**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang**

Perkembangan ilmu pengetahuan dan ilmu teknologi yang pesat saat ini sangat berpengaruh terhadap kemajuan bisnis. Memajukan usaha bisnis tersebut diperlukan manajemen yang tepat. Berbagai cara ditempuh oleh perusahaan agar dapat bertahan dan berkembang dalam operasinya. Persaingan yang ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Salah satu antisipasinya adalah dengan pengembangan sumber daya manusia yang lebih terampil dan berkualitas (Wahyuni & Suryalena, 2017).

Dalam menjalankan kegiatan perusahaan, manajemen perusahaan menyadari bahwa peran sumber daya manusia sangat penting, dan pengelolaan sumber daya manusia tidak terlepas dari faktor-faktor pegawai yang mengharapkan kinerja terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan. Proses kebijakan pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari pengaruh yang ada di sekitarnya, baik lingkungan organisasi maupun lingkungan eksternal akan berdampak pada manajemen. Faktor-faktor tersebut terbagi menjadi dua jenis yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berhubungan dengan karakter seseorang yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, dan lain-lain. Sedangakan faktor eksternal merupakan faktor dari lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja manusia (Hasyim *et al*., 2020).

Kinerja seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya berdasarkan target yang telah ditentukan, melalui proses kerja sesuai dengan rencana perusahaan. Kinerja adalah suatu kualitas hasil kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaanya selama waktu tertentu, melalui proses kerja yang sesuai standar perusahaan. Kinerja pegawai memiliki peran penting dalam menemukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Purwadi, 2020).

Salah satu faktor pendorong terciptanya kinerja karyawan yang baik yaitu perlu adanya motivasi,disiplin kerja dan penghargaan. Motivasi berkaitan dengan usaha dan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang dimana dilakukan untuk memenuhi semua tujuan yang diinginkan oleh seseorang sehingga mencapai ke arah tujuan yang ditujukan. Karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja akan membantu hasil kinerja dari karyawan tersebut. motivasi kerja adalah dorongan untuk mengarahkan bawahan agar mau bekerja secara produktif untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan (Ahmed *et al*., 2017).

Motivasi harus ditegakan dalam organisasi perusahaan. Tanpa dukungan motivasi karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kemotivasian adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannnya. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi kerja tergantung pada seberapa banyaknya intensitas motivasi yang diberikan, melalui tanggung jawab dalam melakukan pekerjaab, prestasi yang dicapainya, pengembangan diri, serta kemandirian dalam bertindak (Hersona & Sidharta, 2017).

Motivasi yang ada dalam diri karyawan, sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang menyebabkan penyesuaian diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan (Susila, 2021).

Disiplin salah satu jalan yang ditempuh organisasi, untuk memastikan mencapai tujuan perlu alat, dan alat yang efektif adalah membuat aturan. Meski tidak ada jamin tercapainya tujuan, namun upaya harus tetap dilakukan. Rasa percaya diri tersebut tertuang dalam berbagai kebijakan dan prosedur, bahkan termasuk mengatur sikap dan perilaku karyawan (Wahyudi, 2019).

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. hal ini mendorong semangat kerja dan tercapainya target perusahaan. Setiap pimpinan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang pimpinan dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya memiliki disiplin yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit dan banyak faktor yang mempengaruhinya (Muslimat & Wahid, 2021).

Selain itu penghargaan merupakan bagian yang mendorong kinerja karyawan yang baik. Penghargaan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukannya mampu mengubah pola kerja kerja menjadi meningkat, baik penghargaan yang bersifat intrinsik ataupun ekstrinsik (Lukiyanto, Istiatin, & Mursito 2021).

Pemberian penghargaan (*reward*) tersebut merupakan upaya perusahaan dalam memberikan balas jasa atas hasil kerja karyawan, sehingga dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat dan berpotensi. Hal ini wajar dilakukan, karena karyawan memerlukan suatu penghargaan pada saat hasil kerjanya telah memenuhi bahkan melebihi standar yang telah ditentukan oleh perusahaan (Supriyadi, 2021).

PT. Tupai Adyamas Indonesia bergerak di bidang garmentatau pakaian jadi. Produk-produk yang dihasilkan berupa jaket, celana, kaos atau *t-shirt*, *polo shirt* yang terdiri dari beberapa merek yaitu: Asics, Umbro, Descente dan lain-lain.

PT. Tupai Adyamas Indonesia bertaraf internasional yang memiliki sekitar 1200 karyawan. Arus keluar masuk barang di PT. Tupai Adyamas Indonesia tergolong sangat tinggi, dalam usaha pencapaian tujuanya mengharapkan seluruh karyawan mampu menjalankan tugas-tugasnya dengan baik. Keinginan tersebut dapat dicapai bila karyawan memiliki motivasi, disiplin kerja dan penghargaan yang tinggi karena apabila tidak ada motivasi, disiplin kerja dan penghargan seorang tidak akan mencapai yang diharapkan walaupun berlandaskan kemampuan dan pengalaman, karena motivasi, disiplin kerja dan penghargaan dapat mempengaruhi kualitas *output* tersebut.

Dari latar belakan ini, maka peneliti berpendapat layak menentukan penelitian dengan judul “Motivasi, Disiplin Kerja dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan PT Tupai Adyamas Indonesia”.

1. **Rumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah penulisan ini yaitu:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia Boyolali?
2. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia Boyolali?
3. Apakah penghargaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia Boyolali?
4. **Batasan Masalah**

Penelitian ini hanya membahas tentang variabel motivasi, disiplin dan penghargaan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan studi pada PT. Tupai Adyamas Indonesia.

1. **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia Boyolali.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia Boyolali.
3. Untuk mengetahui pengaruh penghargaan terhadap kinerja karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia Boyolali.
4. **Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. **Manfaat Teoritis**
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya untuk pengembangan teori mengenai pengaruh motivasi, disiplin dan penghargaan terhadap kinerja karyawan.
4. **Manfaat Praktis**
5. Dengan adanya penelitian ini, dapat memberikan pengetahuan serta wawasan baru untuk mampu menerapkan teori yang didapat di perkuliahan dengan kenyataan yang sebenarnya.
6. Bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam pemecahan masalah yang berkaitan dengan sumberdaya manusia khususnya kinerja karyawaan.
7. Bagi pihak lain hasil studi ini diharapkan menjadi tambahan pengetahuan atau referensi penulisan karya tulis yang memiliki topik yang sama.