

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Sumber daya manusia memiliki potensi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat, (Ambar Teguh Sulistiani dan Rosidah, 2003:10).

Di era globalisasi saat ini, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sebab sumber daya manusia merupakan peranan utama dalam setiap kegiatan perusahaan.

Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan atau instansi. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Tanpa sumber daya manusia, organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya. Walaupun organisasi mempunyai tujuan perusahaan dan rencana organisasi yang baik, itu akan menjadi sia-sia jika unsur sumber daya manusianya kurang diperhatikan. Organisasi harus dapat mengelola karyawan agar dapat meningkatkan kinerja di dalam organisasi tersebut. karyawan harus diperhatikan karena

karyawan merupakan faktor yang sangat berarti dan berfungsi sebagai penggerak utama atas kelancaran usaha dan kinerja organisasi.

Pendayagunaan karyawan dalam perusahaan bukan merupakan persoalan yang mudah dan sederhana, akan tetapi memerlukan pemikiran yang serius terutama bagi perusahaan atau organisasi yang banyak menggunakan tenaga kerja manusia.

Semua organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Perusahaan menginginkan para karyawan mematuhi standar perilaku ini sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Sebuah perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi, agar pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Suatu organisasi akan berhasil apabila kinerja individu karyawannya baik, itulah sebabnya mengapa suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Sebuah perusahaan dikatakan bisa menjaga perusahaan dengan baik dapat dilihat dari kinerja karyawan. Jika kinerja karyawan baik, maka perusahaan berhasil memanajemen karyawan dengan baik. Namun sebaliknya jika perusahaan tidak bisa memanajemen

dengan baik karyawan, maka perusahaan tersebut gagal dalam mengelola karyawan. Memperoleh kinerja karyawan yang maksimal adalah harapan semua perusahaan.

Suatu cara yang berkaitan dengan sumber daya manusia agar dapat menjadi sumber keunggulan bersaing adalah melalui peningkatan modal manusia untuk dapat mengenal dan beradaptasi dengan lingkungan yang selalu berubah.

Dewasa ini perubahan lingkungan bisnis yang sangat cepat menuntut peran sumber daya manusia dalam keunggulan bersaing. Hal ini juga berarti bahwa organisasi harus dapat meningkatkan hasil kerja yang diraih sekarang untuk dapat memperoleh hasil kerja yang lebih baik di masa depan.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.

Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2004:213) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial. Jika lingkungan kerja semuanya disiplin, maka seorang karyawan akan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan organisasi tidak disiplin, maka seorang karyawan juga akan ikut tidak disiplin. Untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan karyawan, karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi para karyawan.

Menurut Robbins (2012) motivasi kerja adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya.

Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, (2006:67) Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang

dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

PT. Sarana Kata Grafika, merupakan perusahaan yang bergerak dibidang percetakan mulai dari buku-buku pendidikan, buku instansi-instansi pemerintah, buku novel, komik, dan buku lain-lain.

Pada PT. Sarana Kata Grafika disiplin karyawan dinilai masih kurang, karena karyawan masih belum mempunyai kesadaran dan kesediaan untuk menaati semua peraturan, seperti masih adanya karyawan yang belum sadar akan pentingnya keselamatan kerja.

Diantaranya adalah masih terdapat karyawan yang tidak menggunakan sepatu safety saat melakukan pekerjaan dan tidak menggunakan seragam yang telah ditentukan oleh perusahaan. Karyawan mengeluhkan seragam yang diberikan oleh perusahaan tidak menyerap keringat sehingga karyawan merasa kurang nyaman saat melaksanakan pekerjaan.

Kebijaksanaan motivasi perlu diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dalam hal ini perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil tetapi yang terpenting adalah karyawan bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Motivasi bagi seorang karyawan merupakan tenaga pendorong didalam bekerja, yang nantinya akan mempengaruhi kinerja

karyawan. Sedangkan faktor-faktor pendorong yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak karyawan PT. Sarana Kata Grafika motivasi kerja karyawan yang kurang dikarenakan beban kerja yang tidak diikuti dengan kompensasi yang seimbang dari perusahaan, gaji yang diterima dibawah UMP DKI Jakarta.

Selain itu, pegawai yang sudah 4 tahun bekerja belum sepenuhnya diangkat menjadi karyawan tetap dan masih bersifat kontrak atau buruh harian. Selain itu promosi kerja juga jarang dilakukan, pimpinan kurang memberi motivasi kepada karyawan sehingga berdampak rendahnya semangat kerja karyawan, karena merasa kurang diperhatikan dan mengakibatkan kinerja karyawan menjadi tidak optimal dan kurang berkembang.

Kinerja karyawan PT. Sarana Kata Grafika yang maksimal sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja maksimal, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat mencapai visinya yaitu menjadi perusahaan multinasional yang profesional dan mandiri. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Kinerja karyawan PT. Sarana Kata Grafika juga dapat diukur

melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien berupa tercapainya target cetak buku dan berkurangnya jumlah buku rusak dalam setiap periode cetak. Menurunnya kinerja karyawan terlihat dari seringnya terjadi hasil produksi buku dengan kualitas kurang baik (kertas robek, warna sampul buku luntur, jilid rusak) hal ini mengakibatkan ketidaktepatan dalam menyelesaikan tugas. Disisi lain karyawan PT. Sarana Kata Grafika belum dapat mencapai target yang ditentukan hal ini disebabkan oleh kualitas alat kerja yang dimiliki perusahaan sudah tidak memadai, motivasi kerja dari karyawan belum maksimal dan disiplin kerja yang nilai masih kurang

Keberhasilan suatu perusahaan dilihat dari kemampuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya dengan melihat kemauan atau dorongan untuk bekerja sebaik mungkin agar tercapai tujuan perusahaan yang maksimal perlu adanya pemberian motivasi kerja. Dalam menunjang suatu pekerjaan tidak hanya bergantung pada sumber daya manusia, diperlukan pula sumber daya teknologi yang memadai yaitu dari segi alat penunjang agar pekerjaan tersebut lebih efektif dan efisien. Pada PT. Sarana Kata Grafika terdapat kualitas alat yang sudah tidak memadai sehingga menyebabkan ketidaktepatan dalam menyelesaikan tugas.

Berdasarkan uraikan diatas, jelas terlihat bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berhubungan erat dengan kinerja karyawan dan belum menjadi hal yang terbukti benar positif di PT. Sarana Kata

Grafika ini. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang di timbulkan maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SARANA KATA GRAFIKA JAKARTA TIMUR“**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka dapat di identifikasikan permasalahan sebagai berikut :

1. Tingginya beban kerja bagi karyawan.
2. Belum semua karyawan mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan.
3. Kurang meratanya standar pengajian karyawan.
4. Belum semua karyawan diberikan kesempatan untuk berkembang.
5. Kualitas hasil cetak kurang baik
6. Alat-alat produksi kurang menunjang target produksi.

C. Pembatasan Masalah

Untuk memfokuskan dan memperkecil bahasan masalah sehingga tidak menyimpang dari yang diinginkan, maka batasan masalah penelitian “hanya berkenaan dengan masalah disiplin, motivasi kerja dan kinerja karyawan **PT. Sarana Kata Grafika.**

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka permasalahannya yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Kata Grafika
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Kata Grafika
3. Apakah disiplin dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Kata Grafika

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Kata Grafika
2. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Kata Grafika
3. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja PT. Sarana Kata Grafika

F. Manfaat Penelitian

1. Secara Umum :

- a. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan.
- b. Penulis dapat melakukan analisis secara nyata untuk mengetahui peranan dari disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang diharapkan dapat memberi efek positif kepada karyawan untuk memajukan perusahaan.

2. Secara Khusus

a. Bagi Peneliti :

- 1) Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis (S.Sos) pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Respati Indonesia.
- 2) Menerapkan Ilmu pengetahuan peneliti selama belajar di Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Respati Indonesia.
- 3) Bagi PT. Sarana Kata Grafika dapat digunakan sebagai dasar untuk meningkatkan efektivitas kerja.
- 4) Bagi perkembangan Ilmu Pengertahuan, diharapkan dapat menambah kekayaan penelitian Ilmiah dan juga merupakan langkah awal dalam pengembangan penelitian yang lebih mendalam dan sempurna.