BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam era global sekarang sangatlah berpengaruh terhadap pencapaian sebuah tujuan berorganisasi, karena manusia menjadi perencana suatu tujuan yang akan dicapai bersama-sama dengan bentuk sebuah organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan atau pegawai meskipun alat atau mesin-mesin yang dimiliki perusahaan begitu canggih, oleh karena itu keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan tidak hanya bergantung pada teknologi yang baik, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya yang potensial bagi perusahaannya tersebut.

Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. August W.Smith menyatakan bahwa:"*performance is output derives from processes, human otherwise*" kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Maier menyatakan penilaian kinerja atau prestasi kerja sebagai suatu kesuksesan yang dihasilkan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

PERUM BULOG perusahaan yang bergerak dibidang persedian pangan Regional dan Nasional, dimana harus menjaga kestabilan persedian pangan maka dari itu harus didukung dengan karyawan yang cukup dan organisasi yang baik untuk kerjasama untuk tercapainya kestabilan persedian pangan Regional dan Nasional. Berdasarkan survei pendahuluan, peneliti mendapatkan informasi mengenai disiplin dan motivasi serta kinerja karyawannya melalui kepala gudang yang menyebutkan bahwa karyawan PERUM BULOG Gudang Cimindi JABAR. masih terdapat karyawan yang tidak disiplin yaitu datang tidak tepat waktu, sistem absen yang masih dikatakan kurang baik dan terdapat karyawan yang datang tidak pada jam kerja maupun pulangnya.

Untuk menciptakan kinerja pegawai yang efektif dan efisien tidak mudah, tidak hanya menciptakan disiplin kerja yang tinggi saja tetapi faktor motivasi juga mempengaruhi. Oleh karena itu, perusahaan dapat mendorong karyawan agar memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan. PERUM BULOG Gudang Cimindi Jabar. Gudang cimindi mendorong karyawannya agar memiliki motivasi dalam menjalankan kegiatannya dengan memberikan *reward* kepada karyawan yang memenuhi target bahkan melampui target yang telah ditetapkan. Tidak hanya *reward* saja yang digunakan perusahaan dalam meningkatkan motivasi, tetapi kenaikan gaji, tunjangan dan promosi kerja yang tetap dipertimbangkan dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan juga merupakan cara untuk meningkatkan motivasi karyawan PERUM BULOG Gudang Cimindi Jabar.

Adapun data dari perusahaan mengenai jumlah pegawai yang tidak masuk dikarenakan beberapa alasan yaitu: dikarenakan sakit, ijin kerja dan tanpa keterangan.

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Tidak Masuk Kerja

2016	Sakit	Ijin	Tanpa Keterangan
April	10	4	3
Mei	8	9	1
Juni	11	9	2
Juli	3	8	4
Agustus	8	3	1
September	7	8	2
Oktober	2	6	5
November	5	4	3

Dapat dilihat dari tabel 1.1 bahwa beberapa jumlah pegawai yang tingkat kehadiran nya kurang baik, penurunan kinerja karyawan pada perusahaan Gudang BULOG Cimindi dapat mempengaruhi jalannya penanganan untuk penyimpanan pangan dalam memenuhi atau menjaga stabilnya permintaan kebutuhan Regional dan Nasional yang tinggi. Berikut data permintaan pangan perbulanya sebagai berikut:

Tabel 1.2 Jumlah Persedian Beras Bulog Bulan April-November

Bulan	Persedian
April	684124
Mei	1130040
Juni	1346715
Juli	1400551
Agustus	1566486
September	1343902
Oktober	1072777
November	631457

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2005). Kinerja menurut Prabu (2006) bahwa kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak pegawai itu sendiri. Oleh karena itu, kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi dan disiplin kerja.

Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Motivasi kerja dalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Martoyo,1996). Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang

karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Untuk menciptakan kinerja karyawan agar berjalan dengan efektif, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja tetapi dengan mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi (Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003). Nitisemito (1991) mengemukakan disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Dengan mematuhi peraturan perusahaan yang diterapkan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan terciptanya suasana lebih kondusif sehingga berdampak positif pada aktivitas-aktivitas perusahaan. Oleh karena itu perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat memenuhi peraturan yang telah disepakati.

Beberapa peneliti telah menguji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, antara lain Abdul Hakim (2006) pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah", disimpulkan bahwa secara parsial (individu) terdapat pengaruh secara signifikan dan positif antara motivasi kerja, komitmen organisasi, dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Maslan Banni, Nilam Korompot dan Robiansyah terhadap kinerja pegawai PT.PLN wilayah Kalimantan Timur juga membuktikan bahwa disiplin dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena tersebut penulis mengambil kesimpulan mengambil topik dalam penelitian yaitu "Pengaruh Motivasi kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan"studi kasus pada GUDANG BULOG Cimindi, Cimahi (Bandung) Jawa Barat Bidang Sumber Daya Manusia.

1.2 Rumusan Masalah

Dalam permasalahan diatas, maka dalam penilitian ini permasalahan yang diangkat yaitu:

1. Seberapa besar motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Gudang BULOG Cimindi Jawa Barat?
2. Seberapa besar disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Gudang BULOG Cimindi Jawa Barat?
3. Bagaimana motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Gudang BULOG Cimindi Jawa Barat?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Gudang BULOG Cimindi Jawa Barat.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel disiplin kerja tehadap kinerja karyawan di Gudang BULOG Cimindi Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Gudang BULOG Cimindi Jawa Barat.

1.4 Pembatasan Masalah Dan Asumsi

Agar pembahasan pada penelitian ini lebih terarah dan tidak terlalu meluas atau menyimpang dari permasalahan, maka dilakukan pembatasan asumsi yang meliputi sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan di PERUM BULOG SUBDIVRE Cimindi yang beralamat Jl. Leuwi Gajah No.277, Utama, Cimahi Selatan, Kota Cimahi, Jawa Barat 40532.
2. Penelitian dilakukan dilingkungan BULOG berfokus pada karyawan dan honor BULOG Cimindi Jawa Barat.

1.5 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan adalah di PERUM BULOG Pada Gudang Cimindi yang beralamat Jl. Leuwi Gajah No.277, Utama, Cimahi Selatan, Kota Cimahi, Jawa Barat 40532.

1.6 Sistematika Penulisan Laporan

Adapun sistematika penulisan yang dilakukan dalam penyusunan adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang informasi umum yaitu latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, waktu dan tempat penelitian, metodologi penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini mejelaskan tentang teori-teori yang diambil dari beberapa kutipan buku, yang berupa pengertian dan definisi. Bab ini juga menjelaskan konsep dasar sistem, konsep dasar sistem informasi, dan definisi lainnya yang berkaitan dengan tofik yang dibahas.

BAB III USULAN PEMECAHAN MASALAH

Bab ini berisikan usulan pemecahan masalah pada identifikasi permasalahan, metodelogi penelitian, model pemecahan masalah, *flowchart* pembahasan penelitian, pengumpulan dan pengolahan data, analisis pembahasan serta kesimpulan dan saran.

BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Bab ini membahas tentang sejarah singkat atau profil tempat penelitian serta menggambarkan secara umum obyek penelitian. Dan pada Bab ini

juga membahas tentang penganalisisan penelitian dan menggunakan alat bantu analisis, kemudian pembahasan serta pengujian hipotesis.

BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan analisis dari pengolahan data serta pembahasan dari hasil pemecahan masalah yang merupakan implementasi dari pendekatan ataupun metode yang telah dipilih sebelumnya.

BAB VI KESIMPULAN

Bab ini berisikan kesimpulan yang diambil dan mengemukakan saran-saran yang harus disampaikan kepada beberapa pihak seperti perusahaan yang menjadi objek penelitian atau lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN