Sumber Daya Manusia juga sangat penting dalam mendukung pencapaian dan tujuan organisasi, meskipun pergantian peristiwa secara mekanis cepat, organisasi tidak akan pernah bisa menunggu lagi, pasti akan terjepit oleh waktu, dalam periode yang sedang berlangsung ini bisa dikatakan bahwa individu tau organisasi tidak dapat beristirahat ditengah derasnya kemajuan di segala bidang, aksesibilitas SDM yang sangat berbakat diperlukan, waktu satu sentuhan satu bantuan membutuhkan kemampuan untuk mengawasi dengan baik dan tanpa henti dan andal. Beberapa factor yang mempengaruhi pelaksanaan representative antara lain inspirasi, disiplin kerja dan ketrampilan.

Isu-isu asset manusia masih menjadi pusat perhatian bagi asosiasi di era globalisasi, SDM memainkan peran penting dalam setiap tindakan asosiasi. Meskipun ditopang oleh kantor dan kerangka kerja serta sumber daya asset yang

melimpah, tanpa bantuan SDM yang dapat diandalkan, Latihan asosiasi tidak akan selesai seperti yang di harapkan. Hal ini menunjukkan bahwa SDM adalah super key yang harus diperhatikan dalam setiap kebutuhannya. Sebagai kunci fundamental, SDM akan memutuskan pelaksanaan Latihan hierarkis yang efektif. Permintaan hierarkis untuk mendapatkan, membuat, dan mengikuti SDM berkualitas semakin diperas sesuai dengan elemen iklim yang selalu berkembang.

Asosiasi adalah metode untuk Latihan individu dengan tujuan akhir untuk mencapai tujuan Bersama. Dalam tindakan ini, setiap individu tau pekerja harus memiliki kapasitas tinggi dalam melakukan kewajiban, spesialis dan kewajiban masing-masing sesuai situasi mereka. Pemajuan asset manusia mengandung tugas idealnya menggunakan SDM dapat bekerja secara ideal untuk mencapai tujuan sesuai visi dan misi asosiasi bersama.

Di Lembaga pemerintahan, pameran perwakilan dalam menjalankan kewajiban atau pekerjaannya seringkali tidak sesuai dengan yang diharapkan masyarakat secara umum. Mereka sering melakukan kesalahan yang seharusnya tidak terjadi, misalnya sering tidak masuk kerja, tidak benar – benar mengikuti pedoman jam kerja. Ini tidak akan terlalu bagus untuk perusahaan, karena pekerjaan sering tidak dapat diselesaikan dalam waktu yang ditentukan, banyak waktu tidak digunakan seperti yang diharapkan. Mereka membayangkan bahwa fungsi otoritas publik tidak harus berjalan secara ideal, mengingat kompensasi masih mengudara, remitansi telah di berikan. Terlebih lagi, keanehannya adalah masih ada perwakilan yang tidak bekerja selama jam kerja atau memanfaatkan kesempatan kerja untuk melakukan hal lain di luar pekerjaannya. Hal ini mengakibatkan rendahnya pelaksanaan pekerja, mengingat pertimbangan mereka dipisahkan dengan Latihan di luar komitmen mereka sebagai pekerja masyarakat. Jadi pekerja tidak sepenuhnya mengabdikan dirinya untuk asosiasi.

Seorang pekerja dalam menjalankan bisnisnya secara kompeten, tidak sepenuhnya ditentukan oleh penilaian presentasinya. Evaluasi tidak hanya dilakukan untuk membantu pengecekan asset asosisasi tetapi juga untuk mengatur tingkat efektivitas pemanfaatan asset yang ada dan mengetahui hal-hal yang perlu

ditingkatkan. Eksekusi ujian adalah variable yang signifikan untuk lebih mengembangkan eksekusi dan inspirasi representative, bagian-bagian yang menunjukkan kapasitas pekerja yang kurang dikenali, diketahui sehingga metodologi tidak sepenuhnya kaku dalam mengerjakan pameran mereka.

Eksekusi dapat dicirikan sebagai derajat hasil kerja atau kapasitas perwakilan untuk menyelesaikan kebutuhan kerja yang diberikan baik dari segi kualitas maupun jumlah. Eksekusi juga penting sebagai bahan dari hasil kerja, selanjutnya eksekusi representative dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang wakil untuk menyelesaikan kewajibannya ditempat kerja dan menggambarkan adanya suatu kegiatan yang ditunjukkan oleh perwakilan dalam latihan kerja.

Motivasi dapat dilihat sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya perasaan, di dahului oleh respon terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan seluruh tenaganya karena suatu tujuan. Sikap mental positif karyawan terhadap situasi kerjalah yang memperkuat motivasi kerja mereka untuk mencapai kinerja yang maksimal. Tiga unsur yang menjadi kunci motivasi, yaitu kunci motivasi, usaha, tujuan organisasi, serta kebutuhan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respon terhadap suatu tindakan. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena adanya dorongan oleh adanya suatu unsur tujuan. Tujuan ini berkaitan dengan kebutuhan, dapat dikatakan tidak akan ada motivasi jika tidak ada kebutuhan yang dirasakan.

Dalam hal ini, manusia memiliki kecenderungan seperti yang diungkapkan oleh Mc. Gregor dalam Gomes (2003: 192) bahwa manusia itu seperti teori X dan teori Y. Teori X yang pada dasarnya menyatakan bahwa manusia cenderung berperilaku negative, sedangkan teori Y pada dasarnya berperilaku positif. Maka perlu adanya motivasi karyawan. Dari pendapat tersebut dapat di simpulkan bahwa manajer atau kepala harus dapat memahami karakteristik karyawannya sebelum memberikan motivasi kepada karyawannya. Dengan demikian, manajer atau kepala

dapat memotivasi karyawannya dengan melihat karakteristik karyawannya dengan cara yang berbeda untuk memotivasi mereka.

Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan diperlukan motivasi karyawan. Dengan adanya motivasi dan penilaian kinerja maka tujuan organisasi dapat tercapai. Pemberian motivasi kepada seseorang merupakan mata rantai yang dimulai dari suatu kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan, dan menghasilkan keputusan. Dari berbagai tahapan pemberian motivasi, factor utamanya adalah kebutuhan dan arah perilaku. Pemberian motivasi harus diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi. Hanya dengan kejelasan tujuan, semua personel yang terlibat dalam organisasi dapat dengan mudah memahami dan mengimplementasikannya.

Disiplin kerja merupakan kerja seorang wakil untuk benar-benar melakukan latihan pekerjaannya. Disiplin sangat penting untuk diterapkan dalam suatu perkumpulan atau organisasi dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Demikian juga, disiplin juga berguna untuk mengajar perwakilan dalam menyesuaikan dan menikmati pedoman, metode, pendekatan yang ada untuk menghasilkan eksekusi yang baik.

Sebuah asosiasi dapat mencapai tujuannya dengan baik dengan asumsi bahwa ia memiliki SDM yang bertanggung jawab atas pekerjaan mereka. Dalam beberapa kasus, informasi perwakilan tentang pedoman, metodologi, dan pendekatan yang ada merupakan alasan untuk kegiatan pendisiplinan. Mengingat hal ini, administrasi organisasi harus benar-benar berusaha sekuat tenaga untuk memungkinkan SDM yang mereka butuhkan untuk memperoleh disiplin dan kinerja yang unggul.

Berdasarkan uraian diatas, para pencipta tertarik untuk lebih mendalami dalam ujian yang berjudul Analisis Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hanoman Sakti Pratama Surabaya

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hanoman Sakti Pratama Surabaya?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hanoman Sakti Pratama Surabaya?
3. Apakah Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hanoman Sakti Pratama Surabaya?

## **1.3. Batasan Masalah**

Permasalahan dalam membedakan masalah-masalah tersebut tidak akan dibicarakan secara tuntas karena kendala yang berbeda dan menjauhi penyebaran masalah serta agar lebih mudah dipahami tanpa henti, dalam penelitian ini penulis memberikan hambatan-hambatan terhadap masalah yang dibahas, khususnya yang berkaitan dengan terhadap dampak siklus pendaftaran dan proses penentuan terhadap pelaksanaan perwakilan di PT. Hanoman Sakti Pratama Surabaya.

## **1.4. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan diatas, adapun tujuan diadakan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Hanoman Sakti Pratama Surabaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Hanoman Sakti Pratama Surabaya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Hanoman Sakti Pratama Surabaya.

### **1.5. Manfaat Penelitian**

#### **1. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi informasi yang digunakan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi dan proses kedisiplinan kerja sesuai dengan perusahaan harapan. Selain itu adanya penelitian ini berguna menjadi masukan dalam menerapkan pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang ada pada perusahaan.

#### **2. Bagi STIAMAK Barunawati**

Penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan dan wawasan untuk mahasiswa dalam berpikir, menambah literatur perpustakaan sehingga bermanfaat bagi semua pihak, sekaligus dapat menerapkan teori dalam bidang manajemen pengembangan sumber daya manusia (SDM) khususnya mengenai motivasi kerja dan kedisiplinan kerja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **3. Bagi Penulis**

Penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan wawasan yang bertambah. Peneliti lebih memahami tentang motivasi kerja, disiplin kerja serta kinerja karyawan. Dan juga diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya.

### **1.6. Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah pengertian dan pemahaman penulisan ini, maka penulis menyusun dalam suatu sistematika penulisan sebagai berikut:

#### **1. BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini berisi landasan masalah yang menjadi acuan pemeriksaan dan premis eksplorasi. Ada rencana isu yang menjadi titik focus arah eksplorasi. Selain itu, ada Batasan masalah dengan tujuan agar pemeriksaaan yang dilakukan tidak menyimpang dari perincian masalah. Apalagi ada tujuan dan manfaat yang ingin dicapai dalam ujian ini. Lebih jauh lagi, penyusunan yang

tepat berisi gambaran singkat tentang cara paling umum dalam menyusun usaha terakhir ini lebih menarik.

## **2. BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini berisi tentang hipotesis yang terkait dengan percakapan pemeriksaan diperkuat dengan menunjukkan efek samping dari penyelidikan masa lalu. Spekulasi ini didapat dari buku referensi dan berbagai sumber data yang terkait dengan percakapan eksplorasi.

## **3. BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi mengenai cara-cara yang ditempuh penulis dalam mengarahkan eksplorasi dan penyusunan laporan penelitian. Sehingga hasil yang dicapai tepat, diperlukan langkah-langkah penelitian yang teroganisir dan terkoordinasi, sehingga hasil yang di dapat tidak menyimpang dari target yang mendasari tinjauan.

## **4. BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang pemeriksaan konsekuensi persepsi, berbagai informasi dan penanganan sehingga hasil yang dicapai selama eksplorasi dan pembuatan laporan penelitian.

## **5. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi kesimpulan dari pokok-pokok bahasan yang disertai dengan saran-saran bagi pihak terkait sebagai objek eksplorasi untuk mengatasi kekurangan yang ada dan untuk pergantian di masa depan.