

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin baik hasil kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi yang diberikan oleh karyawan untuk mencapai target yang ditentukan oleh instansi harus dilakukan penilaian disiplin terhadap karyawan karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi disiplin kerja yang dapat dicapainya.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim terjadi dalam sebuah organisasi. Apabila disiplin kerja dapat dilaksanakan dengan tertib dan lancar maka harapan perusahaan akan terpenuhi. Pekerjaan dapat dilaksanakan dengan tepat waktu sehingga target dapat tercapai. Selain itu, prestasi juga dapat terwujud dengan secara optimal.

Tidak ada lagi yang datang terlambat masuk dan tidak ada lagi melakukan pekerjaan tanpa persiapan terlebih dahulu. Semua bekerja sesuai dengan standar waktu dan standar kualitas yang telah ditetapkan sebelumnya.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik memang merupakan hal yang cukup sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Berhasil atau tidaknya suatu disiplin dari para pegawai atau karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Siswanto (2009:292) yaitu:

1. Frekuensi Kehadiran, Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
2. Teladan Pemimpin, Pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik dan berdisiplin yang baik.

3. Ketaatan Dalam Standar Kerja, Dalam melaksanakan pekerjaan karyawan diharapkan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja, Ketaatan Pada Peraturan Kerja, dimaksudkan demi keamanan dan kelancaran dalam bekerja.
5. Etika Kerja, Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan.

Disiplin dibuat untuk mengatur tata hubungan yang berlaku di seluruh organisasi yang mempekerjakan banyak sumber daya manusia untuk melaksanakan pekerjaan. Perbuatan suatu peraturan disiplin dimaksudkan, agar para pegawai dapat melaksanakan pekerjaan tersebut sesuai dengan apa yang diharapkan. Tetapi penerapan disiplin itu banyak menemui hambatan dalam pelaksanaannya,

Saydam (2010:287) hambatan pendisiplinan karyawan akan terlihat dalam suasana kerja berikut ini : Tingginya angka kemangkiran (absensi) karyawan, Sering terlambatnya karyawan masuk kantor atau pulang lebih cepat, Menurunnya semangat dan gairah kerja, Berkembangnya rasa tidak puas dan saling melempar tanggung jawab, Penyelesaian pekerjaan yang lambat, karena pegawai lebih sering mengobrol dari pada bekerja., Tidak terlaksananya supervise dan waksat (pengawasan yang melekat

dari atasan) yang baik, Sering terjadinya konflik antar pegawai dan pimpinan perusahaan.

Siagian (2008), bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada kondisi berikut:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja serta inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan sesama karyawan.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Dengan adanya disiplin kerja dapat dilaksanakan dengan tertib dan lancar. Pembelajaran dapat dilakanakan dengan tepat waktu sehingga target dapat tercapai. Selain itu, prestasi juga dapat terwujud dengan secara optimal. Tidak ada lagi karyawan yang datang terlambat masuk dan tidak ada lagi melakukan pekerjaan tanpa persiapan. Semua bekerja sasuai dengan standar waktu dan standar kualitas yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya.

Melihat gambaran pada PT. Awet Sarana Sukses Kota Gorontalo dapat dilihat bahwa di perusahaan ini disiplin kerja karyawan semakin menurun. Hal ini dapat dilihat dari faktor hasil produktivitas karyawan itu

sendiri yaitu faktor kuantitas, yang disebabkan oleh keterlambatan dalam pengiriman terhadap agen atau pengecer, karena biasanya jumlah pemesanan sewaktu-waktu bertambah sehingga perusahaan harus mempunyai stock yang cukup untuk mendistribusikan ke agen-agen atau pengecer, sehingga karyawan harus bisa meminimalisir kendala-kendala yang akan terjadi tanpa dugaan. Menurut faktor kualitasnya, bahwa karyawan tidak bisa meminimalisir kekurangan stock produk yang setiap saat dibutuhkan agen atau pengecer. Sehingga agen atau pengecer merasa kecewa dengan pelayanan dari perusahaan tersebut. Hal ini menyebabkan loyalitas terhadap merk produknya menurun. Hal ini diakibatkan karena karyawannya yang tidak bisa memperhatikan kebutuhan masyarakat dan kekurangan produk pada perusahaannya. perusahaan ini dianjurkan agar dapat selalu memantau kekurangan produk yang sekarang banyak digemari dalam masyarakat agar dapat menyediakan stock yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dari agen dan pengecer lainnya. Permasalahan lainnya terdapat pada faktor ketepatan waktu, karena pengiriman terkadang tidak tepat waktu hal ini disebabkan oleh karyawan yang tidak bertanggung jawab dengan tugas dan pekerjaan yang diberikan.

PT. Awet Sarana Sukses Gorontalo adalah perusahaan yang bergerak di bidang distribusi memiliki jumlah karyawan sebanyak 150 orang, yang mengalami kemajuan pesat dengan lajunya perkembangan ekonomi dari tahun ke tahun serta permintaan pasar dan kebutuhan masyarakat yang

semakin meningkat, lebih lagi masuk sampai pelosok desa dengan berbagai persaingan promosi yang dilakukan oleh beberapa agen atau distributor yang berasal dari perusahaan lain, yang ingin menjatuhkan harga dan produk-produk PT. Awet Sarana Sukses Gorontalo. Sebuah perusahaan yang sedang mengalami perkembangan usaha diharapkan akan mampu menciptakan produktivitas yang tinggi, karena tingkat produktivitas perusahaan itu sendiri yang akan menentukan tingkat keberhasilan suatu perusahaan. Kontribusi terbesar dalam usaha meningkatkan produktivitas perusahaan adalah dengan kemampuan sumber daya manusia atau tenaga kerjanya. Dengan demikian perusahaan perlu meningkatkan produktivitas kerja karyawan semaksimal mungkin dengan didukung cara disiplin karyawan serta pemberian motivasi yang sesuai kebutuhan karyawan.

Salah satu aspek penting dalam perusahaan untuk meningkatkan atau menjaga etos kerja para karyawan agar tetap gigih dan giat dalam bekerja guna meningkatkan atau menjaga disiplin kerja yaitu dengan memberikan motivasi (daya perangsang) bagi para karyawan supaya kegairaan bekerja para karyawan tidak menurun. Kegairaan para pekerja tersebut sangatlah dibutuhkan suatu perusahaan karena dengan semangat yang tinggi para karyawan dapat bekerja dengan segala daya dan upaya yang mereka miliki (tidak setengah-setengah) sehingga disiplin kerja yang maksimal memungkinkan terwujudnya tujuan yang ingin dicapai.

Aktivitas-aktivitas pada perusahaan juga harus didukung dengan adanya faktor motivasi yang dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan sebagai tenaga kerja dalam perusahaan. Jika dilihat lebih jauh lagi, bahwa di antara faktor-faktor produksi faktor manusia yang memegang peranan utama dalam setiap usaha yang dijalankan sebuah instansi untuk menghasilkan barang atau jasa.

Sehingga sangat penting bagi perusahaan untuk melihat apa saja keinginan karyawannya apa bakat dan keterampilan yang dimiliki serta bagaimana cara untuk meningkatkan daya kerja karyawan agar tetap optimal, jika perusahaan dapat mengetahui hal-hal tersebut, maka akan lebih mudah menempatkan karyawan pada posisi yang tepat, maka ia akan termotivasi sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan. Di dalam perusahaan sering sekali memiliki banyak masalah yang harus dihadapi pimpinan ada beberapa karyawan yang bekerja lebih baik dari karyawan lain. Karyawan yang memiliki keterampilan dan kemampuan serta semangat kerja yang sesuai dengan harapan organisasi perusahaan. Adakalanya karyawan yang mempunyai keterampilan dan kemampuan tetapi tidak memiliki semangat kerja yang tinggi. Sehingga kinerja tidak sesuai dengan harapan pimpinan organisasi. Hal ini kiranya dapat dipahami karena dalam suatu organisasi terdiri dari individu-individu yang latar belakang dan tujuan yang berbeda satu sama lainnya dengan tujuan organisasi.

Usaha untuk meningkatkan atau menjaga disiplin kerja bukanlah hal yang mudah karena menyangkut sikap, mental, perilaku dan perubahan. Sehingga peningkatan disiplin kerja tidak hanya bisa diselesaikan dengan menambah keterampilan fisik saja salah satu faktor yang menentukan dalam meningkatkan disiplin kerja adalah bagaimana memotivasi karyawan untuk meningkatkan semangat kerja yang tinggi.

Dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antara personal dan kesempatan untuk bekerja. Dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal terpenuhi maka akan timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan disiplin karyawan sehingga dapat memacu karyawan untuk bekerja keras serta dapat mencapai tujuan mereka. Sumber motivasi ada dua faktor, yakni : motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik antara lain prestasi yang diraih (*achievement*), pengakuan orang lain (*recognition*), tanggung jawab (*responsibility*), peluang untuk maju (*advancement*), kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*), dan kemungkinan pengembangan diri (*the possibility of growth*). Motivasi ekstrinsik antara lain adalah kompensasi, keamanan dan keselamatan kerja, kondisi kerja, status, prosedur perusahaan, mutu dan

supervisi teknis dari hubungan interpersonal di antara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan.

Makin besar suatu perusahaan, makin banyak karyawan yang bekerja di dalamnya, sehingga besar kemungkinan timbulnya permasalahan di dalamnya, dan permasalahan manusianya. Banyak permasalahan ini tergantung pada kemajemukan masyarakat dimana para karyawan itu berasal. Makin maju suatu masyarakat, makin banyak permasalahan. Makin tinggi kesadaran karyawan akan hak-haknya, makin banyak permasalahan yang muncul. makin beragam nilai yang dianut para karyawannya, makin banyak konflik yang berkembang.

Fenomena-fenomena yang terjadi pada PT. Awet Sarana Sukses mengenai motivasi dan disiplin kerja karyawan yaitu masih kurangnya motivasi dan disiplin kerja karyawan pada PT. Awet Sarana Sukses Gorontalo.

Beberapa masalah pada karyawan yang ada pada PT. Awet Sarana Sukses Gorontalo yaitu karyawan yang sering sekali datang terlambat dengan berbagai macam alasan misalnya masih melakukan pekerjaan rumah ditambah lagi jarak rumah yang terlalu jauh dengan tempat kerja sehingga banyak menyita waktu pada hal jam masuk kerja sudah ditentukan, agar karyawan lebih bertanggungjawab maka instansi menerapkan metode potongan gaji apabila melanggar aturan dengan tujuan agar karyawannya menggunakan waktu dengan sebaik-baiknya.

Walaupun demikian sudah dikenakan sanksi apabila melanggar aturan jam masuk kerja berdasarkan data kehadiran yang dapat dilihat melalui absen bahwa masih ada juga karyawan yang jarang sekali masuk kerja bahkan ada juga yang sama sekali tidak pernah masuk kerja hal ini berdampak pada kinerja yang mulai berkurang dari tenaga kerja yang dibutuhkan.

Masalah lainnya yang dikaitkan dengan kepuasan karyawan ada juga yang masih merasa bahwa uang jaminan pada saat melakukan pekerjaan (kampus) sampai di luar daerah masih kurang disebabkan oleh karyawan yang harus membayar sewa penginapan dan biaya makan dengan sebagainya, berdasarkan permasalahan-permasalahan di atas maka hal ini dapat menyebabkan kurangnya kemauan atau gairah kerja karyawan sehingga produktivitas kerja akan menurun.

Berdasarkan berbagai kebutuhan-kebutuhan hidup dengan harga yang mencekik saat ini, karyawan masih merasa bahwa gaji yang diterimanya setiap bulan masih kurang, sebagai manusia normal wajar bila tak mengenal istilah cukup/puas apalagi dikaitkan dengan berbagai kebutuhan.

Masalah yang sering dihadapi pimpinan perusahaan adalah bagaimana mencari cara yang paling terbaik yang harus ditempuh agar menggerakkan dan meningkatkan disiplin kerja karyawan agar secara sadar dan bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Karena setiap karyawan memiliki kebutuhan yang berbeda-beda

sehingga pimpinanya harus mengerti dan memahami keinginan dari para anggotanya. dari yang diberi sanksi, dengan diberi peringatan, ada yang malah diberi motivasi seperti dengan memberikan kompensasi bahkan ada yang langsung memberi keputusan dipecat dari pekerjaanya.

Berdasarkan beberapa pernyataan di atas maka perusahaan tidak lepas dari peran karyawannya sendiri sehingganya motivasi merupakan masalah yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan. Sehingga kemampuan manajemen dalam memberikan motivasi akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Menyadari betapa pentingnya motivasi dalam upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan ini. Maka PT. Awet Sarana Sukses gorontalo dengan segala keterbatasan yang dimiliki mencoba untuk melaksanakan program bagaimana memberikan motivasi terbaik tersebut. Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan disiplin kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Keadaan demikian yang melatar belakangi penulis dalam penyusunan proposal hasil yang berjudul: **“Pengaruh Motivasi Ektrinsik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Awet Sarana Sukses Gorontalo”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Karyawan yang sering datang terlambat dari jam masuk yang telah ditentukan.
2. Karyawan yang setiap jam istirahat terlalu lama dari waktu yang ditentukan sehingga banyak menyita waktu kerja.
3. Karyawan yang jarang masuk bahkan ada yang sama sekali tidak pernah masuk kerja.
4. Karyawan yang merasa uang jaminanya masih kurang di saat melakukan pekerjaan (kampus) sampai ke luar daerah karena masih harus membayar sewa penginapan dan biaya makan.
5. Karyawan yang merasa gajinya masih kurang dengan alasan belum memenuhi kebutuhan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka dirumuskan masalah sebagai berikut : Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Awet Sarana Sukses Gorontalo.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian sebagai berikut: apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Awet Sarana Sukses Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1.5.1 Manfaat Teoritis

1. Sebagai bahan informasi atau masukan dalam upaya meningkatkan kemampuan, dan kreativitas yang berkaitan dengan motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan di masa mendatang.
2. Untuk menambah wawasan dan pemahaman mengenai bidang sumber daya manusia yang berhubungan dengan motivasi dan disiplin kerja.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk menentukan kebijakan terhadap tenaga kerja dengan memberikan motivasi yang dibutuhkan.
2. Dapat dijadikan sebagai tambahan referensi bagi rekan-rekan yang memerlukan sumber data dalam melakukan penelitian.