

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Salah satu yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia adalah mengenai kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan rangkuman dalam hal kualitas, kuantitas, jam kerja dan juga kolaborasi untuk mencapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya (Moehariono, 2017).

Mangkunegara (2018) menyatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian

tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Koopmans, *et al.* (2014) mengemukakan bahwa kinerja (*performance*) karyawan adalah ukuran hasil yang relevan dari prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja yang bisa dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi, sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2016), kinerja merupakan bentuk kegiatan yang dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan merupakan apa yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada organisasi.

Menurut Wibowo (2017) menyatakan bahwa konsep keberhasilan kinerja dapat dilihat hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Koopmans, *et al.* (2014) mengemukakan indikator-indikator kinerja adalah kinerja tugas, kinerja kontekstual dan perilaku kerja kontraproduktif. Keberhasilan suatu organisasi juga ditandai oleh tingginya kinerja dari karyawan, karena kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seorang individu atau kelompok.

Kinerja karyawan penting dalam menentukan keefektifan kinerja sebuah organisasi. Tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan akan menghasilkan kuantitas dan kualitas yang diharapkan sebuah organisasi. Pentingnya unsur manusia dalam organisasi adalah sebagai penggerak utama suatu organisasi dan sumber daya manusia dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Proses untuk menghasilkan sumber daya manusia harus didukung dengan kepribadian

yang baik dari karyawan sebagai pendukung kerja agar tercipta suasana kelompok kerja yang dinamis dan menjalankan tugas dengan baik (Mangkunegara, 2018).

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah motivasi dan disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2018) motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam diri seseorang untuk melakukan tindakan dalam usaha memenuhi kebutuhan, keinginan dan tujuannya, hal ini dipengaruhi juga oleh faktor eksternal. Untuk meningkatkan motivasi karyawannya seorang pimpinan kantor bisa melakukan banyak hal antara lain dengan jalan memberikan fasilitas kerja yang lebih baik, kenaikan gaji, kesempatan promosi dan penghargaan terhadap kinerja karyawannya.

Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan. Kesadaran karyawan diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Selain itu perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan berlaku bagi semua karyawan (Hasibuan, 2018).

*Fort Indulging* yang merupakan kafe dan resto di kawasan kota bandar lampung yang bergerak di bidang *Food* dan *Beverage*, untuk lokasinya berada di Jl. Way Sekampung No.9, Rawa Laut, Kecamatan Tanjung Karang Timur, Kota Bandar Lampung, Lampung 35213. Telp (085789747270). *Fort Indulging* Kafe dan Resto yang baru berdiri Tanggal 12 Februari 2017 ini buka setiap hari mulai pukul 10.00-22.00 WIB. Produk yang dijual merupakan makanan western dan minuman (mocktail, kocktail dan bir). Berikut adalah jumlah total kunjungan di

*Fort Indulging* Bandar Lampung tahun 2018-2022 berdasarkan jumlah transaksi yang ada.

Tabel 1.1  
Jumlah Total Kunjungan di *Fort Indulging* Bandar Lampung Berdasarkan Jumlah Transaksi Tahun 2018-2022

Bulan	Jumlah Kunjungan (Orang)				
	2018	2019	2020	2021	2022
Januari	800	541	751	113	201
Februari	850	530	790	315	125
Maret	643	489	810	131	232
April	629	720	759	238	118
Mei	650	739	825	217	127
Juni	504	756	830	278	178
Juli	510	780	827	231	110
Agustus	790	800	798	186	286
September	710	825	761	179	279
Oktober	690	830	801	118	208
November	700	826	699	279	179
Desember	734	851	825	201	180
<b>Total</b>	<b>8.210</b>	<b>8.687</b>	<b>9.476</b>	<b>2.486</b>	<b>2.223</b>

Sumber: HRD *Fort Indulging* Bandar Lampung (2022)

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan jumlah total kunjungan pada *Fort Indulging* Bandar Lampung berdasarkan jumlah transaksi tahun 2018-2022 yang mengalami fluktuatif. Jumlah transaksi tahun 2018 sebesar 8.210 transaksi, tahun 2019 meningkat menjadi 8.687 transaksi, tahun 2020 meningkat menjadi 9.476 transaksi, tahun 2021 menurun menjadi 2.486 transaksi yang disebabkan adanya pandemi meningkat dan tahun 2022 kembali menurun menjadi 2.223 transaksi. Kemudian berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan kepala divisi SDM menyatakan bahwa perusahaan sangat menyadari terjadinya penurunan jumlah transaksi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawannya, apabila hal ini dibiarkan maka akan berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan.

Selain itu berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan pada *Fort Indulging* Bandar Lampung masih terdapat beberapa karyawan setelah dilakukan penilaian, kemampuan kerja karyawan tersebut masih belum mengalami peningkatan. Hasil wawancara selanjutnya menunjukkan bahwa mengenai motivasi kerja karyawan masih dapat dikatakan belum baik, seperti kerja harus diawasi oleh atasan, karyawan masih kurang mempunyai inisiatif kerja dan kurang dalam memberikan ide untuk kemajuan perusahaan.

Permasalahan disiplin kerja karyawan pun masih kurang baik, hal ini ditunjukkan dengan peningkatan jumlah absensi karyawan di *Fort Indulging* Bandar Lampung pada bulan Agustus hingga Desember 2022, Tabel 1.2 berikut ini menunjukkan data dari absensi karyawan di *Fort Indulging* Bandar Lampung pada tahun 2022.

Tabel 1.2  
Tabel Data Jumlah Absensi Karyawan *Fort Indulging* Bandar Lampung

No	Bulan	Jumlah Absensi Karyawan	Persentase (%)
1	Januari	17	8,5
2	Februari	17	8,5
3	Maret	17	8,5
4	April	18	9,0
5	Mei	18	9,0
6	Juni	18	9,0
7	Juli	18	9,0
8	Agustus	17	8,5
9	September	16	8,0
10	Oktober	15	7,5
11	November	15	7,5
12	Desember	15	7,5

Sumber : *Fort Indulging* Bandar Lampung (2022)

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa jumlah absensi karyawan *Fort Indulging* Bandar Lampung setiap bulannya masih tinggi dengan rata-rata 17 kali dalam

sebulan, dimana hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan *Fort Indulging* Bandar Lampung masih belum baik.

Hasil penelitian Bahri (2016) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Pos Indonesia (Persero) Banyuwangi. Hasil penelitian Tusholihah (2019) menyatakan bahwa variabel motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Yuliana (2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti, setiap ada peningkatan motivasi kerja tidak akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian Maria Ulfa (2016) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik tidak memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja maupun kinerja karyawan. Hasil penelitian Junaeri Eka Jayanto (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif (-) dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada *Fort Indulging* Bandar Lampung**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Fort Indulging* Bandar Lampung?
2. Bagaimana disiplin berpengaruh signifikan terhadap kerja terhadap kinerja karyawan pada *FortIndulging* Bandar Lampung?
3. berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawanpada *Fort Indulging* Bandar Lampung?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada *Fort Indulging* Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada *FortIndulging* Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawanpada *Fort Indulging* Bandar Lampung.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah:

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi bidang ilmu manajemen sumber daya manusia sebagai informasi dan referensi bagi penelitian sejenis, sehingga dapat menyempurnakan kekurangan dari penelitian ini.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

#### 1. Bagi Praktisi

Penelitian ini dapat membantu bagi perusahaan dalam melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan.

#### 2. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pemahaman baru bagi penulis tentang materi yang diteliti, sebagai media untuk menuangkan ilmu yang didapatkan selama masa perkuliahan.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

#### **BAB I: PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, perumusan masalah, ruang Lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan.

#### **BAB II: TINJAUAN PUSTAKA**

Berisikan tentang teori-teori yang mendukung dalam penelitian dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

#### **BAB III: METODE PENELITIAN**

Bab ini berisikan tentang metode yang akan digunakan dalam penelitian, populasi dan sampel, sumber data, variabel penelitian, operasional variabel, teknik analisis data, uji persyaratan instrumen, metode analisis data, teknik analisis data dan pengujian hipotesis.



#### **BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti dengan berpedoman pada teori dan metode yang dikemukakan pada Bab II dan Bab III.

#### **BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab ini berisikan simpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Bagian ini berisi daftar buku-buku jurnal ilmiah, hasil penelitian orang lain, dan bahan-bahan yang dijadikan referensi dalam penelitian skripsi.

#### **LAMPIRAN**

Bagian ini berisi data yang mendukung atau memperjelas pembahasan atau uraian yang dikemukakan dalam bab-bab sebelumnya. Data-data tersebut dapat berbentuk gambar maupun tabel.