

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Era globalisasi telah bergulir, dominasi teknologi informasi sebagai infrastruktur menjadi sahabat para pelaku bisnis. Ekonomi akan lebih berbasis pada pengetahuan, bukan tanah, atau mesin-mesin tradisional. Aset ekonomi semakin tidak lagi bersifat fisik, seperti gedung, mesin atau properti lainnya, tetapi bersifat mental intelektual, seperti persepsi pasar, hubungan, citra perusahaan, citra merek, hak paten, kredibilitas, visi, dan pengetahuan khusus.<sup>1</sup>

Dewasa ini semakin banyak perkembangan yang terjadi di berbagai bidang teknologi, tidak terkecuali teknologi dalam bidang perekonomian. Akan tetapi, masih tetap beberapa perusahaan dan tempat usaha masih konsisten dengan memberdayakan tenaga kerja manusia sebagai karyawannya. Oleh sebab itu, para profesional tidak luput memperhatikan pentingnya sumber daya manusia untuk memajukan usaha perekonomiannya serta memenuhi persyaratan dan kebutuhan organisasi dengan biaya, waktu dan tenaga yang serendah mungkin.

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga Sumber Daya Manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal.<sup>2</sup>

Sering dikatakan bahwa organisasi sebaik orangnya, yaitu kualitas organisasi amat bergantung pada mutu Sumber Daya Manusia (SDM) organisasi tersebut. Organisasi semua jenis dan ukuran, yang meliputi sekolah, toko retail, lembaga pemerintahan, restoran, pabrik memiliki sekurang-

---

<sup>1</sup>Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2009, hlm. 1.

<sup>2</sup>*Ibid.*, hlm. 2.

kurangnya satu persamaan. Mereka harus mempekerjakan karyawan yang kompeten dan bermotivasi. Kebutuhan ini dirasa semakin kuat ketika organisasi bergulat dengan tantangan-tantangan yang dihadirkan oleh ekonomi yang semakin mengglobal, bergerak cepat dan sangat dinamis.<sup>3</sup>

Selain daripada hal tersebut, pendapat lain datang dari Rivai, yang menyatakan bahwa keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengurus dan menggunakan SDM sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.<sup>4</sup>

Sebagaimana dengan firman Allah dalam Al-Qur'an surat Al-Isra' ayat 27 tentang pentingnya efisiensi waktu adalah sebagai berikut

إِنَّ الْمُبَذِّرِينَ كَانُوا إِخْوَانَ الشَّيْطَانِ ط وَكَانَ الشَّيْطَانُ لِرَبِّهِ كَفُورًا ﴿٢٧﴾

Artinya: “*Sesungguhnya pemboros-pemboros itu adalah saudara-saudara syaitan dan syaitan itu adalah sangat ingkar kepada Tuhannya.*”<sup>5</sup>

Adapun banyak perusahaan dan tempat usaha seperti rumah makan sudah mulai mempekerjakan karyawan dengan mempertimbangkan latar belakang pendidikan serta pengalaman kerja, agar ke depannya para karyawan tersebut mampu bersaing dan berkembang dengan pesat dalam mencapai tujuan sebuah organisasi. Tidak melupakan juga beberapa prinsip penting yang menjadi dasar pertimbangan penerimaan karyawan seperti motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan, hal tersebut dapat dilihat pada masa-masa training para karyawan.

Berbicara pentingnya mengetahui secara mutlak tentang sumber daya manusia dapat dilihat dari beberapa keadaan karyawan yang mendukung, seperti adanya motivasi dan disiplin kerja para karyawan. Kedua hal tersebut

---

<sup>3</sup>Kaswan, *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*, Alfabeta, Bandung, 2013, hlm. 1.

<sup>4</sup>Yun Iswanto dan Adie Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Terbuka, Banten, 2014, hlm. 1.4.

<sup>5</sup>Al-Qur'an, Surat Al-Isra' ayat 27, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Menara Kudus, Kudus, 2002, hlm. 388.

yang nantinya akan mempengaruhi adanya prestasi kerja pada setiap karyawan.

Prinsip untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan prestasi kerja yang tinggi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Melalui motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Berdasarkan prinsip motivasi karyawan tersebut sebuah perusahaan atau tempat usaha memiliki tolak ukur terhadap para karyawannya, di mana prinsip tersebut sebagai pengukur atau landasan kesungguhan para karyawan dalam mengabdikan dirinya terhadap perusahaan. Dengan memperhatikan hal tersebut diharapkan terciptanya sikap disiplin para karyawan dalam bekerja.

Kemudian ketika seorang karyawan memiliki motivasi tinggi maka diharapkan sikap kedisiplinannya dalam bekerja juga tinggi, sehingga memiliki pengaruh satu sama lain. Disiplin kerja sendiri mengacu kepada ketertiban dan keteraturan. Sehingga disiplin kerja sendiri dapat dikatakan sebagai kesadaran untuk menegakkan peraturan yang mendasar bagi para kelompok dalam beraktivitas sesuai dengan peran, tugas dan kewajibannya masing-masing.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup>Sebagaimana dikutip dari Ermaneti, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Satuan Kerja Pengembangan Kawasan Permukiman Propinsi Sumatera Barat*, Jurnal tahun 2014, hlm. 2.

Adapun terciptanya disiplin kerja dengan melalui ketertiban dan keteraturan dalam bekerja, maka sebuah perusahaan atau tempat usaha dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Keuntungan lain juga terjadi ketika para karyawan secara sadar mau menghormati dan menegakkan peraturan yang berlaku dilingkungan kerjanya sehingga tujuan akan tercapai secara efektif dan efisien. Terutama pada prestasi kerja karyawan yang nantinya akan terpengaruh oleh faktor-faktor tersebut.

Langkah awal untuk mencapai prestasi kerja yang diharapkan harus dimulai dari motivasi kerja. Seorang karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi biasanya memiliki semangat bekerja yang tinggi pula. Menurut Steers, prestasi kerja karyawan merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu tingkat motivasi kerja, kemampuan, perangsang dan minat seorang karyawan, serta kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang karyawan. Jadi motivasi kerja mutlak diperlukan dalam menentukan prestasi kerja. Walaupun setiap faktor tersebut memiliki arti yang penting, tetapi kombinasi ketiga faktor tersebut sangat menentukan tingkat hasil tiap karyawan dan membantu prestasi kerja karyawan secara keseluruhan.<sup>7</sup> Sebagaimana prinsip motivasi kerja penting dalam membangun kepercayaan perusahaan terhadap karyawan yang nantinya akan bekerjasama.

Kepercayaan tidak dapat dibangun dalam satu malam. Kepercayaan lebih banyak dibentuk dalam jangka waktu yang panjang.<sup>8</sup> Penting dalam memupuk kepercayaan, karena jika terdapat suasana kecurigaan maka mungkin banyak ketidakcocokkan antar karyawan dalam bekerja.

Kemudian langkah selanjutnya untuk mencapai prestasi kerja yang diharapkan harus dimulai dari disiplin. Seorang pegawai dikatakan disiplin, jika memenuhi tiga faktor, yaitu menaati waktu kerja, melakukan pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma sosial. Disiplin kerja pegawai yang baik, tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, tingkat keterlambatan pegawai yang

---

<sup>7</sup>Edy Sutrisno, *Op. Cit.*, hlm. 151.

<sup>8</sup>George R. Terry and Leslie W. Rue, *Dasar-Dasar Manajemen*, Bumi Aksara, Jakarta, 2005, hlm. 155.

rendah karena adanya semangat dan gairah kerja, serta meningkatnya efisiensi dan produktivitas pegawai yang ditunjukkan dengan tingkat ketidakhadiran pegawai yang rendah.<sup>9</sup>

Pembahasan disiplin pegawai atau karyawan dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan. Oleh karena itu setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya, standar yang harus dipenuhi. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan perkataan lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha berkerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.<sup>10</sup>

Peningkatan motivasi dan disiplin kerja pada karyawan juga dapat melalui beberapa perhitungan yaitu *pertama*, otonomi dalam pelaksanaan pekerjaan. Artinya karyawan diberi kebebasan untuk mengendalikan sendiri pelaksanaan tugasnya berdasarkan uraian dan spesifikasi pekerjaan yang dibebankan kepadanya. *Kedua*, variasi tugas agar membuat karyawan tidak bosan dalam cara penyelesaian pekerjaannya. *Ketiga*, identitas tugas dimana karyawan akan merasa bangga apabila mereka dapat menunjukkan secara konkret hasil pekerjaannya. Kemudian *keempat*, karyawan akan memiliki kepuasan kerja besar jika pekerjaan yang dilakukannya dianggap penting. Selanjutnya yang terakhir *kelima* adalah adanya umpan balik, sehingga karyawan termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerja lebih tinggi.<sup>11</sup> Berdasarkan penilaian-penilaian tersebut dapat menentukan prestasi kerja karyawan.

---

<sup>9</sup>Sebagaimana dikutip dari Intan Ratna Maharani dan Siti Rahmawati, *Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis*, Jurnal Manajemen dan Organisasi, Vol. I, No. 3, Desember 2010, hlm. 191.

<sup>10</sup>Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 1, Cet.17, Bumi Aksara, Jakarta, 2009, hlm. 304-305.

<sup>11</sup>*Ibid.*, hlm. 96-98.

Bernardin dan Russel, memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Byars dan Rue, mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Adapun prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.<sup>12</sup>

Rumah Makan (Ayam Bebek Geprak Solo) ABGS Kudus merupakan salah satu tempat makan yang menyediakan masakan khas Solo yang sekarang memiliki cabang di Kudus. Rumah makan ini menyajikan makanan khas Solo dengan berbagai menu ayam, dan bebek dalam paket super komplit dan harga yang relatif murah.<sup>13</sup> Sejalan dengan ramainya pengunjung rumah makan ini, para karyawan dituntut untuk meningkatkan prestasi kerja mereka melalui motivasi dan disiplin para karyawan, agar tetap terjaga kualitas menu serta kepercayaan konsumen terhadap rumah makan ABGS Kudus. Karena menurut Kadarisman (2013) menyatakan bahwa dengan timbulnya ketidakpercayaan masyarakat atas pelayanan yang diberikan tentu hal ini menimbulkan citra buruk atau negatif bagi karyawan atau bagi organisasi tersebut.<sup>14</sup>

Pemberian motivasi ini banyak macamnya seperti pemberian kompensasi yang layak dan adil, pemberian penghargaan dan sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan karyawan dapat terpenuhi lalu diharapkan para karyawan dapat berkerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang diembannya. Setelah karyawan merasa senang dengan pekerjaannya, para karyawan akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama karyawan sehingga terciptalah suasana kerja yang kondusif, pada akhirnya karyawan dengan bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, dan

---

<sup>12</sup>Edy Sutrisno, *Op. Cit.*, hlm. 150.

<sup>13</sup>Berdasarkan hasil observasi peneliti di Rumah Makan ABGS Kudus pada tanggal 11 Januari 2016.

<sup>14</sup>M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rajawali Press, Jakarta, 2013, hlm. 244.

ini berarti disiplin kerjalah yang akan ditunjukkan oleh para karyawan, karena termotivasi dalam melaksanakan tugasnya dalam perusahaan.

Dalam hal ini Rumah Makan ABGS Kudus, sebagai penyedia makanan dengan misinya yaitu menjadi penyedia makanan khas kota Solo yang memanjakan penikmat kuliner dengan dengan harga terjangkau, sudah seharusnya memiliki karyawan yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi serta mengedepankan sikap disiplin dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien, untuk kemudian pada akhirnya menunjukkan prestasi kerja yang tinggi dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan.

Bisnis ini sudah berkembang cukup pesat di Kudus dan Jepara, untuk itu sangat tepat menjadi obyek penelitian saya. Rumah Makan ABGS ini juga melakukan kerja sama dengan mitra-mitra bisnis yang lain sehingga perkembangannya sangat cepat. Bisnis ini tidak lepas dari permasalahan seperti sering keluar masuknya pegawai, karyawan belum bisa mentaati peraturan kerja dengan baik, serta permasalahan internal dengan kurangnya suport dari atasan seperti memberikan motivasi agar karyawan semangat dalam bekerja, seperti memberikan kompensasi, bonus, serta kenaikan jabatan.

Berdasarkan alasan-alasan yang telah dipaparkan di atas mendorong peneliti untuk menelaah lebih dalam tentang “Pengaruh Motivasi dan Displin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Rumah Makan Ayam Bebek Geprak Solo (ABGS) Kudus.”

## **B. Batasan Penelitian**

Penelitian dibatasi

1. Objek penelitian ini adalah Rumah Makan Ayam Bebek Geprak Solo (ABGS) Kudus.
2. Responden dari penelitian ini adalah karyawan Rumah Makan Ayam Bebek Geprak Solo (ABGS) Kudus. yang bersedia memberikan jawaban dari kuesioner yang peneliti berikan.

3. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Rumah Makan Ayam Bebek Geprak Solo (ABGS) Kudus.

### **C. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang yang sudah ada, serta judul yang tertera, maka penulis akan merumuskan masalah sebagai berikut

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di Rumah Makan Ayam Bebek Geprak Solo (ABGS) Kudus.?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di Rumah Makan Ayam Bebek Geprak Solo (ABGS) Kudus.?
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di Rumah Makan Ayam Bebek Geprak Solo (ABGS) Kudus.?

### **D. Tujuan Penelitian**

Sebuah penelitian tentunya mempunyai sebuah tujuan yang diharapkan setelah penelitian selesai dilakukan. Adapun tujuan yang ingin peneliti capai dalam penelitian ini adalah

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Rumah Makan Ayam Bebek Geprak Solo (ABGS) Kudus.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Rumah Makan Ayam Bebek Geprak Solo (ABGS) Kudus.
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Rumah Makan Ayam Bebek Geprak Solo (ABGS) Kudus.

### **E. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat yang baik secara teoritis maupun praktis yaitu sebagai berikut:

#### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Penelitian ini berguna untuk memberikan saran dan masukan kepada tempat usaha rumah makan guna meningkatkan motivasi dan disiplin karyawan sehingga dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi pemilik usaha maupun karyawan, dan menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan di masa yang akan datang.
- b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi pembaca dan dapat memberikan informasi bagi penelitian lain yang berkaitan dengan motivasi, disiplin kerja dan prestasi kerja karyawan.

#### **2. Manfaat Praktis**

Memberikan sumbangan pemikiran dan arah kepada pemilik usaha ABGS mengenai motivasi dan disiplin kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan di Rumah Makan ABGS Kudus sehingga dapat mendorong dan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

### **F. Sistematika Penulisan**

Dalam sistematika penulisan ini akan menjelaskan kerangka penulisan yang merupakan konsep dasar dalam pembahasan selanjutnya. Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut

#### **1. Bagian Awal**

Bagian ini terdiri dari halaman judul, halaman nota persetujuan pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, halaman kata pengantar, abstraksi, halaman daftar isi dan halaman daftar tabel.

## 2. Bagian Isi

### BAB I : Pendahuluan

Bab ini berisi latar belakang masalah, batasan penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### BAB II : Landasan Teori

Bab ini berisi tentang motivasi kerja, disiplin kerja, prestasi kerja, penelitian terdahulu, kerangka berfikir, dan hipotesis.

### BAB III : Metode Penelitian

Bab ini berisi jenis dan pendekatan penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, tata variabel penelitian, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik dan analisis data.

### BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam bab ini akan menguraikan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan, yaitu tentang gambaran umum profil lokasi penelitian, serta deskripsi dan analisis data.

### BAB V : Penutup

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari analisis data serta mengajukan saran-saran dan keterbatasan dalam penelitian yang berkaitan dengan kesimpulan tersebut.

## 3. Bagian Akhir

Dalam Bagian ini berisi tentang daftar pustaka, daftar riwayat pendidikan penulis dan lampiran-lampiran.