

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat, membawa perubahan dalam kehidupan manusia. Perubahan-perubahan itu membawa akibat yaitu tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap individu ataupun kelompok untuk lebih meningkatkan kinerja mereka agar eksistensi diri tetap terjaga dan mampu bersaing secara sehat di era globalisasi ini.

Keberhasilan perusahaan dalam mempertahankan keberlangsungan hidupnya dan dalam mencapai pencapaian tujuan perusahaan tentunya tidak hanya ditentukan oleh besarnya dana operasi yang tersedia, canggihnya teknologi dan sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan tergantung pada aspek Sumber Daya Manusia karena aspek tersebut adalah sumber penggerak dari segala aktivitas pengoperasian perusahaan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan dapat menunjang kegiatan perusahaan, setiap karyawan harus memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga diharapkan akan memberikan prestasi kerja yang tinggi juga.

Dalam memberikan motivasi kepada karyawan, pimpinan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mendorong seseorang bekerja dengan baik, demikian juga dalam menerapkan disiplin kerja, pimpinan harus dapat memperhatikan faktor-faktor yang dapat menimbulkan lemahnya disiplin kerja pegawainya, karena kesalahan pihak manajemen dalam memberikan motivasi

kepada pegawai akan memberikan dampak yang merugikan bagi pimpinan itu sendiri.

Disiplin kerja tentu akan terwujud apabila karyawan memiliki motivasi yang sangat baik, disiplin kerja dapat membentuk suasana kerja yang baik, dimana karyawan mematuhi dan mentaati norma-norma perilaku yang ada didalam perusahaan. dengan disiplin kerja yang tinggi dapat mencerminkan tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, sehingga karyawan dapat mencapai tujuan perusahaan dengan baik.

Mengingat sangat pentingnya masalah disiplin kerja, peneliti semakin terdorong untuk mengetahui lebih lanjut motivasi-motivasi apakah yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan dalam bekerja. Sebagai obyek dalam penelitian ini adalah PT. Smithindo Mitra Mandiri Bandung yaitu salah satu perusahaan yang bergerak di bidang produksi dan penjualan produk fashion seperti baju, celana, jaket, tas dan aksesoris lainnya. Visi dari perusahaan ini yakni menjadi perusahaan retail fashion dengan penjualan tercepat dan terbaik di dunia. Dalam pencapaian visi perusahaan, PT. Smithindo Mitra Mandiri Bandung tentunya harus melakukan upaya yaitu memberikan produk fashion unggulan dengan mengedepankan desain, kualitas, serta pelayanan dengan harga yang terjangkau bagi pelanggan. Perusahaan harus memiliki seorang karyawan yang memiliki konsistensi kuat dalam dirinya, yang bertujuan untuk membangun dan menciptakan kemajuan bagi dirinya dan organisasi.

Terkait dengan hal itu, peneliti melakukan pengamatan dan observasi lapangan ditemukan fenomena yang terjadi yaitu kurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan sehingga berdampak pada

kedisiplinan kerja seperti ada yang tidak tepat waktu saat masuk kerja, dan terjadinya keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, serta masih terbatasnya sarana dan prasarana dan kurangnya motivasi kerja sehingga mengakibatkan menurunnya kinerja pada karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti pada bagian Sumber Daya Manusia (SDM) PT.Smithindo Mitra Mandiri Bandung, terdapat permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan tersebut yaitu :

1. Taat Terhadap Aturan Waktu

Banyaknya karyawan yang kurang mentaati ketentuan jam masuk kerja. Dimana waktu jam masuk kerja pada PT.Smithindo Mitra Mandiri Bandung yaitu Senin – Jum'at pukul 09.00-17.00 WIB, dan sabtu pukul 09.00-15.00WIB. Oleh karena itu, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 1.1**  
**Data Keterlambatan Kerja Karyawan PT.Smithindo**  
**Mitra Mandiri Bandung**  
**Periode Maret – September 2018**

| Bulan     | Jumlah Total Karyawan | Jumlah Pegawai Yang Terlambat | Pegawai Yang Terlambat (%) |
|-----------|-----------------------|-------------------------------|----------------------------|
| Maret     | 32                    | 15                            | 46,88                      |
| April     | 32                    | 9                             | 28,13                      |
| Mei       | 32                    | 16                            | 50,00                      |
| Juni      | 32                    | 14                            | 43,75                      |
| Juli      | 32                    | 13                            | 40,63                      |
| Agustus   | 32                    | 13                            | 40,63                      |
| September | 32                    | 11                            | 34,38                      |
| Rata-rata |                       |                               | 40,63                      |

*Sumber : PT.Smithindo Mitra Mandiri Bandung 2018.*

Berdasarkan data table diatas terlihat bahwa keterlambatan kerja karyawan dapat dikatakan tinggi. Persentase karyawan yang datang terlambat selama bulan Maret-September 2018 terhitung tinggi yaitu rata-rata 40,63%. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa kedisiplinan karyawan PT.Smithindo Mitra Mandiri Bandung masih perlu ditingkatkan.

## 2. Taat Terhadap Peraturan Lainnya

Karyawan pada PT. Smithindo Mitra Mandiri Bandung masih belum taat terhadap peraturan lainnya yang telah di tetapkan oleh perusahaan yaitu seperti kehadiran karyawan yang belum disiplin untuk selalu hadir saat bekerja dan tidak memberikan keterangan pada saat tidak masuk kerja. Berikut data absensi karyawan PT Smithindo Mitra Mandiri Bandung:

**Tabel 1.2**  
**Data Absensi Karyawan PT.Smithindo Mitra Mandiri Bandung**  
**Periode Maret – September 2018**

| Bulan     | Jumlah Hari Efektif | Jumlah Karyawan | Absensi |   |   | Hadir | Tidak |
|-----------|---------------------|-----------------|---------|---|---|-------|-------|
|           |                     |                 | S       | I | A | (%)   | (%)   |
| Maret     | 23                  | 32              | 4       | 3 | 3 | 81,82 | 18,18 |
| April     | 24                  | 32              | 3       | 4 | 2 | 83,93 | 16,07 |
| Mei       | 23                  | 32              | 6       | 7 | 0 | 76,37 | 23,63 |
| Juni      | 23                  | 32              | 4       | 5 | 0 | 83,64 | 16,36 |
| Juli      | 25                  | 32              | 2       | 5 | 1 | 85,97 | 14,03 |
| Agustus   | 23                  | 32              | 5       | 5 | 2 | 78,19 | 21,81 |
| September | 24                  | 32              | 2       | 4 | 2 | 85,72 | 14,28 |
| Rata-rata |                     |                 |         |   |   | 82,23 | 17,77 |

*Sumber: PT.Smithindo Mitra Mandiri Bandung*

Keterangan:

S = Sakit

I= Izin

A= Alfa/Tanpa Keterangan

Berdasarkan data absensi karyawan PT.Smithindo Mitra Mandiri Bandung dalam periode bulan Maret - September pada tahun 2018 diketahui terdapat jumlah persentase yang tidak stabil, dimana setiap bulannya ada kenaikan dan juga ada penurunan jumlah kehadiran karyawan dengan berbagai alasan yaitu cuti, izin, dan sakit. Tingginya angka persentase izin pada bulan Mei sampai dengan Agustus dikarenakan adanya izin keperluan, izin tugas khusus, izin kepentingan lain yang mendesak dan izin kepentingan pribadi seperti mengantar sanak keluarga yang sakit, menghadiri acara pernikahan.

Masalah absensi adalah masalah yang berkaitan dengan kedisiplinan dalam bekerja. Dengan adanya tingkat penurunan kehadiran karyawan dikhawatirkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Alangkah baiknya jika pimpinan dapat menyediakan waktu khusus untuk melakukan pengawasan langsung agar penerapan disiplin kerja dapat berjalan dengan baik, karena apabila pimpinan atau atasan kurang memberikan pengawasan maka dikhawatirkan akan berdampak negatif bagi bawahannya.

Permasalahan tersebut disebabkan karena kurangnya motivasi dari perusahaan yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi

PT. Smithindo Mitra Mandiri Bandung tidak memberikan kompensasi yang sesuai dengan hasil kerja karyawan.

Contoh : gaji tidak sesuai dengan UMR, tidak ada tunjangan karyawan, bonus yang tidak sesuai dengan harapan. Sehingga karyawan kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang.

## 2. Supervisi Yang Baik

Sikap supervisi yang acuh pada karyawannya dan tidak menunjukkan jiwa kepemimpinannya. Supervisi tidak memiliki peranan yang baik di lingkungan karyawan.

Contoh : pimpinan kurang memberikan bimbingan atau arahan pada karyawan, pimpinan tidak menjalin hubungan kedekatan dengan para karyawan, pimpinan tidak mau mendengarkan keluhan karyawan, sehingga mempengaruhi turunnya motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan pada uraian yang telah dikemukakan, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut dan hasilnya akan peneliti tuangkan dalam bentuk judul : **“PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KARYAWAN BAGIAN HRD PT.SMITHINDO MITRA MANDIRI BANDUNG”**

## 1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

### 1.2.1 Identifikasi Masalah

Sesuai dengan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka permasalahan yang dapat teridentifikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran umum dari PT.Smithindo Mitra Mandiri Bandung?
2. Bagaimana pelaksanaan pemberian motivasi kerja dan disiplin karyawan bagian HRD PT.Smithindo Mitra Mandiri Bandung?

3. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin karyawan pada bagian HRD PT. Smithindo Mitra Mandiri Bandung?
4. Hambatan apa yang dihadapi dan usaha apa yang dilakukan oleh bagian HRD PT. Smithindo Mitra Mandiri Bandung?

### **1.2.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi permasalahan tersebut, peneliti kemudian menemukan perumusan masalah sebagai berikut **“Apakah motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap disiplin karyawan bagian HRD PT. Smithindo Mitra Mandiri Bandung?”**

## **1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui bagaimana gambaran umum dari PT. Smithindo Mitra Mandiri Bandung?
2. Untuk mengetahui bagaimana pemberian motivasi kerja dan disiplin karyawan bagian HRD PT. Smithindo Mitra Mandiri Bandung.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian motivasi terhadap disiplin karyawan pada bagian HRD PT. Smithindo Mitra Mandiri Bandung.
4. Untuk mengetahui hambatan dan usaha yang dilakukan oleh pimpinan bagian HRD PT. Smithindo Mitra Mandiri Bandung dalam mengatasi masalah yang ada.

### **1.3.2. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan yang diambil dari Penelitian ini adalah dengan adanya penelitian ini peneliti mengharapkan hasil dari penelitian ini dapat berguna untuk beberapa pihak, diantaranya :

## 1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan kajian ilmu yang berguna bagi pengembangan Ilmu Administrasi Bisnis, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai Motivasi kerja meningkatkan Disiplin Karyawan.

## 2. Kegunaan Praktis

### a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian bagi perusahaan diharapkan peneliti dapat memberikan saran atau masukan kepada pihak perusahaan guna memberikan motivasi kerja yang lebih tepat terhadap disiplin karyawan dalam perusahaan.

### b. Bagi Peneliti lain

Diharapkan skripsi ini dapat bermanfaat sebagai referensi penulisan dan bahan informasi tentang kepemimpinan serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

## 1.4 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

### 1.4.1 Kerangka Pemikiran

Persaingan antar pelaku bisnis dalam dunia bisnis kini semakin ketat, setiap perusahaan dituntut untuk bisa menjaga kestabilan hidup perusahaan yang telah ditetapkan. Agar keberlangsungan hidup perusahaan tetap terjaga sangat dibutuhkan karyawan yang memiliki keahlian, keterampilan dan etos kerja yang tinggi sesuai tugas dan tanggung jawab yang sudah diberikan oleh perusahaan.

Menurut **Edwin B. Flippo** yang dikutip oleh **Hasibuan (2011:143)** adalah:

*“Direction or motivation is essence, it is a skill in aligning employee and organization interest so that behavior result in achievement of employee want simultaneously with attainment or organizational objectives.”* (Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar

mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai).

Menurut **Siagian (2013:138)** menyatakan bahwa :

*“Motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menjalankan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”.*

Pengertian diatas terlihat bahwa motivasi kerja adalah proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa paksaan serta penuh komitmen, sehingga tujuan karyawan maupun perusahaan dapat tercapai.

Dengan perusahaan memberikan motivasi kerja yang efektif kepada karyawan, maka karyawan akan melakukan tugasnya dengan baik sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan, saling menghargai hak dan kewajibannya, dan mempunyai rasa memiliki terhadap tempat ia bekerja, sehingga hal ini akan menimbulkan disiplin kerja yang baik.

Hal ini sejalan dengan pendapat **Hasibuan (2011:145)** yang menyatakan bahwa:

*“salah satu tujuan pemberian motivasi adalah untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan, sehingga manajer perlu berhati-hati dalam memberikan motivasi kepada karyawannya karena pemotivasian yang salah atau tidak efektif dapat menyebabkan dampak yang merugikan bagi perusahaan sendiri yaitu menurunnya tingkat disiplin kerja para karyawan, oleh sebab itu manajer perlu memahami konsep-konsep motivasi”.*

**Edy Sutrisno (2017:166)** mengemukakan, faktor-faktor motivasi, yaitu:

#### 1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- a) Keinginan untuk dapat hidup
- b) Keinginan untuk dapat memiliki benda
- c) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- d) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- e) Keinginan untuk memperoleh kekuasaan

## 2. Faktor Ekstern

Faktor – faktor Eksternal juga tidak kalah dengan perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

- a) Kondisi lingkungan kerja Lingkungan kerja
- b) Kompensasi memadai
- c) Supervisi yang baik
- d) Adanya jaminan pekerjaan
- e) Status dan tanggung jawab
- f) Peraturan yang fleksibel

Setelah menguraikan pengertian diatas, selanjutnya peneliti akan membahas tentang Disiplin menurut **Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:86)**, menyatakan bahwa “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”. Menurut **Singodimejo dalam Edy Sutrisno (2016:94)** menyatakan ada empat indikator disiplin:

- 1. Taat terhadap aturan waktu  
Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
- 2. Taat terhadap peraturan perusahaan  
Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan  
Ditunjukan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
- 4. Taat terhadap peraturan lainnya  
Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Berdasarkan pendapat diatas, disiplin pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjaanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan sedangkan motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik. Dengan demikian semakin tingginya motivasi kerja karyawan yang didukung keahlian maka akan mempengaruhi disiplin kerja karyawan itu sendiri.

### 1.4.2 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (**Suharsimi, 2002:67**).

Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis merupakan suatu anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya. Jadi, hipotesis merupakan jawaban sementara pertanyaan-pertanyaan yang dikemukakan dalam perumusan masalah, hipotesis penelitian adalah sebagai berikut **“Adanya pengaruh positif motivasi kerja terhadap disiplin karyawan baigan HRD PT.Smithindo Mitra Mandiri Bandung.”**

## 1.5 Lokasi dan Lamanya Penelitian

### 1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu PT. Smithindo Mitra Mandiri Bandung yang beralamatkan di Jalan Suryalaya Barat No.6 Bandung, Jawa Barat 40265.

### 1.5.2 Lamanya Penelitian

Sedangkan lamanya penelitian dilaksanakan selama 6 bulan mulai dari September 2018 sampai bulan Februari 2019.