

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Untuk mencapai tujuan, perusahaan memerlukan karyawan yang mempunyai kinerja kerja yang baik. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang dimiliki perusahaan yang merupakan kunci bagi kelangsungan suatu organisasi, karena SDM merupakan aset organisasi yang relatif sulit untuk ditiru oleh organisasi lain. Dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem.

Setiap organisasi membutuhkan SDM yang berkualitas baik bagi pemimpin maupun anggota atau bawahan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab untuk tercapainya tujuan. Kinerja karyawan yang tinggi akan memberikan kontribusi yang baik kepada perusahaan untuk dapat bertahan dalam persaingan lingkungan bisnis yang semakin banyak munculnya para pesaing di dunia bisnis.

Tetapi sebaliknya, kinerja karyawan yang menurun tentu akan sangat mempengaruhi stabilitas perusahaan. Dimana karyawan dengan kinerja yang rendah, semangat kerja yang kurang akan membuat target perusahaan menjadi tidak tercapai sehingga perusahaan akan sulit untuk bersaing dengan perusahaan lain. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya manajemen yang baik untuk mengatur dan mengelola sumber daya

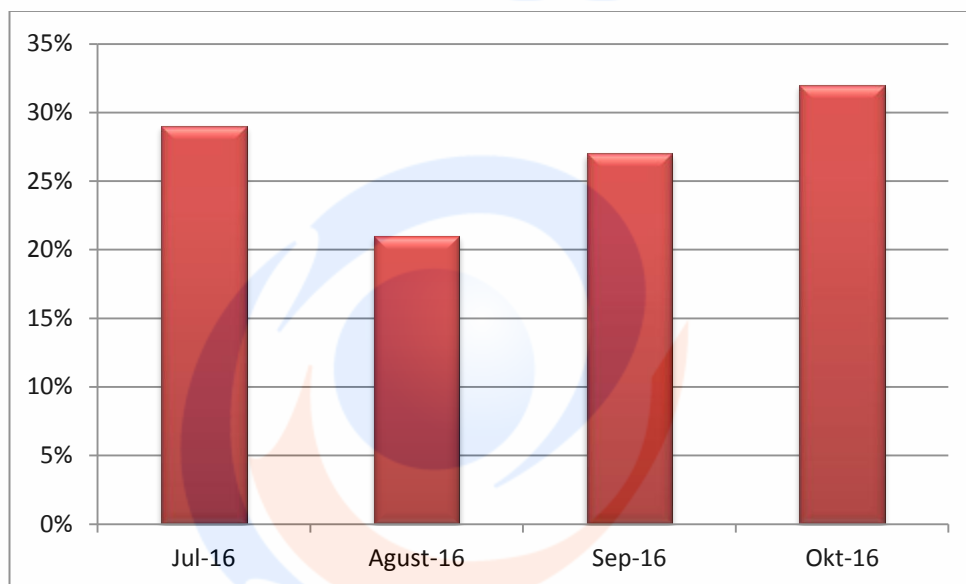
manusia untuk mencapai tujuan organisasi karena kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

PT. Mitramas Jangkar Laksana merupakan perusahaan yang bergerak dalam pengelolaan gedung khususnya apartemen. Saat ini PT. Mitramas mengelola 3 apartemen yang berada di wilayah Jakarta yaitu apartemen menara Menteng, apartemen menara Cawang dan apartemen menara Kebon Jeruk. Yang bertujuan untuk memberikan pelayanan kepada penghuni apartemen. Hal ini sebagai upaya untuk memberikan rasa kenyamanan, rasa keamanan, dan rasa betah tinggal di apartemen tersebut serta memberikan *image* positif terhadap keberadaan apartemen tersebut, serta yang tidak kalah pentingnya adalah untuk menjaga nilai investasi pemilik apartemen.

Faktor pertama yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam perusahaan. Tindakan disiplin yang dilaksanakan secara tidak benar adalah hal yang merugikan bagi karyawan dan organisasi, oleh karena itu tindakan disiplin haruslah tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan yang bijak.

Peneliti menemukan adanya masalah didalam perusahaan mengenai disiplin kerja yaitu kinerja karyawan semakin rendah dengan seringnya karyawan yang datang terlambat yang tidak sesuai dengan aturan perusahaan. Dikarenakan

kurang adanya pengawasan yang ketat dan sanksi hukum yang tegas dari atasan jika karyawan datang terlambat sehingga karyawan kurang menerapkan tingkat kedisiplinan dalam bekerja. Dan bisa dilihat dengan data selama 4 bulan di tahun 2016. Berikut data absensi karyawan yang terlambat masuk jam kerja pada PT. Mitramas Jangkar Laksana.

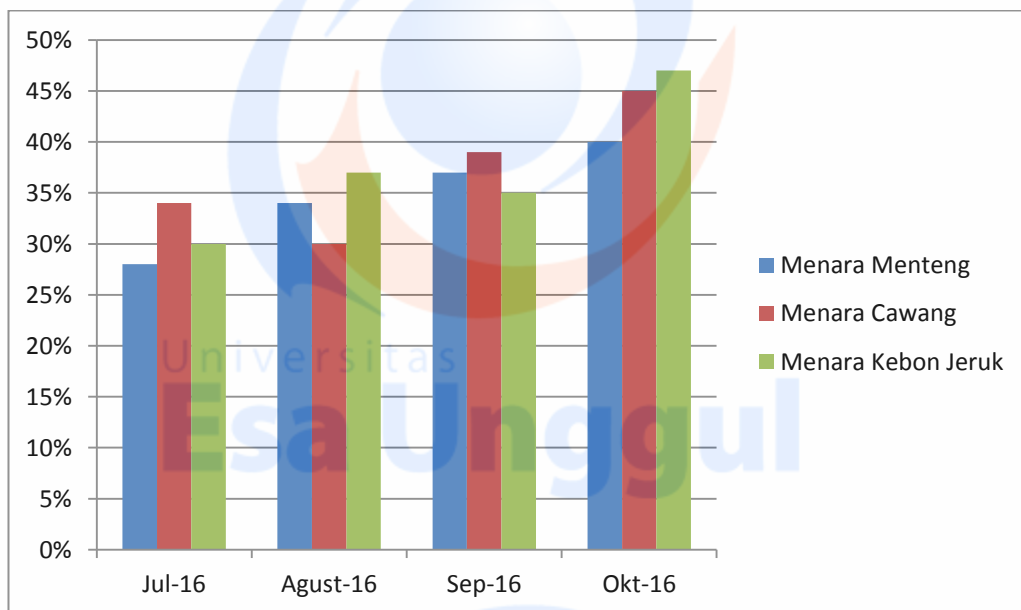


Sumber: HRD PT. Mitramas Jangkar Laksana 2016

Gambar 1.1
Grafik Data Karyawan yang Terlambat pada Bulan Juli-Oktober 2016
PT. Mitramas Jangkar Laksana

Dari grafik diatas menunjukkan pada bulan Juli sampai dengan Oktober 2016 meningkatnya karyawan secara fluktuatif yang datang terlambat terjadi pada bulan Juli mengalami peningkatan sebesar 29%, bulan agustus mengalami penurunan sebesar 21%, bulan september meningkat sebesar 27% dan bulan oktober mengami peningkatan paling tinggi mencapai 32%. Sehingga, kinerja karyawan semakin rendah dengan seringnya karyawan yang datang terlambat yang tidak sesuai dengan aturan perusahaan.

Menurunnya kinerja karyawan PT. Mitramas Jangkar Laksana juga dibuktikan dengan banyaknya para penghuni apartemen yang komplain berkaitan mengenai pelayanan seperti kebersihan, keamanan dan kenyamanan yang dirasa kurang baik dalam pelayanannya sehingga penghuni apartemen merasa kurang nyaman. Dengan tingkat komplain yang tinggi membuat kinerja karyawan semakin rendah yang berdampak buruk terhadap karyawan. Dan dapat dilihat dengan data selama 4 bulan di tahun 2016 pada bulan Juli sampai dengan bulan Oktober. Berikut data komplain konsumen terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut:

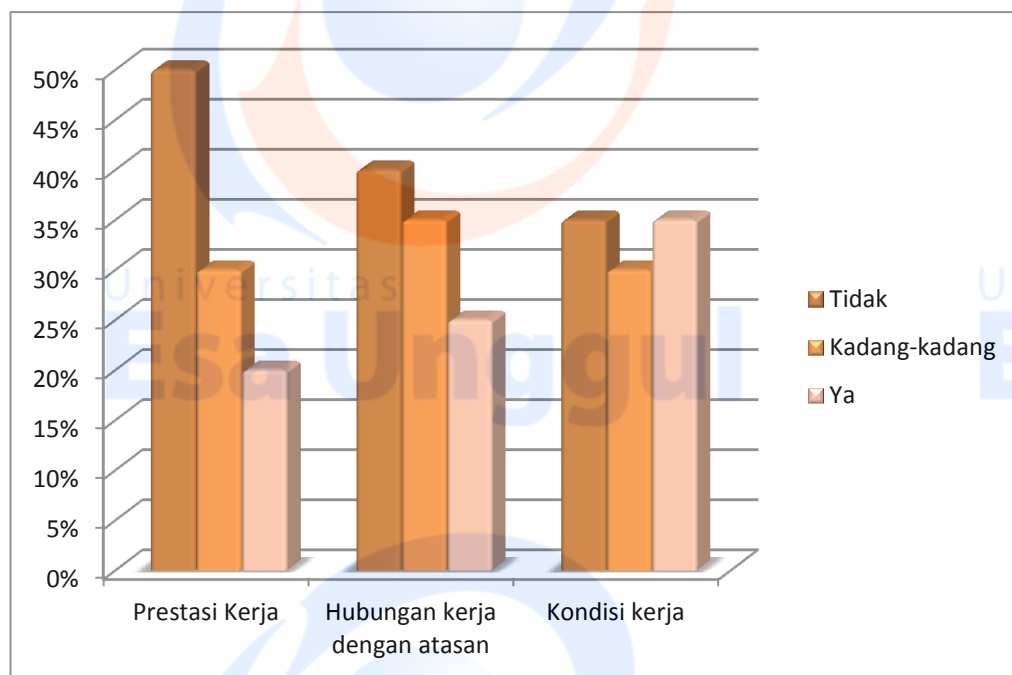


Sumber: HRD PT. Mitramas Jangkar Laksana 2016

Gambar 1.2
Grafik Data Komplain pada Bulan Juli-Oktober 2016
PT. Mitramas Jangkar Laksana

Grafik di atas adalah data komplain karyawan pada periode Juli-Oktober 2016. Berdasarkan grafik di atas diketahui tingkat komplain mengalami peningkatan setiap bulannya dan peningkatan yang paling banyak terjadi pada bulan oktober 2016 pada apartemen menara Menteng 40%, apartemen menara Cawang 45% dan apartemen menara Kebon Jeruk 47%. Oleh sebab itu kinerja karyawan pada PT. Mitramas Jangkar Laksana yaitu kinerjanya rendah.

Faktor kedua yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Berdasarkan pra-survey yang dilakukan kepada 20 orang responden terhadap karyawan PT. Mitramas Jangkar Laksana, faktor yang mempengaruhi menurunnya motivasi terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut:



Gambar 1.3
Hasil Pra-Survey Terhadap Kinerja Karyawan

Keterangan:

Jenis pertanyaan

1. Apakah perusahaan anda mendorong karyawan untuk berprestasi?
2. Apakah hubungan anda dengan atasan terjalin kerjasama yang baik?
3. Apakah anda merasa nyaman dengan kondisi kerja diperusahaan anda?

Hasil dari *pra-survey* gambar diatas menunjukkan bahwa peneliti menemukan 50% atau sebanyak 10 responden menyatakan perusahaan tidak mendorong karyawan untuk berprestasi, 30% atau sebanyak 6 orang menyatakan hanya kadang-kadang saja perusahaan mendorong karyawan berprestasi, dan 20% atau sebanyak 4 orang menyatakan ya adanya perusahaan yang mendorong karyawan untuk berprestasi.

Hasil dari *pra-survey* juga menunjukkan bahwa peneliti menemukan 40% atau sebanyak 8 responden menyatakan hubungan dengan atasan kurang terjalin kerjasama yang baik, 35% atau sebanyak 7 orang menyatakan hanya kadang-kadang saja hubungan dengan atasan terjalin kerjasama yang baik, dan 25% atau sebanyak 5 orang menyatakan ya adanya hubungan dengan atasan terjalin kerjasama yang baik.

Selanjutnya, peneliti menemukan 35% atau sebanyak 7 responden menyatakan kondisi kerja berupa fasilitas tidak mendukung, 30% atau sebanyak 6 orang karyawan menyatakan kondisi kerja hanya kadang-kadang saja mendukung, dan 35% atau sebanyak 7 orang menyatakan ya adanya kondisi kerja yang mendukung dalam bekerja.

Dampak dari kurangnya motivasi karyawan adalah menurunnya semangat karyawan dan timbulnya rasa malas karyawan untuk bekerja dengan giat karena merasa tidak adanya dorongan dari perusahaan untuk meningkatkan kariernya. Sehingga, menyebabkan PT. Mitramas Jangkar Laksana mengalami masalah dalam penurunan kinerja karyawannya. Berdasarkan dari latar belakang tersebut maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan”**.

1.2. Identifikasi dan Pembatasan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

1. Kurangnya pengawasan yang ketat dan sanksi hukum yang tegas mengenai tingkat disiplin kerja terhadap karyawan sehingga karyawan tidak mematuhi tata tertib perusahaan.
2. Meningkatnya jumlah komplain penghuni karena kinerja karyawan yang rendah yang berkaitan dengan pelayanan baik kebersihan, keamanan, dan kenyamanan.
3. Perusahaan tidak mendorong karyawan untuk berprestasi dalam bekerja sehingga motivasi kerja menurun.
4. Adanya hubungan dengan atasan kurang terjalin kerjasama yang baik terhadap karyawan
5. Karyawan kurang merasa nyaman dengan kondisi kerja mengenai fasilitas yang kurang kondusif.

1.2.2 Pembatasan Masalah

1. Penelitian ini dilakukan di PT. Mitramas Jangkar Laksana yang berlokasi di Menteng, Jakarta.
2. Peneliti hanya meneliti karyawan tetap yang bekerja dengan jabatan sebagai staff karyawan PT. Mitramas Jangkar Laksana
3. Fokus penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) yang mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y).

1.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Mitramas Jangkar Laksana?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Mitramas Jangkar Laksana?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Mitramas Jangkar Laksana?
4. Faktor manakah yang paling dominan terhadap kinerja karyawan PT.Mitramas Jangkar Laksana?

1.4. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mitramas Jangkar Laksana?
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Mitramas Jangkar Laksana?
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT.Mitramas Jangkar Laksana?
4. Untuk mengetahui pengaruh faktor yang paling dominan terhadap kinerja karyawan PT.Mitramas Jangkar Laksana?

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan bahan untuk mengevaluasi dan mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar dapat menciptakan sumber daya manusia yang lebih baik sehingga, dapat memberikan keuntungan baik karyawan maupun perusahaan.

1.5.2. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang terkait didalamnya untuk masa yang akan datang terutama mengembangkan penelitian untuk semakin luas dalam ilmu pengetahuan.

1.5.3. Bagi Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini dapat dijadikan ilmu pengetahuan mengenai sumber daya manusia untuk dijadikan inspirasi untuk para akademisi yang berkaitan dengan upaya meningkatkan kinerja karyawan serta mampu memberikan informasi kepada para akademisi.