

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Dalam era modern saat ini setiap perusahaan dihadapkan pada persaingan yang sangat ketat. Perusahaan harus mampu bersaing dan bertahan. Hanya pelaku usaha yang memiliki daya saing yang tinggi saja yang akan mampu memenangkan setiap persaingan bisnis.

Faktor produksi seperti alam, modal, teknologi dan tenaga kerja memegang peranan yang sangat penting didalam suatu perusahaan. Kelancaran produksi suatu perusahaan pada dasarnya tergantung pada faktor manusia. Di negara yang sedang berkembang seperti Indonesia, dengan teknologi yang masih jauh dari sempurna, peranan tenaga kerja manusia masih sangat besar, karena betapapun sempurna atau canggihnya teknologi peralatan kerja di suatu perusahaan, tanpa adanya karyawan perusahaan tidak dapat beroperasi dengan baik.

Sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan merupakan unsur utama yang mampu mengkombinasikan dan mengorganisasikan sumber-sumber daya lainnya untuk tujuan memproduksi atau menghasilkan barang atau jasa untuk dijual. Mengingat kedudukan karyawan dalam suatu perusahaan sangat penting, maka karyawan diharapkan dapat memberikan

kontribusi sehingga tujuan perusahaan akan tercapai. Oleh karena itu, apabila suatu perusahaan ingin usahanya berhasil maka harus memperhatikan karyawan yang merupakan penggerak kegiatan ekonomi dan penentu maju mundurnya suatu perusahaan.

Kedisiplinan merupakan hal yang penting dan perlu ditegakkan dalam perusahaan, karena tanpa disiplin yang baik, maka sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang tidak kalah pentingnya untuk diperhatikan, karena masih terdapat karyawan yang kurang menaati disiplin sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi, maka tugas dan kewajiban karyawan dapat dilaksanakan dengan baik dan timbulnya pelanggaran atau penyelewengan dapat dicegah.

Akan tetapi menegakkan disiplin kerja karyawan tidaklah mudah. Agar disiplin kerja dapat ditegakkan fungsi pengawasan pimpinan harus berjalan. Apabila sikap disiplin sudah tertanam dalam diri karyawan, maka apapun bentuk pekerjaannya akan dapat diselesaikan dengan baik. Dengan kata lain, apabila tingkat kedisiplinan karyawan terlaksana dengan baik, maka kinerja dan elemen-elemen penting yang ada didalam suatu perusahaan akan tercipta dengan baik pula.

Sebaliknya, ketidakdisiplinan akan berakibat pada hasil kerja yang tidak maksimal. Sehingga proses pencapaian tujuan pun akan terhambat. Hal

tersebut dapat mengakibatkan pula turunnya daya saing perusahaan dengan perusahaan lainnya. Ketidaksiplinan juga berakibat pada pemborosan waktu, tenaga dan biaya dari perusahaan.

Dalam upaya mengatasi permasalahan tersebut diperlukan tindakan disiplin kerja untuk melaksanakan tugas, wewenang dan tanggung jawab. Seorang pemimpin harus mengetahui faktor apa saja yang dapat mendorong karyawan agar memiliki disiplin kerja yang tinggi sehingga karyawan akan bekerja secara maksimal dan memiliki disiplin kerja yang tinggi.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan antara lain adalah motivasi, sanksi, gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.

Motivasi karyawan yang rendah merupakan salah satu faktor yang signifikan dalam mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan. Dimana motivasi adalah dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan lebih taat terhadap peraturan. Sedangkan karyawan yang motivasinya rendah cenderung lebih malas hal ini tentunya akan berdampak pada tingkat disiplin kerja karyawan.

Kurang motivasi karyawan dapat menyebabkan penurunan kinerjanya, seperti datang tidak tepat waktu sehingga pekerjaannya pun menjadi terbengkalai. Hal ini tentu saja tidak menguntungkan bagi perusahaan. Oleh

karena itu, pimpinan perlu mengetahui apa yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja dan bagaimana cara memotivasi karyawan agar kinerja dan disiplin kerjanya meningkat.

Didalam suatu perusahaan, tentunya terdapat peraturan, baik secara lisan maupun tertulis. Pelanggaran atas peraturan yang ditetapkan adalah berupa sanksi. Sanksi yang diberikan disesuaikan dengan tingkat kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Hal ini bertujuan agar karyawan dapat mempertanggung jawabkan tugas dan kewajibannya dengan baik. Sanksi merupakan sarana yang baik untuk meningkatkan disiplin kerja, tetapi pada kenyataannya masih terdapat beberapa karyawan yang melanggar aturan, hal ini dikarenakan pemberian sanksi yang kurang tegas yang dapat dijadikan acuan untuk berdisiplin.

Faktor penting lainnya yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah gaya kepemimpinan yang kurang bisa memberikan teladan bagi karyawan. Gaya kepemimpinan yang baik apabila pemimpin tersebut tidak bersifat arogan, semena-mena terhadap bawahannya, dapat bekerjasama dengan baik dan tentunya menjadi teladan bagi karyawannya.

Kekhawatiran atas pelanggaran disiplin kerja oleh karyawan akan semakin meningkat jika pimpinannya sendiri yang melakukan pelanggaran. Tetapi hal yang sering terjadi saat ini, pemimpin lebih sering memberikan

nasihat dibandingkan dengan contoh perbuatan secara langsung. Seperti sikap pimpinan yang semena-mena terhadap bawahannya atas apa yang diperintahnya sehingga membuat karyawan tidak termotivasi dan merasa tidak puas sehingga dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan.

Pemberian kompensasi kepada karyawan juga dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Dengan kompensasi yang seimbang dengan jenis pekerjaan, maka kebutuhan hidup karyawan dapat terpenuhi. Hal ini dapat meningkatkan kesadaran akan disiplin pada karyawan. Kenyataan yang ada pada saat ini, banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan dan terkadang tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

Faktor lainnya yang tidak kalah penting yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah kepuasan kerja. Pada umumnya karyawan bekerja untuk memperoleh kepuasan dalam bekerja dan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kepuasan dalam bekerja biasanya akan timbul dengan sendirinya apabila karyawan merasa kebutuhan mereka telah terpenuhi. Tetapi seringkali yang terjadi di PT Asuransi Purna Artanugraha, antara harapan dan kenyataan ditempat bekerja menjadi tidak sesuai yaitu dalam hal gaji dan tunjangan. Hal tersebut tentunya akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan terhadap disiplin kerja mereka menurun.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka identifikasi masalah adalah sebagai berikut :

1. Motivasi karyawan yang rendah
2. Sanksi yang belum ditegakkan
3. Gaya kepemimpinan yang kurang baik
4. Pemberian kompensasi yang tidak sesuai
5. Kepuasan kerja karyawan yang rendah sehingga tingkat disiplin kerja karyawan menjadi rendah.

## **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas, maka peneliti membatasi masalah yang diteliti yaitu “Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja”.

## **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi dengan disiplin kerja.
2. Apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja.

3. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja.

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak antara lain:

1. Kegunaan Teoritis

Sebagai sarana untuk menambah wawasan berfikir dan pengetahuan tentang motivasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

- a. Peneliti

Selain untuk melatih penulis dalam melakukan penelitian juga untuk menambah wawasan berpikir dan ilmu pengetahuan yang telah didapat selama duduk dibangku kuliah, dan juga pengetahuan dibidang sumber daya manusia khususnya pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pada karyawan.

- b. Perusahaan

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

c. Universitas

Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi rekan-rekan dalam usaha memperluas wawasan dan pengetahuan sebagai bahan studi lanjutan dan juga dapat dijadikan bahan bacaan, acuan, serta referensi.

d. Mahasiswa

Untuk menambah khasanah pengetahuan dan mengembangkan cara berpikir kritis, kreatif, dinamis dan membangun khususnya dalam lingkup perkembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang Administrasi Perkantoran untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

e. Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi kepada masyarakat tentang pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pada karyawan, sehingga masyarakat yang berkepentingan dapat menerapkannya.