

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Pembangunan nasional yang dilakukan oleh bangsa Indonesia adalah pembangunan manusia seutuhnya yang bertujuan untuk mewujudkan suatu masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Sumber daya manusia yang mampu, cakap dan trampil serta memiliki keinginan untuk bekerja dengan giat dalam usaha mencapai hasil kerja yang optimal dalam suatu organisasi, baik itu organisasi publik maupun swasta.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Betapapun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun jika tanpa adanya sumber daya manusia maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, semua hal yang mencakup sumber daya manusia/pegawai tersebut harus menjadi perhatian penting bagi pihak manajemen, agar para pegawai mempunyai prestasi kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Peran karyawan sangat penting dalam sebuah perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi

prestasi kerja karyawannya. Jika para karyawan telah memberikan prestasi kerja terbaiknya, tentu akan berdampak pada peningkatan produktivitas perusahaan dalam menghasilkan produk. Berikut adalah beberapa faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja adalah sebagai berikut :

Faktor pertama yang mempengaruhi prestasi kerja adalah gaji. Gaji merupakan penghasilan yang diterima oleh seseorang dan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya. Gaji bukanlah merupakan satu - satunya motivasi karyawan dalam berprestasi, tetapi gaji merupakan salah satu motivasi penting yang ikut mendorong karyawan untuk berprestasi, sehingga tinggi rendahnya gaji yang diberikan akan mempengaruhi kinerja dan kesetiaan karyawan.<sup>1</sup>

Tahun 2013 ini masih ada sekitar 1 juta guru honorer di sekolah negeri dan swasta. dari sisi pengabdian dan prestasi, guru honorer tidak kalah dengan guru berstatus PNS, dengan beban kerja yang sama beratnya dengan guru PNS, guru honorer tidak mendapatkan kesejahteraan yang layak. Gaji mereka bergantung pada dana Bantuan Operasional Sekolah atau BOS. Ironisnya, dari total jumlah dana BOS setiap sekolah yang cair setiap 3 bulan sekali, hanya 20 persen yang bisa digunakan untuk membayar guru honorer. Bisa anda bayangkan jika jumlah murid dalam satu sekolah sebanyak 300 orang dan guru honorer sebanyak 5 orang. Jumlah siswa dikalikan dengan dana BOS pertiga bulan sebesar 145 ribu rupiah. Dari hasil tersebut, 20 persennya akan

---

<sup>1</sup> <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/05/gaji-definisi-peranan-fungsi-dan-tujuan.html>. Diakses tanggal 25 April 2013

dibagikan merata kepada 5 orang guru honorer sebagai gaji perbulan. Nilainya jauh dibawah upah minimum yang ditetapkan di Indonesia.<sup>2</sup>

Faktor kedua yang mempengaruhi prestasi kerja adalah motivasi, motivasi adalah dorongan yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin. Atau sederhananya motivasi sering diartikan sebagai semangat kerja yang tinggi, pekerjaan yang dilakukan dengan motivasi yang tinggi akan terasa lebih ringan dan jauh dari stress. Hasilnya akan jauh lebih baik secara kualitas maupun kuantitas.<sup>3</sup>

Dengan motivasi berprestasi yang berkembang membuat mereka memiliki energi hebat untuk meraih apa yang diinginkan. Energi yang meluap-luap merangsang mereka untuk menjadi sosok yang memiliki keunggulan dibandingkan dengan orang lain. Kondisi internal tersebut yang membuat mereka tahan banting, tak kenal lelah, tidak ada kata menyerah, dan apa pun keadaannya selalu berjuang meraih keberhasilan.<sup>4</sup>

Pemerintah Indonesia saat ini sedang menyusun Reformasi Birokrasi (RB), yang pada intinya adalah ingin membentuk ulang birokrasi pegawai negeri sipil Republik Indonesia yang mampu menjalankan pemerintahan berlandaskan "good government" dan "good governance". Sistem kerjanya dibenahi, melalui struktur birokrasi yang ramping, efisien, transparan, dan akuntabel. Gajinya disesuaikan dengan bobot kinerja yang dikerjakan, melalui renumerasi pendapatan. Peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan

---

<sup>2</sup> [http://www.indosiar.com/ragam/hardiknas-2013-status-guru-honorer-masih-belum-jelas\\_105921.html](http://www.indosiar.com/ragam/hardiknas-2013-status-guru-honorer-masih-belum-jelas_105921.html).

Diakses tanggal 20 April 2013

<sup>3</sup> <http://www.anneahira.com/prestasi-kerja-karyawan-6783.htm> Diakses tanggal 15 Maret 2013

<sup>4</sup> <http://suaramerdeka.com/v1/index.php/read/cetak/2011/11/24/167554/Mengembangkan-Motivasi-Berprestasi>. Diakses tanggal 15 Maret 2013

pelayanan publik juga disempurnakan, antara lain melalui revisi Undang Undang Kepegawaian. Upaya upaya di atas, akan berhasil dengan baik apabila setiap PNS memiliki motivasi tinggi untuk terus meningkatkan kinerjanya dan memiliki rasa "takut" terhadap ancaman yang timbul oleh prestasinya yang rendah. Hendaknya situasi kerja tidak boleh selalu berada pada "zona aman" secara terus menerus, karena akan melemahkan hingga mematikan kreativitas dan motivasi serta prestasi individu, yang pada akhirnya akan melemahkan dan mematikan lembaganya.<sup>5</sup>

Faktor ketiga yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Perusahaan harus dapat menjaga aset berharga yang dimilikinya (dalam hal ini adalah sumber daya manusia yang berkualitas) agar mereka tidak beralih kerja di perusahaan lain yang dinilai lebih bisa memberikan keuntungan dan kenyamanan bagi mereka.

Masalah yang terkait dengan prestasi kerja karyawan yang belum optimal karena faktor kepuasan kerja yang belum terpenuhi ini juga dialami oleh Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang Kawi. BRI Cabang Malang Kawi ini adalah salah satu BUMN yang bergerak di bidang perbankan. Sebagai salah satu bank terbesar di Indonesia, Bank Rakyat Indonesia berusaha untuk menjaga loyalitas nasabahnya dengan cara mengerahkan seluruh potensi yang dimilikinya. Karyawan semakin dituntut untuk memiliki kinerja dan kompetensi yang baik sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan,

---

<sup>5</sup> <http://sumasberbagi.blogspot.com/2012/10/motivasi-pegawai-negeri-sipil.html>. Diakses tanggal 15 Maret 2013

bahkan mungkin, lebih tinggi dari standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Tuntutan kerja yang tinggi ini, seharusnya juga diimbangi oleh perusahaan dengan memberikan faktor-faktor yang mendukung kepuasan karyawan dalam bekerja. Karena ketika mengalami ketidakpuasan kerja, maka prestasi kerja karyawan akan menurun. Penurunan prestasi kerja dan ketidklancaran operasional perusahaan tersebut terjadi karena karyawan yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan.<sup>6</sup>

Faktor keempat adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.<sup>7</sup>

Survei ini juga mengungkapkan bahwa peningkatan kepuasan akan pekerjaan juga disebabkan oleh lingkungan kerja yang lebih menyenangkan dan kondusif untuk peningkatan kinerja mereka. Melalui survei ini, Accenture juga mengungkapkan lingkungan yang ideal dan paling diinginkan para

---

<sup>6</sup> <http://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/163/127>. Diakses tanggal 20 Maret 2013

<sup>7</sup> <http://id.shvoong.com/business-management/human-resources/2134350-pengertian-lingkungan-kerja/>. Diakses tanggal 15 April 2013

pekerja untuk meningkatkan kepuasan mereka dalam bekerja. Survei ini melaporkan bahwa 59 persen responden mengaku bahwa lingkungan kerja yang baik dan bisa memberikan kepuasan kerja adalah yang tahu bagaimana cara menghargai karyawannya dalam segala hal. "Adanya pengertian dan penghargaan dari bos atau perusahaan bisa meningkatkan semangat pekerja untuk bisa lebih berprestasi, dan meningkatkan kinerja mereka dengan lebih baik."<sup>8</sup>

Faktor kelima yang mempengaruhi prestasi kerja adalah disiplin kerja. disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Perilaku tidak disiplin yang timbul merupakan cerminan dari persepsi negatif karyawan terhadap kontrol yang dilakukan oleh atasan. Sebaliknya perilaku disiplin yang timbul merupakan cerminan dari persepsi positif terhadap kontrol atasan.<sup>9</sup>

Disiplin kerja memegang peranan yang sangat penting dalam upaya meningkatkan prestasi kerja pegawai. Disiplin kerja yang tinggi akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi sedangkan disiplin kerja yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat tujuan pencapaian organisasi.

---

<sup>8</sup>[http://female.kompas.com/read/2013/04/15/11052416/Kantor.Kondusif.Kepuasan.Kerja.Tercapai?utm\\_source=WP&utm\\_medium=box&utm\\_campaign=Kanawp](http://female.kompas.com/read/2013/04/15/11052416/Kantor.Kondusif.Kepuasan.Kerja.Tercapai?utm_source=WP&utm_medium=box&utm_campaign=Kanawp). Diakses tanggal 20 Maret 2013

<sup>9</sup><http://kardie.blog.undip.ac.id/2009/09/15/analisis-faktor-faktor-vang-mempengaruhi-prestasi-kerja/>. Diakses tanggal 15 Maret 2013

Kegiatan pendisiplinan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong pegawai untuk datang tepat pada waktu. Jika pegawai datang ke kantor tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang diembannya dan taat pada peraturan organisasi maka diharapkan prestasi kerja pegawai meningkat.

Menurut wawancara dengan bapak Taufan selaku HRD Hotel Alexis bahwa terdapat masalah salah satunya disiplin kerja karyawannya. masalah disiplinnya yaitu banyaknya karyawan yang terlambat datang bekerja. Hal ini dibuktikan dalam 3 bulan terakhir persentase ketidakhadiran atau absensi mencapai 10%, kemudian karyawan sering keluar tempat kerja sebelum waktu jam makan siang dan kembali ke ruang kerja dengan keterlambatan waktu sampai 30 menit. Hal ini tentu merugikan perusahaan karena produktivitas perusahaan berkurang dan menjadi masalah terhadap prestasi kerja karyawannya. karyawan yang tidak disiplin akan menjadi penilaian prestasi kerja dari perusahaan. Jadi, semakin karyawan melanggar peraturan dari perusahaan semakin rendah prestasinya dan berpengaruh terhadap kenaikan pangkat.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pada karyawan yaitu, gaji, motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Berdasarkan dari faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, maka peneliti tertarik untuk meneliti salah satu

faktor penting tersebut, yaitu faktor disiplin kerja untuk menelaah keterkaitan hubungan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan Latar Belakang Masalah di atas maka dapat dikatakan bahwa rendahnya prestasi kerja disebabkan oleh :

1. Gaji yang rendah
2. Motivasi kerja yang rendah
3. Kepuasan kerja yang rendah
4. Lingkungan kerja yang tidak kondusif
5. Disiplin kerja yang rendah

## **C. Pembatasan Masalah**

Dalam suatu penelitian beberapa masalah akan muncul dan semuanya saling berhubungan antara masalah satu dengan masalah yang lain. Hal ini menyulitkan apabila mengadakan penelitian secara menyeluruh dan mendalam mengenai masalah yang akan di teliti. Untuk memudahkan memecahkan masalah tersebut maka peneliti membatasi masalah yang akan diteliti yaitu “Hubungan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja karyawan.”



#### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah diuraikan diatas maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut : “Apakah terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja?”

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

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kegunaan dan manfaat:

1. Secara teoretis
  - a. Mengkaji secara ilmiah mengenai peranan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan.
  - b. Program Studi Pendidikan Tata Niaga sebagai bahan masukan dalam mengembangkan perilaku disiplin kerja untuk mendapatkan prestasi kerja yang baik, serta dapat dikembangkan disiplin yang efektif dalam mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia.
  - c. Bagi peneliti lain, sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian lebih mendalam tentang persoalan-persoalan yang ada kaitannya antara Disiplin Kerja dengan Prestasi Kerja.
2. Secara praktis
  - a. Sebagai bahan pertimbangan dan untuk memberikan petunjuk bagi para karyawan khususnya Hotel Alexis Jakarta bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

- b. Sebagai bahan masukan bagi karyawan untuk meningkatkan disiplin kerja yang diharapkan, sehingga tidak terjadi kemangkiran dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
- c. Bagi peneliti sangat berguna dalam usaha memahami permasalahan sumber daya manusia yang dihadapi pada dunia kerja saat ini.