

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia berperan sangat penting dalam organisasi, yaitu melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan. Manusia berperan sebagai perencana dan pelaku tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi. Terdapat dua alasan dalam hal ini. *Pertama*, sumber daya manusia memengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi – sumber daya manusia merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi. *Kedua*, sumber daya manusia merupakan pengeluaran utama organisasi dalam menjalankan bisnis. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) berhubungan dengan sistem rancangan formal dalam organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisiensi untuk mewujudkan sasaran suatu organisasi. Bahwa sumber daya manusia harus didefinisikan bukan dengan apa yang sumber daya manusia lakukan, tetapi apa yang sumber daya hasilkan. Jadi, tujuan tidak tercapai hanya dengan alat-alat teknologi perusahaan (organisasi) yang canggih, tetapi harus didukung oleh sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan.

Sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan membutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap

kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi yang melanggarnya. Perusahaan sangat membutuhkan ketaatan dari karyawan-karyawannya terhadap peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang ditetapkan perusahaan. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sulit dicapai apabila tidak ada disiplin kerja.

Seharusnya karyawan mengerti bahwa dengan mereka memiliki disiplin kerja yang baik, berarti akan tercapai pula keuntungan bagi perusahaan maupun karyawan sendiri. Oleh karena itu diperlukan kesadaran karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu, perusahaan harus mampu mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku untuk pimpinan dan karyawan.

Disiplin menunjukkan kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian, bila peraturan dan ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan memiliki disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada peraturan dan ketetapan perusahaan, maka karyawan memiliki disiplin yang baik. Kedisiplinan dapat dilakukan dengan latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya yang akan memberikan pengaruh signifikan.

Sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan juga akan melakukan tindakan yang menyenangkan atau yang menguntungkan dan memberi harapan hasil yang baik di masa mendatang. Tindakan yang menyenangkan atau sesuai

dengan hatinya akan membuat karyawan melakukan pekerjaannya dengan efektif, efisien, dan produktif.

Kondisi yang menyenangkan itu harus diciptakan dalam pekerjaan oleh perusahaan. Perusahaan harus mampu mendorong karyawan melakukan pekerjaannya agar tujuan perusahaan dapat dicapai sesuai dengan ketentuan perusahaan. Untuk mewujudkan hal ini, maka semua karyawan harus dipelihara dan dirawat dengan baik agar mereka tetap memiliki motivasi yang tinggi. Motivasi menjadi suatu kekuatan, tenaga atau daya, atau suatu keadaan yang kompleks dan kesiapsediaan dalam diri individu untuk bergerak kearah tujuan tertentu. Motivasi dapat ditingkatkan dengan memberi kesempatan kepada karyawan untuk promosi jabatan, menjalin interaksi yang dinamis dan persahabatan antarsesama, dan memberikan fasilitas kesehatan kepada karyawan.

Disiplin kerja dan motivasi yang baik menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja karyawan mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Prawirosentono (1999) dalam Sinambela (2012:5), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja karyawan dapat dilihat dari output yang dihasilkan. Apabila target output sesuai dengan realisasi, maka kinerja karyawan tersebut dinilai baik.

PT Sansyu Precision Batam adalah satu-satunya perusahaan manufaktur di Batam yang memproduksi *cartridge ink*. Oleh sebab itu, perusahaan harus mampu

menciptakan produk yang berkualitas tinggi. Untuk itu, karyawan harus memiliki disiplin kerja dan motivasi yang tinggi.

PT Sansyu Precision Batam juga mengalami beberapa permasalahan tentang disiplin kerja, ditunjukkan oleh tabel di bawah ini.

Tabel 1.1 Absensi Karyawan

No.	Bulan	Karyawan yang terlambat	Karyawan yang absen
1	Juli	11 orang	33 orang
2	Agustus	7 orang	37 orang
3	September	9 orang	29 orang

Sumber: PT Sansyu Precision Batam, 2016

Pada bulan Juli ada 11 orang karyawan yang terlambat dan 33 orang yang absen, pada bulan Agustus ada 7 orang karyawan yang terlambat dan 37 orang karyawan yang absen, dan pada bulan September ada 9 orang karyawan yang terlambat dan 29 orang karyawan yang absen. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak karyawan PT Sansyu Precision Batam yang tidak disiplin. Karyawan tidak disiplin karena transportasi umum ke lokasi perusahaan kurang memadai.

Masalah- masalah motivasi yang dihadapi PT Sansyu Precision Batam adalah masih minimnya kesempatan untuk promosi jabatan bagi karyawan, dan kesempatan untuk menjadi karyawan permanen masih sangat kecil. Ini menyebabkan karyawan PT Sansyu Precision Batam kurang termotivasi dalam mencapai target yang telah ditentukan perusahaan.

Tabel 1.2 Kinerja Karyawan

No.	Bulan	Target	Realisasi
1	Juli	16.559.808 pcs	12.289.200 pcs
2	Agustus	17.939.792 pcs	11.776.128 pcs
3	September	17.249.800 pcs	13.345.200 pcs

Sumber: PT Sansyu Precision Batam, 2016

Perusahaan memiliki target sebanyak 16.559.808 pcs pada bulan Juli, sebanyak 17.939.792 pcs pada bulan Agustus, dan sebanyak 17.249.800 pcs pada bulan September. Tetapi target tersebut tidak tercapai karena ada karyawan yang terlambat dan absen, serta kurangnya motivasi karyawan.

Berdasarkan masalah-masalah di atas, diketahui bahwa disiplin kerja dilihat dari absensi karyawan, dan motivasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Pada bulan Juli, dengan karyawan yang terlambat sebanyak 11 orang dan karyawan yang absen sebanyak 33 orang, output berkurang 4.270.608 pcs atau sekitar 25,79 %. Pada bulan Agustus, dengan karyawan yang terlambat sebanyak 7 orang dan karyawan yang absen sebanyak 37 orang, output berkurang 6.163.664 pcs atau sekitar 34,36 %. Pada bulan September, dengan karyawan yang terlambat sebanyak 9 orang dan karyawan yang absen sebanyak 29 orang, output berkurang 3.904.600 atau sekitar 22,64 %. Hal ini disebabkan oleh ketidakdisiplinan karyawan dan kurangnya motivasi karyawan sehingga karyawan kurang bertanggungjawab untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SANSYU PRECISION BATAM”**.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Transportasi umum yang digunakan karyawan PT Sansyu Precision Batam kurang memadai.
2. Kesempatan untuk promosi jabatan bagi karyawan masih minim.

3. Kesempatan untuk menjadi karyawan permanen masih sangat kecil.
4. Karyawan PT Sansyu Precision Batam belum mencapai target yang telah ditentukan perusahaan.

1.3 Pembatasan Masalah

Agar permasalahan dalam penelitian ini tidak terlalu luas, maka masalah penelitian ini dibatasi oleh dua (2) variabel independen (X), yaitu disiplin kerja (X1) dan motivasi (X2) dengan variabel dependen (Y), yaitu kinerja karyawan.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Sansyu Precision Batam?
2. Bagaimanakah pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Sansyu Precision Batam?
3. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Sansyu Precision Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Sansyu Precision Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Sansyu Precision Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Sansyu Precision Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Aspek Teoritis

a. Bagi Penulis

Sebagai salah satu syarat akademis dalam rangka menyelesaikan studi pada Fakultas Ekonomi Universitas Putera Batam.

b. Bagi Universitas

Sebagai referensi untuk peneliti lain dan menambah referensi bagi Universitas Putera Batam tentang penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Aspek Praktis

a. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi kepada pihak perusahaan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan, serta memperbaiki disiplin kerja dan meningkatkan motivasi karyawan.