

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia adalah penggerak utama dari segala kegiatan yang berlangsung dalam suatu organisasi. Begitupun juga dalam lingkup organisasi bisnis ataupun perusahaan, kemajuan perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang mempunyai akal, perasaan, keinginan keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Seluruh potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya perusahaan dalam mencapai tujuan. Sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia didalam organisasi, maka setiap perusahaan menginginkan untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas, yang dapat memberikan kontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan adalah kinerja karyawan. Menurut Simanjutak (2010), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan atau program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi, (Moehariono, 2014).

PT Indomarco Prismatama dengan nama dagang “Indomaret”, merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jaringan ritel, dengan menyediakan kebutuhan pokok dan sehari-hari. Indomaret sangat mudah ditemukan di daerah perumahan,

gedung perkantoran dan fasilitas umum karena penempatan lokasi gerai didasarkan pada motto (mudah dan hemat). PT indomarco Prismatama pada Area MA terdiri dari 11 *store* dengan jumlah total karyawan sebanyak 80 orang. Dalam menjalankan bisnis ritel, masing-masing *store* mendapat tuntutan target penjualan yang setiap bulannya harus terpenuhi sebagaimana hal tersebut berkaitan dengan kinerja karyawan. Berdasarkan rekap penjualan pada 3 (tiga) bulan terakhir Indomaret Area MA tidak bisa memenuhi target yang telah ditentukan perusahaan. Dari hasil Penilaian KPI (Key Performance Indicator), Indomaret Area MA tergolong rendah dikarenakan kinerja karyawan belum bisa mencapai target aman penjualan. Berikut bukti penjualan pada Indomaret Area MA pada periode Januari – Maret 2022 sebagai berikut.

**Tabel 1.1 Pencapaian Penjualan Indomaret Area MA periode Januari-Maret 2022**

No	Store	Nama	Target Penjualan (Per-karyawan)			Pencapaian Per-karyawan			Rata-rata Pencapaian (Per-karyawan)	Kategori
			Januari	Februari	Maret	Januari	Februari	Maret		
1	store1	TH	Rp2,500,000	Rp2,300,000	Rp2,300,000	Rp2,100,000	Rp2,000,000	Rp1,900,000	Rp2,000,000	Cukup
2		WB	Rp2,500,000	Rp2,300,000	Rp2,300,000	Rp2,000,000	Rp2,000,000	Rp1,800,000	Rp1,933,333	Cukup
3		DP	Rp2,500,000	Rp2,300,000	Rp2,300,000	Rp2,000,000	Rp1,900,000	Rp1,400,000	Rp1,766,667	Cukup
4		WB	Rp2,500,000	Rp2,300,000	Rp2,300,000	Rp1,700,000	Rp1,800,000	Rp1,400,000	Rp1,633,333	Cukup
5		AF	Rp2,500,000	Rp2,300,000	Rp2,300,000	Rp1,100,000	Rp1,600,000	Rp1,500,000	Rp1,400,000	Kurang
6	store 2	NW	Rp2,400,000	Rp2,300,000	Rp2,600,000	Rp2,200,000	Rp2,100,000	Rp1,800,000	Rp2,033,333	Aman
7		EH	Rp2,400,000	Rp2,300,000	Rp2,600,000	Rp2,200,000	Rp2,000,000	Rp1,700,000	Rp1,966,667	Cukup
8		RA	Rp2,400,000	Rp2,300,000	Rp2,600,000	Rp2,100,000	Rp1,800,000	Rp1,600,000	Rp1,833,333	Cukup
9		KE	Rp2,400,000	Rp2,300,000	Rp2,600,000	Rp600,000	Rp700,000	Rp982,000	Rp760,667	Sangat Kurang
10		FY	Rp2,400,000	Rp2,300,000	Rp2,600,000	Rp1,400,000	Rp1,600,000	Rp1,500,000	Rp1,500,000	Kurang
11	SG	Rp2,400,000	Rp2,300,000	Rp2,600,000	Rp1,400,000	Rp1,500,000	Rp1,800,000	Rp1,566,667	Kurang	
12	MZ	Rp2,400,000	Rp2,300,000	Rp2,600,000	Rp1,600,000	Rp1,500,000	Rp1,400,000	Rp1,500,000	Kurang	
13	AD	Rp2,400,000	Rp2,300,000	Rp2,600,000	Rp1,500,000	Rp1,700,000	Rp1,500,000	Rp1,566,667	Kurang	
14	store 3	HN	Rp2,300,000	Rp2,000,000	Rp2,300,000	Rp2,000,000	Rp1,700,000	Rp1,900,000	Rp1,866,667	Cukup
15		AB	Rp2,300,000	Rp2,000,000	Rp2,300,000	Rp2,000,000	Rp1,600,000	Rp1,800,000	Rp1,800,000	Cukup
16		CN	Rp2,300,000	Rp2,000,000	Rp2,300,000	Rp1,800,000	Rp1,500,000	Rp1,200,000	Rp1,500,000	Kurang
17		RS	Rp2,300,000	Rp2,000,000	Rp2,300,000	Rp1,700,000	Rp1,400,000	Rp1,600,000	Rp1,566,667	Kurang
18		IS	Rp2,300,000	Rp2,000,000	Rp2,300,000	Rp1,800,000	Rp1,500,000	Rp1,700,000	Rp1,666,667	Cukup

Dilanjutkan pada halaman 3

Lanjutan dari halaman 2

No	Store	Nama	Target Penjualan (Per-karyawan)			Pencapaian Per-karyawan			Rata-rata Pencapaian (Per-karyawan)	Kategori
			Januari	Februari	Maret	Januari	Februari	Maret		
19		MK	Rp2,300,000	Rp2,000,000	Rp2,300,000	Rp1,700,000	Rp1,400,000	Rp1,200,000	Rp1,433,333	Kurang
20		SD	Rp2,300,000	Rp2,000,000	Rp2,300,000	Rp1,500,000	Rp1,300,000	Rp1,400,000	Rp1,400,000	Kurang
21		NH	Rp2,300,000	Rp2,000,000	Rp2,300,000	Rp1,500,000	Rp1,000,000	Rp1,300,000	Rp1,266,667	Kurang
22		TD	Rp2,300,000	Rp2,000,000	Rp2,300,000	Rp1,400,000	Rp1,200,000	Rp1,400,000	Rp1,333,333	Kurang
23	store 4	AM	Rp3,200,000	Rp2,900,000	Rp3,300,000	Rp2,000,000	Rp2,000,000	Rp2,200,000	Rp2,066,667	Aman
24		AN	Rp3,200,000	Rp2,900,000	Rp3,300,000	Rp2,000,000	Rp2,000,000	Rp2,300,000	Rp2,100,000	Aman
25		MR	Rp3,200,000	Rp2,900,000	Rp3,300,000	Rp1,700,000	Rp1,700,000	Rp1,800,000	Rp1,733,333	Cukup
26		EV	Rp3,200,000	Rp2,900,000	Rp3,300,000	Rp765,000	Rp895,000	Rp1,010,000	Rp890,000	Sangat Kurang
27		AW	Rp3,200,000	Rp2,900,000	Rp3,300,000	Rp1,300,000	Rp1,200,000	Rp1,500,000	Rp1,333,333	Kurang
28		DR	Rp3,200,000	Rp2,900,000	Rp3,300,000	Rp1,100,000	Rp800,000	Rp1,800,000	Rp1,233,333	Kurang
29		SA	Rp3,200,000	Rp2,900,000	Rp3,300,000	Rp1,200,000	Rp1,600,000	Rp1,200,000	Rp1,333,333	Kurang
30		MY	Rp3,200,000	Rp2,900,000	Rp3,300,000	Rp1,100,000	Rp1,700,000	Rp1,000,000	Rp1,266,667	Kurang
31		MO	Rp3,200,000	Rp2,900,000	Rp3,300,000	Rp1,200,000	Rp1,100,000	Rp1,200,000	Rp1,166,667	Kurang
32	store 5	SL	Rp2,500,000	Rp2,500,000	Rp2,600,000	Rp2,200,000	Rp2,300,000	Rp2,100,000	Rp2,200,000	Aman
33		MM	Rp2,500,000	Rp2,500,000	Rp2,600,000	Rp2,100,000	Rp1,800,000	Rp2,100,000	Rp2,000,000	Cukup
34		DR	Rp2,500,000	Rp2,500,000	Rp2,600,000	Rp1,800,000	Rp1,000,000	Rp1,100,000	Rp1,300,000	Kurang
35		YP	Rp2,500,000	Rp2,500,000	Rp2,600,000	Rp1,800,000	Rp1,600,000	Rp1,300,000	Rp1,566,667	Kurang
36		MG	Rp2,500,000	Rp2,500,000	Rp2,600,000	Rp1,400,000	Rp1,400,000	Rp1,400,000	Rp1,400,000	Kurang
37	Store 6	AR	Rp2,200,000	Rp2,100,000	Rp2,300,000	Rp1,800,000	Rp1,900,000	Rp2,000,000	Rp1,900,000	Cukup
38		TA	Rp2,200,000	Rp2,100,000	Rp2,300,000	Rp1,700,000	Rp1,700,000	Rp1,700,000	Rp1,700,000	Cukup
39		OR	Rp2,200,000	Rp2,100,000	Rp2,300,000	Rp1,800,000	Rp1,600,000	Rp1,800,000	Rp1,733,333	Cukup
40		WY	Rp2,200,000	Rp2,100,000	Rp2,300,000	Rp1,600,000	Rp987,000	Rp1,800,000	Rp1,462,333	Kurang
41		RD	Rp2,200,000	Rp2,100,000	Rp2,300,000	Rp1,000,000	Rp894,000	Rp990,000	Rp961,333	Sangat Kurang
42	store 7	MQ	Rp2,300,000	Rp2,200,000	Rp2,300,000	Rp2,200,000	Rp2,000,000	Rp1,800,000	Rp2,000,000	Cukup
43		RS	Rp2,300,000	Rp2,200,000	Rp2,400,000	Rp2,100,000	Rp1,500,000	Rp1,400,000	Rp1,666,667	Cukup
44		VT	Rp2,300,000	Rp2,200,000	Rp2,400,000	Rp2,700,000	Rp2,600,000	Rp2,900,000	Rp2,733,333	Sangat Aman
45		DH	Rp2,300,000	Rp2,200,000	Rp2,400,000	Rp2,100,000	Rp1,700,000	Rp1,500,000	Rp1,766,667	Cukup
46		EN	Rp2,300,000	Rp2,200,000	Rp2,400,000	Rp2,800,000	Rp3,700,000	Rp2,900,000	Rp3,133,333	Sangat Aman
47		RF	Rp2,300,000	Rp2,200,000	Rp2,400,000	Rp1,900,000	Rp1,300,000	Rp1,500,000	Rp1,566,667	Kurang
48		AL	Rp2,300,000	Rp2,200,000	Rp2,400,000	Rp1,400,000	Rp1,300,000	Rp1,400,000	Rp1,366,667	Kurang
49	store 8	SS	Rp2,500,000	Rp2,300,000	Rp2,400,000	Rp2,100,000	Rp2,000,000	Rp1,600,000	Rp1,900,000	Cukup
50		FR	Rp2,500,000	Rp2,300,000	Rp2,400,000	Rp2,400,000	Rp2,000,000	Rp1,800,000	Rp2,066,667	Aman
51		EN	Rp2,500,000	Rp2,300,000	Rp2,400,000	Rp2,000,000	Rp1,700,000	Rp1,900,000	Rp1,866,667	Cukup
52		MU	Rp2,500,000	Rp2,300,000	Rp2,400,000	Rp720,000	Rp1,600,000	Rp1,800,000	Rp1,373,333	Kurang
53		BS	Rp2,500,000	Rp2,300,000	Rp2,400,000	Rp800,000	Rp699,000	Rp1,000,000	Rp833,000	Sangat Kurang
54		FH	Rp2,500,000	Rp2,300,000	Rp2,400,000	Rp1,000,000	Rp1,700,000	Rp1,700,000	Rp1,466,667	Kurang
55		SR	Rp2,500,000	Rp2,300,000	Rp2,400,000	Rp1,800,000	Rp1,300,000	Rp1,400,000	Rp1,500,000	Kurang
56	store 9	YP	Rp2,500,000	Rp2,300,000	Rp2,400,000	Rp1,100,000	Rp1,700,000	Rp1,500,000	Rp1,433,333	Kurang
57		HS	Rp2,300,000	Rp2,200,000	Rp2,200,000	Rp2,200,000	Rp2,200,000	Rp1,900,000	Rp2,100,000	Aman
58		MH	Rp2,300,000	Rp2,200,000	Rp2,200,000	Rp2,000,000	Rp920,000	Rp1,700,000	Rp1,540,000	Kurang

Dilanjutkan pada halaman 4

Lanjutan dari halaman 3

59		FN	Rp2,300,000	Rp2,200,000	Rp2,200,000	Rp1,800,000	Rp2,000,000	Rp1,500,000	Rp1,766,667	Cukup
60		HF	Rp2,300,000	Rp2,200,000	Rp2,200,000	Rp1,500,000	Rp1,600,000	Rp1,500,000	Rp1,533,333	Kurang
61		MH	Rp2,300,000	Rp2,200,000	Rp2,200,000	Rp1,500,000	Rp1,600,000	Rp1,700,000	Rp1,600,000	Cukup
62		FA	Rp2,300,000	Rp2,200,000	Rp2,200,000	Rp1,200,000	Rp1,800,000	Rp1,600,000	Rp1,533,333	Kurang
63		DA	Rp2,300,000	Rp2,200,000	Rp2,200,000	Rp1,200,000	Rp1,800,000	Rp1,500,000	Rp1,500,000	Kurang
64		DC	Rp2,300,000	Rp2,200,000	Rp2,200,000	Rp1,400,000	Rp1,500,000	Rp1,300,000	Rp1,400,000	Kurang
65	store 10	DF	Rp2,500,000	Rp2,300,000	Rp2,500,000	Rp2,100,000	Rp1,800,000	Rp2,500,000	Rp2,133,333	Aman
66		YE	Rp2,500,000	Rp2,300,000	Rp2,500,000	Rp2,000,000	Rp1,800,000	Rp2,400,000	Rp2,066,667	Aman
67		AR	Rp2,500,000	Rp2,300,000	Rp2,500,000	Rp1,700,000	Rp1,700,000	Rp2,300,000	Rp1,900,000	Cukup
68		MF	Rp2,500,000	Rp2,300,000	Rp2,500,000	Rp1,300,000	Rp1,100,000	Rp1,800,000	Rp1,400,000	Kurang
69		MY	Rp2,500,000	Rp2,300,000	Rp2,500,000	Rp1,400,000	Rp1,400,000	Rp1,400,000	Rp1,400,000	Kurang
70		PA	Rp2,500,000	Rp2,300,000	Rp2,500,000	Rp960,000	Rp880,000	Rp1,500,000	Rp1,113,333	Kurang
71		AT	Rp2,500,000	Rp2,300,000	Rp2,500,000	Rp1,600,000	Rp1,500,000	Rp1,100,000	Rp1,400,000	Kurang
72		MK	Rp2,500,000	Rp2,300,000	Rp2,500,000	Rp1,700,000	Rp1,200,000	Rp1,800,000	Rp1,566,667	Kurang
73		AA	Rp2,500,000	Rp2,300,000	Rp2,500,000	Rp2,400,000	Rp1,300,000	Rp1,700,000	Rp1,800,000	Cukup
74	store 11	DP	Rp2,300,000	Rp2,200,000	Rp2,400,000	Rp2,400,000	Rp2,700,000	Rp2,800,000	Rp2,633,333	Sangat Aman
75		RF	Rp2,300,000	Rp2,200,000	Rp2,400,000	Rp1,900,000	Rp1,600,000	Rp1,800,000	Rp1,766,667	Cukup
76		BS	Rp2,300,000	Rp2,200,000	Rp2,400,000	Rp1,700,000	Rp1,600,000	Rp1,900,000	Rp1,733,333	Cukup
77		MF	Rp2,300,000	Rp2,200,000	Rp2,400,000	Rp945,000	Rp1,100,000	Rp870,000	Rp971,667	Sangat Kurang
78		YQ	Rp2,300,000	Rp2,200,000	Rp2,400,000	Rp1,600,000	Rp1,800,000	Rp1,500,000	Rp1,633,333	Cukup
79		AP	Rp2,300,000	Rp2,200,000	Rp2,400,000	Rp1,700,000	Rp1,700,000	Rp1,700,000	Rp1,700,000	Cukup
80		ER	Rp2,300,000	Rp2,200,000	Rp2,400,000	Rp1,600,000	Rp1,600,000	Rp1,300,000	Rp1,500,000	Kurang

Sumber: Indomaret Area MA, 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa rata-rata kinerja karyawan Indomaret Area MA masih tergolong “kurang” dengan standar perhitungan yang ditetapkan, sebagai berikut:

1. <1 juta : Sangat Kurang
2. 1 juta – 1,5 juta : Kurang
3. 1,6 juta – 2,0 juta : Cukup
4. 2,1 juta – 2,5 juta : Aman
5. >2,6 juta : Sangat Aman

Sumber: Indomaret Area MA, 2022

Target penjualan yang diberikan oleh perusahaan berlaku untuk semua jabatan yaitu *store crew girl, store crew boy, junior leader, senior leader dan chief of*

*store*. Masing-masing jabatan memiliki *job desk* yang berbeda akan tetapi untuk target penjualan masing-masing memiliki target penjualan yang sama (target penjualan berdasarkan target penjualan store kemudian dibagi dengan jumlah karyawan). Sedemikian *job desk* masing-masing jabatan berpengaruh terhadap pencapaian target penjualan, mulai dari proses penerimaan barang dilanjut dengan penataan barang, penyimpanan barang hingga transaksi penjualan. Sedangkan untuk target penjualan masing-masing karyawan bertanggung jawab untuk mencapai target yang diberikan. Kinerja karyawan Indomaret Area MA dikatakan maksimal apabila hasil kerja mencapai target aman penjualan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mengetahui tugas atas pekerjaan yang berkaitan langsung dengan hasil kerja, memiliki inisiatif yang tinggi, sikap semangat kerja yang tinggi, (Sutrisno, 2016).

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan di pengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pengetahuan, (Kasmir, 2016). Dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, salah satu yang dibutuhkan agar karyawan memiliki kinerja yang baik adalah disiplin kerja dan motivasi.

Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah dorongan dari luar yang pada intinya berkisar pada imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif, (Winardi, 2016:6). Adapun menurut Sutrisno (2016), menyatakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu

aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan, (Rivai & Sagala, 2013). Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan semangat kerja, penghargaan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan.

Karyawan indomaret area MA dapat dikatakan termotivasi apabila gaji yang diterima memenuhi kebutuhan pokok, supervisi yang baik dalam membantu peningkatan produktivitas kerja, hubungan kerja yang baik didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis, pengakuan atau penghargaan sebagai peningkat semangat kerja, keberhasilan dalam setiap pencapaian prestasi, (Sedarmayanti, 2015:233-239).

Sutrisno (2016) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu faktor intern yang mana faktor yang berasal dari dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas dan ketegangan psikologis. Sedangkan faktor ekstern merupakan keinginan seseorang dalam melakukan tindakan mengarah ke tujuan.

Selain motivasi kerja, penurunan kinerja karyawan diduga oleh kedisiplinan karyawan. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan. Darmanto, (2015) menyebutkan bahwa disiplin merupakan modal utama yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Menurut Sinambela (2016:335) Disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara

teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan. Kedisiplinan Area MA dinilai masih sangat kurang. Hal tersebut dapat dilihat dari rekapitulasi presensi. Masih banyak ditemukan karyawan yang hadir tidak tepat waktu / terlambat datang. Bisa dilihat dari absensi kedatangan karyawan berikut ini:

**Tabel 1.2 Jumlah Keterlambatan dan Absensi Karyawan Indomaret Area MA periode Januari – Maret 2022**

Bulan	Jumlah Karyawan Terlambat	Jumlah Absensi Karyawan
Januari	27	7
Februari	34	11
Maret	48	18

*Sumber: Indomaret Area MA, 2022*

Berdasarkan Tabel 1.2 jumlah keterlambatan dan absensi karyawan indomaret area MA pada periode Januari – Maret 2022 semakin naik setiap bulannya. Hal ini diduga karena kurangnya disiplin kerja di area MA, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Pelanggaran absensi seperti keterlambatan jam masuk kerja disebabkan peraturan sanksi yang belum jelas oleh pihak manajemen, yang mana sanksi hanya akan diberikan oleh manajemen jika karyawan mangkir (ijin tidak masuk kerja). Dalam kasus pelanggaran atas keterlambatan masuk kerja belum ditegaskan sebaik mungkin sehingga banyak karyawan yang datang tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan keterlambatan tersebut, diduga mengakibatkan kinerja karyawan menurun karena tidak adanya pengawasan dan penegasan kedisiplinan.

Disiplin kerja adalah suatu sikap kesadaran dan kesediaan dari diri pegawai dalam menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku di dalam suatu

perusahaan (Hasibuan, 2013). Disiplin kerja merupakan suatu sikap pegawai yang mencerminkan hormat dan patuh terhadap peraturan maupun ketetapan dari organisasi atau perusahaan, yang ada dalam diri seorang pegawai, yang menyebabkan pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri secara sukarela pada peraturan dan ketetapan dari organisasi atau perusahaan (Hamali, 2016).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Hamali (2016) yaitu kompensasi, keteladanan, peraturan, ketegasan pimpinan, pengawasan, perhatian. Disiplin kerja karyawan indomaret area MA diukur dengan ketepatan waktu bekerja yang mana karyawan datang dan pulang sesuai dengan peraturan jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan, penggunaan waktu secara efektif, tidak mangkir/tidak bekerja, dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI PADA PT. INDOMARCO PRISMATAMA CABANG JOMBANG AREA MA”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang di jelaskan pada latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Jombang Area MA?



2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Jombang Area MA?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Jombang Area MA.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Jombang Area MA.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka dapat disimpulkan manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoristis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi ataupun referensi pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya, serta dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan suatu organisasi khususnya mengenai “Motivasi kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan”.

2. Manfaat Praktis

Dapat menambah masukan dan wawasan bagi perusahaan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan sebagai contoh acuan peningkatan kinerja karyawan dengan memperhatikan kedisiplinan serta motivasi yang diberikan dalam bekerja.