

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Berlakunya ASEAN Free Trade Area (AFTA) atau yang sering disebut juga dengan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) terhitung mulai dari bulan Desember tahun lalu menyebabkan terjadinya iklim kompetisi yang tinggi di segala bidang. Khususnya dalam bidang ekonomi dan ketenagakerjaan. Hal ini secara langsung mendorong setiap karyawan harus dapat bekerja secara efisien, efektif, dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi memacu tiap-tiap perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasinya.

Dalam usaha mempertahankan kelangsungan hidup organisasinya, maka perusahaan harus memperhatikan salah satu faktor yang sangat menunjang kegiatan organisasi yaitu faktor sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan bagian yang tak terpisahkan dari organisasi yang mempunyai peranan penting bagi tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan kompetensi dibidangnya, diharapkan dapat menanggapi berbagai macam perubahan-perubahan yang terjadi.

Perubahan lingkungan yang cepat, yang ditandai dengan kemajuan informasi, perubahan selera pasar dan kondisi dinamis lainnya menuntut perusahaan untuk merespon perubahan yang terjadi agar tetap eksis dalam persaingan global. Perusahaan seringkali harus merubah struktur agar

organisasi dapat merespon perubahan yang terjadi. Perubahan perusahaan tersebut akan membawa dampak pada setiap individu yang berada dalam perusahaan. Setiap individu yang menjadi bagian dari suatu perusahaan dituntut untuk mengembangkan dan merealisasikan kemampuannya secara maksimal. Perusahaan akan memanfaatkan kemampuan yang dimiliki individu dengan mengembangkan kesempatan bagi tiap individu untuk mengembangkan karirnya. Oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dengan teknologi, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Sehingga membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena semua kegiatan perusahaan akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Berkaitan dengan pentingnya disiplin kerja dalam perusahaan, terdapat beberapa masalah yang peneliti dapatkan setelah melakukan survey pada PT. Davy Primatehnik, bahwa ternyata disiplin kerja pada PT. Davy Primatehnik masih sangat rendah ini terlihat dari meningkatnya jumlah karyawan yang datang terlambat, dan karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan.

Keterlambatan karyawan dan karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan dapat menjadi indikasi disiplin kerja yang rendah. Standar perhitungan keterlambatan karyawan di PT. Davy Primatehnik dilihat dari ketepatan waktu kehadirannya, apabila karyawan tersebut tidak datang tepat pada waktu yang telah ditetapkan, maka karyawan dinyatakan terlambat. Lalu

setiap karyawan yang terlambat akan di akumulasikan setiap bulannya jumlah karyawan yang terlambat karena tidak tepat dalam waktu kehadirannya. Dapat dilihat dari data di bawah ini yang peneliti dapatkan dari PT. Davy Primatehnik:

**Tabel I.1**  
**Data Absen PT. Davy Primatehnik (Tiga bulan terakhir, Januari, Februari, Maret 2016)**

Bulan	Telat	Cuti	Ijin	Sakit	Alpha
Januari	24	0	0	2	20
Februari	31	0	0	4	21
Maret	38	0	0	3	34

Data Internal Perusahaan

Dari data di atas dapat terlihat bahwa jumlah karyawan yang datang terlambat pada PT. Davy Primatehnik dalam tiga bulan terakhir selalu meningkat, ini terlihat pada bulan Januari karyawan yang terlambat berjumlah 24 orang, kemudian pada bulan Februari menjadi 31 orang karyawan yang terlambat, dan pada bulan Maret jumlah karyawan yang terlambat berjumlah 38 orang. Hal tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja pada PT. Davy Primatehnik sangat rendah dengan tingkat keterlambatan yang meningkat dalam tiga bulan terakhir pada tahun 2016 terhitung mulai bulan Januari, Februari, Maret 2016.

Disiplin kerja mempunyai pengaruh besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin juga merupakan salah satu ciri tenaga kerja yang berkualitas. Setiap karyawan dituntut memiliki disiplin. Banyak faktor yang

mempengaruhi disiplin kerja antara lain gaya kepemimpinan, pengawasan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan motivasi.

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah gaya kepemimpinan. Pimpinan merupakan salah satu unsur yang terpenting dalam menentukan perkembangan perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan banyak ditentukan oleh kualitas gaya kepemimpinan pemimpin itu sendiri. Seorang pemimpin harus mengetahui faktor apa saja yang menyebabkan karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi. Apabila karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi maka karyawan akan bekerja secara maksimal dan memanfaatkan waktu sebaik-baiknya. Pemimpin dalam hal ini menentukan tingkat kedisiplinan karyawan, seperti hadir tepat waktu, memberikan pengawasan terhadap kerja karyawan, memberikan saran kepada karyawan yang mengalami kesulitan kerja, serta memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan. Namun pada kenyataannya, pimpinan kurang tegas dalam menegakkan peraturan yakni tidak memberikan teguran bagi karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan atau melakukan pelanggaran disiplin yang dapat merugikan pihak perusahaan.

Disiplin kerja juga dipengaruhi oleh pengawasan yang ada di perusahaan. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu adanya pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan, maka sedikit bajnyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja. Pengawasan yang kurang akan membuka peluang

terjadinya ketidakdisiplinan karyawan. Semakin ketat pengawasan diberlakukan maka karyawan akan semakin disiplin, Sebab dalam pengawasan biasanya ada aturan yang harus dipatuhi karyawan. Didalamnya juga terdapat sanksi bagi yang melanggar. Pengawasan yang efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk pengarahannya, dan pengawasan dari atasannya. Namun, pada kenyataannya, banyak karyawan yang lalai pada tugasnya, tidak ada pengawasan dari atasan yang menyebabkan tugas yang diberikan tidak tepat waktu. Hal ini tentu saja disiplin kerja yang dimiliki karyawan rendah.

Lingkungan kerja juga mempengaruhi disiplin kerja. Lingkungan kerja merupakan keadaan atau kondisi disaat karyawan melakukan aktivitas kerjanya. Lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan motivasi yang besar bagi karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Lingkungan kerja dapat berupa kondisi ruang kerja yang nyaman maupun hubungan yang baik antar karyawan yang tercipta dalam suasana kerja. Namun permasalahan yang terjadi di tempat penelitian, lingkungan kerja yang kondusif sulit tercapai dikarenakan karyawan melakukan kegiatan yang mengganggu pekerjaan misalnya karyawan membicarakan hal-hal yang diluar pekerjaan sehingga menyebabkan lingkungan kerja yang kurang kondusif. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan disiplin kerja karyawan, karena dengan lingkungan kerja yang nyaman akan menciptakan ketenangan didalam diri karyawan pada saat melakukan pekerjaan dan akan menghasilkan disiplin kerja dalam wujud penyelesaian tugas dengan baik.

Hal lain yang sangat jelas yang menunjukkan lingkungan kerja yang kurang kondusif adalah pencahayaan yang kurang (terlalu redup). Dengan pencahayaan yang kurang yang terdapat pada PT. Davy Primatehnik akan berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan. Di sini pencahayaan akan sangat berpengaruh terhadap psikologi karyawan itu sendiri, dengan pencahayaan yang kurang menyebabkan banyak masalah antara lain karyawan kurang bersemangat, lebih cepat mengantuk dengan begitu karyawan tidak dapat mencapai hasil yang maksimal atas pekerjaannya, sehingga akan menurunkan disiplin kerja karyawan yang merupakan akibat dari lingkungan kerja yang kurang kondusif.

Disiplin kerja juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja para karyawan. Pada umumnya karyawan bekerja untuk memperoleh kepuasan dalam bekerja dan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Saat tujuannya tercapai, yakni pemenuhan kebutuhan, seorang karyawan akan merasakan kepuasan diri dari aktivitasnya untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Masalah yang timbul adalah bahwa kebutuhan masing-masing orang berbeda satu dengan yang lain. Maka perusahaan haruslah menjadi suatu lembaga yang menjadikan kesempatan dalam pemenuhan kebutuhan bagi para karyawan.

Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi yang bersangkutan. Kepuasan kerja tersebut diharapkan dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi yang lebih baik

Tetapi seringkali yang terjadi di PT. Davy Primatehnik antara harapan dan kenyataan ditempat kerja menjadi tidak sesuai yaitu dalam hal gaji dan tunjangan. Hal tersebut akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sehingga disiplin kerja mereka menurun.

Selanjutnya faktor lain yang sangat mempengaruhi disiplin kerja adalah motivasi. Motivasi merupakan daya dorong dari dalam diri seseorang untuk bekerja. Dalam motivasi terdapat berbagai keinginan dan usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap organisasi, dengan adanya motivasi akan menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar bekerja giat untuk mencapai hasil yang maksimal. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan dapat mendorong dirinya sendiri untuk bekerja lebih giat dan selalu berinspirasi serta semangat dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi juga dapat menuntun karyawan dalam mencapai sasaran, membantu dalam mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif sehingga dapat mencapai tujuan yang ditetapkan. Pada kenyataannya, masih banyak karyawan yang tidak dapat memotivasi dirinya dalam mengerjakan tugas sehingga tugasnya terbengkalai. Akibatnya pelaksanaan tugas terganggu dan akan menyebabkan disiplin kerja menurun.

Berdasarkan wawancara peneliti kepada beberapa karyawan PT. Davy Primatehnik yang menyebabkan kurangnya motivasi disana adalah Kejenuhan. Kejenuhan kerja adalah situasi emosi yang dialami oleh seseorang berupa rasa lelahtuntutan pekerjaan yang dirasakan berlebihan. Pekerjaan yang dihadapi

oleh karyawan dari waktu ke waktu tidak mengandung sesuatu yang baru atau monoton sehingga membuat motivasi karyawan menjadi rendah. Cara mengatasi kejenuhan tersebut adalah berpikir positif, Dengan berfikir positif karyawan dapat bekerja dengan lancar tanpa terlalu memikirkan beban hidup seperti atasan memerintahkan tugas yang tidak disukai. Cara lain untuk mengatasi kejenuhan dalam bekerja adalah dengan melakukan hal-hal baru seperti menata meja kerja, menghiasnya dengan elemen- elemen yang di sukai. Contohnya menaruh figura photo keluarga atau kekasih tercinta. Menempelkan tulisan kata-kata penyemangat dari orang terdekat.

PT. Davy Primatehnik adalah perusahaan berkembang di Indonesia dalam bisnis pintu otomatis (*rolling door*). Seiring perkembangan bisnisnya, PT Davy Primatehnik pun membuka jasa pelapisan (*powder coating*) pintu besi buatannya.

Berdasarkan masalah di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah gaya kepemimpinan, pengawasan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan motivasi.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang di atas, maka dapat di kemukakan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan yang kurang baik
2. Pengawasan yang kurang terencana dengan baik
3. Lingkungan kerja yang kurang kondusif
4. Kepuasan kerja karyawan yang rendah



## 5. Motivasi karyawan yang rendah

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, ternyata masalah motivasi dan disiplin kerja memiliki penyebab yang luas dan kompleks, karena keterbatasan yang dimiliki peneliti yaitu dari segi dana dan waktu, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah “Hubungan antara motivasi dengan disiplin kerja pada karyawan PT. Davy Primatehnik di Cileungsi, Bogor”.

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut : “Apakah terdapat hubungan antara motivasi dengan disiplin kerja pada karyawan?”

### **E. Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan penelitian ini meliputi kegunaan teoritis dan praktis, dengan penjelasan sebagai berikut:

#### 1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dan sumber informasi yang akan memberikan pemahaman tentang motivasi dengan disiplin kerja pada karyawan.

#### 2. Kegunaan Praktis

##### a. Bagi Peneliti

Selain untuk melatih penulis dalam melakukan penelitian juga dapat digunakan sebagai sarana dalam menambah wawasan berpikir dan ilmu

pengetahuan yang telah didapat selama duduk dibangku kuliah, dan juga pengetahuan dibidang sumber daya manusia khususnya mengenai masalah motivasi dengan disiplin kerja pada karyawan.

b. Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan referensi pada umumnya, yang berguna untuk lebih meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan.

c. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Sebagai bahan referensi dan memberikan informasi untuk seluruh mahasiswa kependidikan di Universitas Negeri Jakarta.