

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sebagai seorang manajer yang bertanggung jawab terhadap pencapaian tujuan dengan melalui orang lain atau karyawan, manajer tersebut diharapkan mempunyai kemampuan untuk mengatur serta memimpin agar tumbuh suatu sikap disiplin dan tanggung jawab dalam diri karyawan.

Sikap disiplin seorang karyawan dapat dimiliki secara alami oleh seorang individu sebagai karyawan suatu instansi atau perusahaan, dalam artian dia telah terdidik dengan sikap disiplin dan telah diterapkan dalam kehidupan kesehariannya tanpa adanya suatu motivasi terlebih dahulu. Namun dilain hal sikap disiplin bisa saja dimiliki oleh karyawan sejak dia bekerja pada suatu instansi atau perusahaan dengan adanya suatu motivasi terlebih dahulu. Disinilah para manajer atau seorang pimpinan dituntut untuk jeli dalam melihat sikap dan perilaku karyawannya.

Pada dasarnya disiplin adalah suatu sikap atau keadaan psikologik tertentu dalam diri seorang untuk mematuhi suatu peraturan baik dalam kerja maupun kehidupan diluar kerja yang muncul oleh karena adanya dorongan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Dari disiplin ini kemudian timbul tingkah laku untuk mencapai tujuan. Jadi

telah dikatakan bahwa tidak ada suatu disiplin apabila tidak ada suatu tujuan yang memotivasi. Dengan demikian memang disiplin berhubungan erat dengan motivasi, tujuan dan prestasi kerja. Prestasi kerja individu merupakan perpaduan antara kemampuan dan disiplin dalam melaksanakan kerja.

Untuk memenuhi harapan diatas maka perusahaan perlu melakukan pemeliharaan diberbagai sektor, baik yang berhubungan dengan pemeliharaan hubungan kerja antara pimpinan dengan bawahan, hubungan antar karyawan, pemeliharaan lingkungan kerja dan yang lebih penting lagi adalah adanya disiplin kerja karyawan, berkaitan dengan perilakunya dalam ikut serta mencapai tujuan perusahaan. Sebab kedisiplinan merupakan salah satu motivasi positif dimana akhirnya sangat menunjang dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan sekaligus meningkatkan produktivitas perusahaan dimana karyawan itu bekerja.

Dengan demikian tidak dapat dipungkiri bahwa disiplin kerja bisa menjadi faktor penentu keberhasilan dalam perusahaan, sehingga apabila diabaikan akibatnya akan merugikan perusahaan disetiap proses pencapaian tujuan perusahaan. Misalnya yaitu rendahnya kemampuan dan kemauan untuk menyelesaikan tugas, rendahnya semangat kerja, rendahnya tingkat kehadiran dan sebagainya.

Berdasarkan argumen yang telah dijelaskan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan : “ **Analisis Pengaruh Tingkat Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**”.

Telah dijelaskan bahwa prestasi kerja dapat ditingkatkan melalui penerapan disiplin dengan memperhatikan tujuan yang ingin dicapai sehingga dalam diri karyawan tersebut ada kesiapan mental yang cukup untuk menghadapi tantangan, ancaman, kesempatan untuk berkembang dan keterbukaan menerima kritik atas hasil kerjanya. Pada akhirnya dapat menumbuhkan tanggung jawab dan dapat meningkatkan standar kerja.

Tanggung jawab yang ada dalam diri karyawan dapat meningkatkan kedisiplinan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan dan menarik pula untuk melihat motif. Karyawan sebagai manusia didasarkan keinginan akan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka perlu adanya pemenuhan kebutuhan dasar, harga diri maupun kepuasan dan lain-lain kebutuhan yang dimiliki organisasi.

Sebuah instansi atau perusahaan harus mampu menciptakan suatu kondisi yang seimbang dan stabil, dimana selain mewujudkan tujuan organisasi secara umum perusahaan juga harus melihat tujuan para karyawan secara umum. Suatu kondisi yang bisa seimbang antara apa yang diminta dan yang diharapkan oleh karyawan maupun pimpinan hendaklah menjadi hal yang harus diperhatikan.

Kedisiplinan kerja merupakan faktor penentu keberhasilan dalam perusahaan. Dalam teori menurut Nitisemito (1994:199) terdapat empat indikator kedisiplinan kerja yaitu absensi, *labour turn over*, sering adanya keterlambatan kerja dan adanya pemogokan, tetapi penulis hanya akan memfokuskan penelitiannya pada dua dari empat indikator kedisiplinan kerja yang ada yaitu absensi dan *labour turn over*.

B. Perumusan Masalah

Dari uraian yang telah disebutkan diatas, serta berdasarkan latar belakang permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Sejauh mana kedisiplinan yang terdiri dari absensi dan *labour turn over* secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi pada PT. Beton Jaya Manunggal, Tbk Gresik.
2. Mana diantara absensi dan *labour turn over* yang mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi pada PT. Beton Jaya Manunggal, Tbk Gresik.

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui seberapa jauh kedisiplinan kerja terhadap prestasi kerja karyawan yang ingin dicapai, maka penulis mengadakan penelitian dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh absensi dan *labour turn over* secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi pada PT. Beton Jaya Manunggal, Tbk Gresik.
2. Untuk mengetahui mana diantara absensi dan *labour turn over* yang mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi pada PT. Beton Jaya Manunggal, Tbk Gresik.

D. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini merupakan kesempatan yang berguna untuk menetapkan teori-teori yang diperoleh dibangku kuliah pada perusahaan tempat dilakukannya penelitian.

2. Bagi Lembaga

Penelitian ini diharapkan dapat menambah perbendaharaan karya tulis sebagai dasar dalam pengembangan program perkuliahan S-1 di Universitas Merdeka Malang.

3. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan untuk pengambilan kebijaksanaan yang berhubungan dengan masalah kedisiplinan karyawan.