

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi, tenaga kerja merupakan bagian terpenting dari terlaksananya pembangunan masyarakat secara menyeluruh, khususnya dalam pembangunan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan aspek dominan dalam efektivitas suatu perusahaan. Dalam perkembangan ekonomi yang pesat, sumber daya manusia dengan kualitas yang baik sangat diperlukan sehingga perusahaan dapat berkembang dan mampu bertahan dalam persaingan. Hal ini menunjukkan bahwa, perusahaan wajib mengelola sumber daya manusia. Salah satunya melalui pemberian dorongan agar mereka lebih produktif, dan dapat memotivasi dirinya sehingga akan memberikan kontribusi bagi perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset perusahaan yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan tidak dapat bersaing dengan perusahaan lain jika tidak memiliki karyawan yang terampil, cakap, dan disiplin terhadap perusahaan dimana tempat karyawan itu bekerja. Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain, karena satu sama lain saling berkaitan dan saling membutuhkan.

Pada saat ini banyak perusahaan yang mengalami kesulitan dalam mengatasi perilaku para karyawannya. Karena itu perusahaan berusaha

mencari solusi untuk memacu semangat karyawannya untuk bekerja lebih giat. Apabila sumber daya manusia itu dikelola dengan baik akan menghasilkan kinerja perusahaan yang baik dan berdampak pada peningkatan kerja karyawan sebagai penentu kelangsungan hidup perusahaan.

Perusahaan harus mempersiapkan diri dengan menyediakan dan mempergunakan sumber daya manusia yang terbaik untuk dapat meningkatkan produktivitas perusahaannya sehingga perlu adanya kerja sama dan rasa saling pengertian serta kesadaran baik dari pihak manajemen perusahaan maupun karyawan untuk menjalankan kewajibannya masing-masing dengan baik. Hal ini memungkinkan karyawan tersebut mencapai tujuannya sendiri misalnya pencapaian prestasi kerja sehingga memberikan keuntungan bagi perusahaan ditengah persaingan yang ketat saat ini. Tujuan tersebut diperlukan mengingat karyawan merupakan elemen utama dalam aktivitas operasional perusahaan.

Pada aspek lain peningkatan kinerja karyawan bukanlah suatu hal yang mudah. Karyawan adalah makhluk hidup yang mempunyai sifat yang berbeda-beda antara satu dengan yang lain dan dinamis (mudah berubah), hal tersebut yang menyebabkan mereka tidak mudah untuk dikuasai serta diatur sepenuhnya oleh perusahaan. Sehingga ada kalanya kinerja karyawan menjadi rendah atau tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Ada beberapa faktor yang dapat menyebabkan kinerja, yaitu :

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja karyawan. Motivasi merupakan respon pegawai terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri pegawai agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh pegawai tercapai. Dalam hal ini motivasi kerja karyawan dapat dilihat dari seberapa besar dan bagaimana karyawan tersebut memiliki sikap kepedulian dalam melaksanakan pekerjaannya. Berdasarkan survey awal yang peneliti lakukan melalui wawancara dengan kepala HRD di PT. Gaya Sastra Indah diketahui bahwa terdapat rendahnya motivasi kerja. Hal ini terbukti banyak karyawan yang telah selesai mengerjakan pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan mengerjakan pekerjaan lain tanpa harus diperintah oleh atasannya. Akan tetapi, ada juga karyawan yang telah selesai mengerjakan pekerjaannya hanya duduk diam saja dan tidak mengerjakan pekerjaan lain¹. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja. Motivasi tersebut mendorong karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan guna menghasilkan hasil yang terbaik.

Adapun faktor kedua yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif meliputi terciptanya hubungan yang baik antara sesama karyawan, hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, terdapatnya lingkungan kerja fisik yang meliputi ruang kerja, penerangan, suhu udara dan kebersihan tempat kerja. Menurut

¹Hasil wawancara peneliti dengan kepala HRD di PT. Gaya Sastra Indah

hasil survey dan pengamatan peneliti di PT. Gaya Sastra Indah faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja ternyata masih cukup rendah. Banyak diantara karyawan disini, apabila ada temannya yang satu kelompok kerja tidak masuk, maka akan menimbulkan konflik sehingga hubungan antara sesama karyawan menjadi renggang². Sementara itu, di dalam pabrik, khususnya tempat produksi banyak sekali sampah dan mesin pembuatan buku yang sudah rusak dicampur menjadi satu dengan tempat karyawan bekerja, sehingga hal ini dapat membuat karyawan tidak nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Jika kondisi ini dibiarkan terus-menerus, maka lambat laun kinerja akan menjadi menurun.

Faktor lain yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi maka kinerja nya pun akan tinggi, karena melalui disiplin biasanya mereka akan bekerja sesuai dengan peraturan yang telah dibuat didalam perusahaan. Menurut hasil pengamatan dan survey peneliti ternyata disiplin kerja di PT. Gaya Sastra Indah masih cukup rendah. Pada saat melaksanakan pekerjaan, karyawan tidak memakai seragam yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dan pada saat bekerja pun ada beberapa karyawan yang memainkan handphone. Selain itu, disaat jam istirahat telah selesai ada beberapa karyawan yang tidak melanjutkan pekerjaannya dan banyak karyawan yang tidak masuk kerja tanpa ijin terlebih dahulu ke kantor ataupun atasan mereka. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja

²Hasil wawancara peneliti dengan kepala HRD di PT. Gaya Sastra Indah

karyawan, padahal melalui disiplin kerja, berarti karyawan telah memberikan dukungan yang positif kepada perusahaan dalam melaksanakan program-program yang telah ditetapkan, sehingga akan lebih memudahkan tercapainya tujuan perusahaan.

Faktor kedisiplinan memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan kerja pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga karyawan yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya karyawan mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkan sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

PT. Gaya Sastra Indah merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perbukuan dengan label merk AA yang memproduksi berbagai jenis buku seperti buku tulis, buku gambar, buku ekspedisi, buku catatan (notebook), buku folio. Sebagai perusahaan yang telah memiliki eksistensi dimata masyarakat, PT. Gaya Sastra Indah perlu meningkatkan kedisiplinan kerja para karyawannya agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Namun, pada kenyataannya di PT. Gaya Sastra Indah masih ada karyawan yang memiliki kinerja yang rendah meskipun perusahaan telah menetapkan peraturan-peraturan tentang kedisiplinan. Seperti tidak masuk kerja tanpa ijin, tidak menggunakan perlengkapan keselamatan kerja seperti helm, sepatu standar kerja dan masker. Maka, dengan rendahnya kinerja yang dimiliki karyawan, tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan belum terlaksana dengan baik.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai hal-hal yang berkaitan dengan kinerja pada karyawan PT. Gaya Sastra Indah di Jakarta.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dikemukakan identifikasi masalah yang dapat mempengaruhi :

1. Rendahnya motivasi kerja
2. Lingkungan kerja yang kurang kondusif
3. Rendahnya disiplin kerja

C. Pembatasan Masalah

Dari berbagai macam masalah yang dipaparkan di atas, ternyata kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor. Oleh karena itu, permasalahan dibatasi hanya pada masalah: Hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pada karyawan PT. Gaya Sastra Indah di Jakarta Timur.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: Apakah terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pada karyawan PT. Gaya Sastra Indah di Jakarta Timur ?”.

E. Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian diharapkan dapat berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan seperti :

1. Bagi peneliti

Peneliti berharap dapat menambah wawasan dan pengalaman yang lebih mendalam tentang dunia kerja. Juga sebagai bahan yang berguna saat peneliti terjun langsung ke dunia kerja yang sesungguhnya tentang berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang menyangkut disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

3. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan informasi dalam kajian masalah perusahaan khususnya tentang kinerja karyawan. Selain itu dapat menambah literatur pada perpustakaan.

4. Bagi Masyarakat

Sebagai sumbangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia. Sehingga masyarakat lebih mengerti lagi tentang dunia kerja saat ini.