

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan perusahaan . untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana dan pelaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi. [1]

Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih, oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dengan teknologi perusahaan melainkan juga tergantung terhadap aspek 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 melibatkan akan tindakan sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya . kinerja sebagai hasil fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam satu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.[2].suatu organisasi akan berupaya meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. peningkatan kinerja karyawan dalam satu organisasi sangat diperlukan agar tujuan yang diinginkan organisasi dapat direalisasikan dengan baik. kinerja suatu organisasi akan meningkat apabila terdapat kerjasama dan hubungan yang baik antar pemimpin dan karyawannya. dengan meningkatkan kinerja

karyawan akan meningkatkan kinerja perusahaan juga. Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak karyawan itu sendiri. Memaksimalkan motivasi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi adalah tujuan pokok penilaian kinerja.[2]

Untuk mendapatkan kinerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan. Organisasi mempunyai tugas untuk memberikan dorongan kepada para pegawai, agar mereka bekerja dengan giatnya sehingga mencapai target organisasi. Secara teori berbagai definisi tentang motivasi biasanya terkandung keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan dan insentif. Karyawan bekerja dengan harapan akan memperoleh upah atau gaji yang dapat memenuhi kebutuhan. Dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap karyawan, sehingga dapat terjadi perbedaan motivasi dalam berprestasi. Selain itu, pemenuhan kebutuhan dari karyawan akan pelayanan dan penghargaan oleh atasan terhadap prestasi kerja yang dihasilkan yang sesuai dengan prinsip keadilan dapat memotivasi kerja mereka. Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih bersemangat serta dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Tanpa motivasi, karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang dikerjakan dalam bekerja menjadi tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan yang memiliki kemampuan bekerja yang tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Organisasi sendiri berperan mengelola pegawai agar mematuhi segala peraturan, norma yang telah ditetapkan oleh organisasi sehingga para pegawai bekerja dengan disiplin dan efektif. Berbagai aturan /norma yang ditetapkan oleh suatu organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para karyawan dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan atau norma tersebut biasanya diikuti oleh sanksi yang diberikannya apabila adanya pelanggaran. Sanksi tersebut dapat berupa teguran secara lisan maupun tulisan

,skorsing,penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan.

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek dalam sistem kerja yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja atau produktivitas sebuah organisasi. Sehingga baik tidaknya disiplin kerja yang dimiliki karyawan tersebut dipengaruhi oleh baik tidaknya sistem pendisiplinan yang dijalankan sebuah perusahaan. Bila karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga kinerja yang dihasilkan akan lebih baik.

Dalam hal ini PT Duta Multi Inti Optic Pratama Medan (Domas) adalah perusahaan yang memproduksi kacamata di Medan. sebagai perusahaan yang bergerak di bidang industry yang menyediakan berbagai kacamata optic untuk masyarakat yang membutuhkan yang berkualitas baik dengan harga yang kompetitif sehingga seharusnya karyawan memiliki disiplin kerja dan motivasi kerja yang tinggi untuk mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam sebuah perusahaan pada umumnya pasti memiliki masalah didalamnya, salah satu masalah yang terjadi pada PT Duta Multi Inti Optic Pratama (Domas) yaitu mengenai disiplin kerja dimana banyak karyawan yang tidak mengamalkan disiplin kerja ataupun tata aturan kerja di dalam usaha tersebut salah satu masalah disiplin yang terjadi mengenai keterlambatan karyawan hadir pada saat kerja. keterlambatan yang terjadi mempengaruhi proses pekerjaan yang akan dilakukan oleh karyawan tersebut sehingga ini akan mengakibatkan pekerjaan yang tidak dapat berjalan dengan baik dan tidak tepat target. Pada hal lainnya masalah yang terjadi pada disiplin karyawan yang tidak baik yaitu mengenai absen yang tanpa ada pemberitahuan dahulu. Kehadiran karyawan sangat mempengaruhi bagaimana hasil atau pencapaian pada perusahaan itu. sering terjadi absen tanpa adanya pemberitahuan yang terjadi pada PT Domas ini, dimana karyawan tidak melakukan pemberitahuan sebelumnya apabila berhalangan hadir untuk bekerja ini mengakibatkan kewalahan dalam kegiatan produksi sehingga membutuhkan pekerja lainnya untuk mengganti pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh karyawan yang tidak hadir

tersebut dan ini membuat pekerjaan menjadi banyak dan menumpuk dan pada akhirnya akan mengakibatkan lamanya proses bekerja berjalan sehingga tidak dapat menghasilkan produk yang baik. Berikut ini merupakan tingkat kehadiran karyawan PT Duta Multi Inti Optic Pratama (Domas) yang ada pada tabel 1.1

Tabel 1.1
Persentase Tingkat Kehadiran Karyawan PT DUTA MULTI INTI OPTIC PRATAMA Tahun 2016

Bulan	Jumlah Kehadiran	Jumlah ketidakhadiran	Persentase Kehadiran Yang Diharapkan (%)
January	78%	22%	100%
February	83%	17%	100%
Maret	80%	20%	100%
April	92%	8%	100%
Mei	74%	26%	100%
Juni	92%	8%	100%
Juli	88%	12%	100%
Agustus	86%	14%	100%
September	88%	12%	100%
Oktober	90%	10%	100%
November	94%	6%	100%
Desember	84%	16%	100%

Sumber : PT Domas (Data Diolah)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa tingkat kecenderungan ketidakhadiran karyawan pada PT. Duta Multi Inti Optic Pratama (Domas) bervariasi selama bulan Januari-Desember 2016. Adapun tingkat kehadiran yang diharapkan oleh perusahaan adalah 100% untuk setiap bulannya, namun dalam kenyataannya tingkat kehadiran terendah adalah pada bulan Mei sebesar 74 % sementara tingkat kehadiran tertinggi adalah pada bulan November sebesar 94%. Hal ini menunjukkan bahwa adanya ketidakdisiplinan karyawan dalam bekerja dip perusahaan tersebut dan dapat dilihat bahwa tidak tercapainya tingkat kehadiran yang diharapkan perusahaan maka hal ini dapat mempengaruhi kinerja para karyawan. Banyaknya karyawan yang tidak hadir dikarenakan dengan alasan sakit, izin, ataupun alpha.

Dalam PT Domas itu sendiri bukan hanya masalah disiplin kerja yang terjadi melainkan masalah motivasi pun juga terjadi di dalam perusahaan. Dimana motivasi kerja bagi karyawan sangat dibutuhkan untuk pencapaian hasil atau target yang baik. Kurangnya motivasi terhadap karyawan menyebabkan masalah tersendiri bagi karyawan PT Domas dimana terjadi masalah kurang adanya hubungan kedekatan antara pimpinan dengan karyawan, dan kurang intensnya dalam memberikan motivasi kepada bawahannya, sehingga berdampak rendahnya semangat kerja dari karyawan karena merasa kurang diperhatikan dan mengakibatkan kinerja karyawan menjadi tidak optimal. Selain itu masalah motivasi yang rendah juga terjadi karena dilihat dari hubungan kedekatan antar karyawan juga rendah sehingga mengakibatkan lingkungan kerja pun menjadi kurang kondusif. Hal inilah yang mengakibatkan kerugian bagi perusahaan karena terjadinya penurunan kinerja dikarenakan kurangnya motivasi .

Tingkat disiplin kerja karyawan dan tingkat motivasi kerja karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan berpengaruh terhadap produktivitas sebuah perusahaan. Perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik bila pengelolaan karyawan dalam kedisiplinan dan motivasi terhadap karyawan tidak dikelola dengan sebaik-baiknya. Sehingga dengan demikian peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut pengaruh antara variabel kinerja karyawan, disiplin kerja, dan motivasi kerja pada karyawan PT Duta Multi Inti Optic Pratama (Domas). Mengacu pada uraian tersebut maka penulis mengangkat judul penelitian mengenai “ Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan objek penelitian pada PT Duta Multi Inti Optic Pratama (Domas)”.

1.2. Rumusan Masalah

Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Permasalahan dari perusahaan ini adalah penurunan kinerja karyawan .dengan demikian supaya upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan permasalahan tersebut diduga motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Domas ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Domas ?
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Domas ?

1.3 Ruang Lingkup

Penelitian ini dibatasi pada:

1. Variabel bebas
Variabel bebas dalam penelitian ini adalah
 X_1 : Motivasi Kerja
 X_2 : Disiplin kerja
2. Variabel Terikat
Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja (Y)
3. Objek penelitian yang akan Diteliti dalam hal ini adalah PT DUTA MULTI INTI OPTIC PRATAMA
4. Tahun pengamatan dilakukan pada tahun 2017

1.4. Tujuan

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Domas.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Domas.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Domas.

1.5. Manfaat

Manfaat yang di peroleh dari penelitian dapat dilihat dari dua sudut pandang sebagai berikut :

a. Dilihat dari sudut pandang kegunaan teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan masukan yang berarti bagi penulis, berkaitan dengan teori yang telah diperoleh selama kuliah dan penerapannya di lapangan. Selanjutnya diharapkan dapat memberikan input bagi ilmu pengetahuan ataupun teori yang berkaitan dengan sumber daya manusia terutama yang berkaitan dengan motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Lebih jauh penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan untuk membentuk konsep baru tentang manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan kinerja karyawan serta pengembangan hipotesis yang akan dijabarkan kemudian.

b. Dilihat dari sudut pandang kegunaan praktis

1. Bagi pihak Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi PT Domas terutama mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

2. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Duta Multi Inti Optic Pratama (Domas)

1.6. Originalitas

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan Fudin Zainal Abidin dengan judul “Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja karyawan pada PT REKATAMA PUTRA GEGANA BANDUNG” adapun perbedaan dengan peneliti sebelumnya adalah sebagai berikut :

1. Variabel independen (variabel X) peneliti sebelumnya yaitu menggunakan disiplin kerja sedangkan peneliti sekarang menggunakan Motivasi dan

Disiplin Kerja. Adapun alasan peneliti menambah variabel X_1 motivasi kerja adalah ingin mengetahui sejauh mana variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Domas .dimana motivasi juga merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan mempunyai hubungan yang saling mempengaruhi satu sama lain terhadap kinerja karyawan.

2. Objek penelitian sebelumnya yaitu PT REKATAMA PUTRA GEGANA BANDUNG dan peneliti sekarang pada PT DUTA MULTI INTI OPTIC PRATAMA (DOMAS)
3. Periode pengamatan sebelumnya tahun 2013 dan peneliti sekarang tahun 2017 Peneliti sebelumnya melakukan pengamatan di PT REKATAMA PUTRA GEGANA BANDUNG



UNIVERSITAS
MIKROSKIL