

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Di setiap perusahaan peran sumber daya manusia yaitu tenaga kerja menduduki posisi yang amat strategis karena keberhasilan suatu perusahaan dalam mewujudkan tujuannya sangat tergantung pada bagaimana manusia sebagai karyawan yang dapat mengembangkan kemampuannya. Untuk itu diperlukan perhatian yang sungguh-sungguh terhadap pendayagunaan sumber daya yang ada termasuk sumber daya manusia, sebab sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting serta merupakan elemen dasar yang menggerakkan dan melaksanakan seluruh aktivitas perusahaan.

Menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup serta kemajuan perusahaan, maka perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada karyawannya dan juga sebaiknya perusahaan selalu memandang karyawannya sebagai rekan terbaik dalam berusaha karena berhubungan dengan pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia dapat memberikan prestasi, yaitu sejauh mana sumber daya manusia dapat mencurahkan seluruh kemampuannya untuk memberikan kontribusi terhadap perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Prestasi yang diberikan sumber daya manusia kepada perusahaan bisa ditunjukkan dengan kinerja karyawan yang dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan kata lain keberhasilan dalam

mencapai tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawannya. Salah satu perusahaannya adalah CV Pakar Indotama Hexadi.

CV Pakar Indotama Hexadi adalah perusahaan yang bergerak di bidang agen property. Misi CV Pakar Indotama Hexadi adalah: (1) mencetak tenaga marketing property terbaik; (2) membangun sistem manajemen agen property yang unggul dan terintegrasi; (3) wahana pengembangan diri; (4) barometer bisnis property di kota Bandung. (sumber: HRD CV Pakar Indotama Hexadi 2013). Untuk mewujudkan misi perusahaan CV Pakar Indotama Hexadi harus memiliki strategi-strategi yang akan dilakukan lalu mengevaluasi hasil kerja tersebut, tentunya tidak lepas dari peran semua divisi kerja yang saling bersinergi untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk dapat mengevaluasi hasil kerja maka perusahaan harus melihat hasil kinerja perusahaannya. Hal itu dapat dilihat dari hasil kinerja perdivisi CV Pakar Indotama Hexadi pada Tabel 1.1 berikut:

**TABEL 1.1**  
**EVALUASI KINERJA PERDIVISI**  
**CV PAKAR INDOTAMA HEXADI**  
**TAHUN 2010-2012**

No	Divisi	Tugas	Presentase Ketercapaian		
			2010	2011	2012
1	HRD	1.1 Perencanaan SDM tahunan	62.00%	64.00%	67.00%
		1.2 Rekrutmen dan seleksi karyawan baru	66.00%	73.00%	65.00%
		1.3 Pemberian training dan motivasi	61.00%	61.00%	63.00%
		1.4 Evaluasi kinerja karyawan	69.00%	61.00%	64.00%
2	Keuangan dan	2.1 Perencanaan	71.00%	75.00%	74.00%

	Administrasi	keuangan tahunan			
		2.2 Penyediaan fasilitas karyawan dan kantor	70.00%	69.00%	78.00%
		2.3 Penyusunan laporan keuangan tahunan	71.00%	78.00%	80.00%
3	Marketing	3.1 Perencanaan/targeting tahunan	78.00%	82.00%	80.00%
		3.2 Koordinasi antar supervisor sales	63.00%	63.00%	72.00%
		3.3 Menyusun laporan penjualan	61.00%	65.00%	67.00%
<b>Rata-rata</b>			<b>67.20%</b>	<b>69.10%</b>	<b>71.00%</b>

Sumber: CV Pakar Indotama Hexadi 2013

Berdasarkan target kinerja perdivisi yang ditetapkan CV Pakar Indotama Hexadi setiap tahunnya menunjukkan kenaikan. Dari Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kinerja perdivisi CV Pakar Indotama Hexadi secara rata-rata per tahun dapat dikatakan cukup tetapi presentase kecapaian kinerja belum optimal, yaitu paling rendah 61.00% dan paling tinggi 80.00%. Dari presentase yang paling rendah adalah dari divisi HRD, ini menunjukkan bahwa belum atau kurangnya optimal dari tugas HRD yang telah ditetapkannya perusahaan.

Berdasarkan wawancara penulis dengan pimpinan CV Pakar Indotama Hexadi Pak Ahmad Maulana Mansyur, beliau juga telah menyadari bahwa kinerja dari divisi HRD yang belum optimal sehingga berimbas pada kinerja karyawan yang kurang optimal juga, dan pada tahun 2013 ini perusahaan akan memfokuskan untuk membenahi dan memperbaiki divisi HRD nya agar dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Adapun hasil kinerja karyawan CV Pakar Indotama Hexadi dapat dilihat pada Tabel 1.2 di bawah ini:

**TABEL 1.2**  
**EVALUASI KINERJA KARYAWAN**  
**CV PAKAR INDOTAMA HEXADI**  
**TAHUN 2010 - 2012**

No	Tahun	Presentase Ketercapaian
1	2010	69.00%
2	2011	61.00%
3	2012	64.00%
	<b>Rata-rata</b>	<b>64.67%</b>

Sumber: CV Pakar Indotama Hexadi 2013

Berdasarkan tabel di atas dari 100%, di tahun 2010 kinerjanya mencapai 69.00% dan turun cukup besar hingga mencapai 61.00% walaupun naik di tahun 2012 namun masih lebih rendah di banding tahun 2010 ini menunjukkan belum optimalnya kinerja karyawan CV Pakar Indotama Hexadi. Dan jika di rata-ratakan hanya mencapai 64.67% saja, ini masih kurang dari harapan perusahaan. Jika kinerja karyawan yang rendah dibiarkan terus menerus akan sangat berpengaruh besar pada kinerja dan citra perusahaan, sehingga menghambat tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas masalah yang muncul dan yang akan diteliti adalah mengenai masalah rendahnya kinerja karyawan CV Pakar Indotama Hexadi.

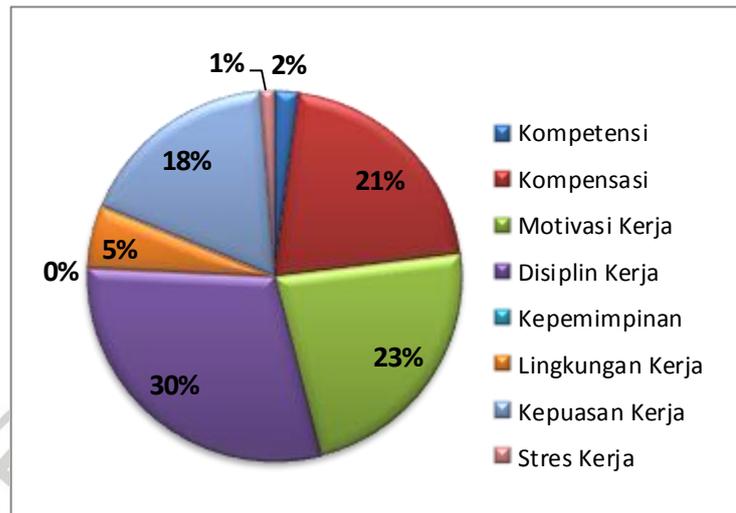
## 1.2 Identifikasi Masalah

Inti kajian dalam penelitian ini adalah masalah kinerja karyawan CV Pakar Indotama Hexadi. Aspek tersebut diduga sebagai kekuatan strategis yang perlu dibina dan dikembangkan untuk menciptakan organisasi yang baik. Rendahnya

tingkat kinerja karyawan akan berakibat pada rendahnya kinerja perusahaan, sehingga menghambat tercapainya tujuan perusahaan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, Menurut Susilo Martoyo (2008:141) bahwa “Sebetulnya memang banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain: motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, rekrutmen, analisis jabatan, deskripsi jabatan, sistem kompensasi, aspek-aspek ekonomis, aspek-aspek teknis, perilaku-perilaku lainnya”.

Untuk mendapatkan gambaran maka penulis melakukan pra penelitian terlebih dahulu. Berdasarkan angket pra penelitian yang dijawab oleh 20 karyawan CV Pakar Indotama Hexadi. Terdiri dari 22 pertanyaan dimana setiap pertanyaan mewakili masing-masing indikator yang mempengaruhi kinerja, terdiri dari delapan indikator yang dilakukan pra penelitian untuk mencari gambaran indikator mana yang paling besar pengaruhnya di CV Pakar Indotama Hexadi. Indikator itu adalah kompetensi, kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan stress kerja. Untuk mengetahui hasil pra penelitian berikut pada Gambar 1.1:



**GAMBAR 1.1**  
**HASIL ANGKET PRA PENELITIAN**

Sumber: Pengolahan data 2013

Dari Gambar 1.2 di atas berdasarkan 20 karyawan di CV Pakar Indotama Hexadi dapat digambarkan yang paling banyak mempengaruhi adalah disiplin kerja yaitu sebesar 30%, kedua motivasi kerja yaitu sebesar 23%, dan yang lainnya kurang dominan. Maka berdasarkan 20 angket pra penelitian yang dibagikan di CV Pakar Indotama Hexadi menunjukkan bahwa indikator disiplin dan motivasi kerja adalah dua indikator yang lebih mempengaruhi diantara yang lainnya.

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka yang menjadi masalah penelitian ini diidentifikasi masalah ke dalam tema sentral sebagai berikut:

**Melihat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Pakar Indotama Hexadi dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan untuk mencapai tujuan**

**perusahaan. Maka dalam penelitian ini untuk menjawab rendahnya kinerja akan dilihat dari disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan CV Pakar Indotama Hexadi.**

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran disiplin kerja di CV Pakar Indotama Hexadi.
2. Bagaimana gambaran motivasi kerja di CV Pakar Indotama Hexadi.
3. Bagaimana gambaran kinerja karyawan di CV Pakar Indotama Hexadi.
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Pakar Indotama Hexadi.
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan CV Pakar Indotama hexadi.
6. Bagaimana disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan CV Pakar Indotama Hexadi.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini untuk memperoleh hasil temuan mengenai:

1. Gambaran disiplin kerja di CV Pakar Indotama Hexadi.

2. Gambaran motivasi kerja di CV Pakar Indotama Hexadi.
3. Gambaran kinerja karyawan di CV Pakar Indotama Hexadi.
4. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Pakar Indotama Hexadi.
5. Pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan CV Pakar Indotama hexadi.
6. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan CV Pakar Indotama Hexadi.

### **1.5 Kegunaan Penelitian**

#### **1. Kegunaan Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas kajian ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.

#### **2. Kegunaan Praktis**

##### **a) Bagi perusahaan CV Pakar Indotama Hexadi**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu sumbangsih pemikiran bagi manajemen perusahaan khususnya manajemen SDM perusahaan CV Pakar Indotama Hexadi dengan perencanaan program-program SDM dengan pelaksanaan disiplin kerja pada karyawan dan motivasi kerja sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan CV Pakar Indotama

Hexadi. Dengan meningkatnya kinerja karyawan, perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan jasa yaitu di bidang agent property, serta mampu mencapai tujuan perusahaan.

b) Bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi penulis mengenai seberapa besar pengaruh dari disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Pakar Indotama Hexadi dan juga untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan program tersebut secara nyata di lapangan.

