

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang pabrikan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang harus diperhatikan bersama yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat bahwa era perdagangan bebas akan segera dimulai, dimana iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi ini akan memacu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam lingkungan persaingan yang tinggi yang dalam hal ini berarti perusahaan harus memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisasikan dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan organisasi dapat memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi yang diharapkan nantinya akan meningkatkan disiplin kerja yang tinggi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun

seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah motivasi karyawan dalam bekerja ialah melakukan usaha pemotivasian pada karyawan pada perusahaan melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan, sehingga motivasi karyawan dalam bekerja akan tetap terjaga. Untuk memotivasi karyawan, pimpinan perusahaan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para karyawan. Satu hal yang harus dipahami bahwa orang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohaniah.

Pemotivasian ini banyak macamnya seperti pemberian kompensasi yang layak dan adil, pemberian penghargaan dan sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan karyawan dapat terpenuhi lalu diharapkan para karyawan dapat berkerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang diembannya. Setelah karyawan merasa senang dengan pekerjaannya, para karyawan akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama karyawan sehingga terciptalah suasana kerja yang kondusif, pada akhirnya karyawan secara suka rela dan bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, dan ini berarti disiplin kerjalah yang akan ditunjukkan oleh para karyawan, karena termotivasi dalam melaksanakan tugasnya dalam perusahaan.

Dalam hal ini PT. GRAND TEXTILE INDUSTRY BANDUNG, sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang Textile Industry dengan misinya yaitu membuat kain denim, sudah seharusnya memiliki karyawan yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien, untuk kemudian pada akhirnya menunjukkan kedisiplinan yang tinggi dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan.

Sehubungan dengan hal diatas, maka 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. GRAND TEXTILE INDUSTRY Bandung, dengan segala keterbatasan yang dimiliki mencoba untuk melaksanakan program tersebut.

Keadaan demikian yang melatar belakangi penulis dalam penyusunan Laporan Tugas Akhir yang selanjutnya penulis tangkap dalam Laporan Tugas Akhir yang berjudul :

**“PERANAN MOTIVASI DALAM UPAYA MENINGKATKAN
DISIPLIN KERJA KARYAWAN”**

1.2 Identifikasi Masalah

Setiap perusahaan menginginkan agar karyawan mau bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dan disiplin dalam bekerja, sehingga perusahaan dituntut untuk mampu memberikan motivasi kepada karyawannya untuk bekerja sesuai aturan dan disiplin yang dimaksud agar sesuai dengan yang diharapkan sebelumnya, tapi tidak semua perusahaan berhasil dalam melaksanakan hal tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan motivasi di perusahaan GRANDTEX ?
2. Bagaimana tingkat disiplin kerja di perusahaan GRANDTEX?
3. Seberapa besar peranan motivasi terhadap disiplin kerja di perusahaan GRANDTEX?

1.3 Maksud dan Tujuan

1.3.1 Maksud diadakannya penelitian ini adalah :

1. Untuk memperoleh, mengolah dan menganalisa data yang dibutuhkan dalam penyusunan Laporan Tugas Akhir ini sebagai salah satu syarat

dalam menempuh Ujian Sidang Diploma III Jurusan Manajemen pada Universitas Widyatama.

2. Untuk mengetahui penerapan teori-teori yang pernah didapat dengan keadaan yang sebenarnya di perusahaan.

1.3.2 Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan Motivasi dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan pada PT. GRANDTEX.
2. Untuk mengetahui bagaimana tingkat kedisiplinan pekerja pada PT. GRANDTEX.
3. Untuk mengetahui seberapa besar peranan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. GRANDTEX.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini adalah diharapkan :

1. Bagi PT. GRANDTEX diharapkan dapat memberikan masukan-masukan mengenai Peranan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan, sehingga terjadi pertimbangan dalam melaksanakannya.
2. Bagi penulis, yaitu dapat memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam mengenai Peranan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan dengan melihat praktiknya secara langsung.
3. Pihak lain, yaitu sebagai tambahan referensi bagi rekan-rekan yang memerlukan sumber data dalam melakukan penelitian dengan tajuk dan objek Tugas Akhir yang sama.

1.5 Kerangka Pemikiran

Untuk memperoleh pegawai yang memiliki kemampuan dan ketrampilan serta semangat kerja yang tinggi, sehingga kualitas dan kedisiplinan kerja meningkat, perlu adanya suatu upaya seorang pemimpin. Salah satu usaha untuk

meningkatkan kualitas dan kedisiplinan kerja tersebut adalah melalui pemberian motivasi.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tentang motivasi, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya.

Motivasi merupakan suatu proses psikologi yang mencerminkan antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang dan motivasi merupakan sebuah proses psikologi yang timbul karena diakibatkan oleh faktor-faktor dari dalam maupun dari luar, hal ini timbul karena rangsangan atau insentif.

Menurut **Ranupandojo** dan **Husnan**, mengemukakan 10 prinsip yang harus dilakukan oleh pimpinan dalam memberikan motivasi kepada para bawahannya berupa :

1. Upah atau Gaji yang layak
2. Pemberian insentif
3. Memperhatikan rasa harga diri
4. Memenuhi kebutuhan rohani
5. Memenuhi kebutuhan berpartisipasi
6. Menempatkan pegawai pada tempat yang tepat
7. Menimbulkan rasa aman dimasa depan
8. Memperhatikan lingkungan tempat kerja
9. Memperhatikan kesempatan untuk maju
10. Menciptakan persaingan yang sehat

Untuk itu motivasi dapat dikatakan sebagai suatu pemberian pengarahan, dorongan atau semangat kepada para karyawan agar mampu bekerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan, demi tercapainya tujuan organisasi dalam suatu perusahaan dengan efektif dan efisien.

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan ini merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja

yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

Definisi disiplin kerja yang dikemukakan oleh **Nitisemito** (1991 : 199) adalah sebagai berikut :

Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis”

Disiplin kerja menurut **Hani Handoko** (1990 : 153) adalah sebagai berikut:

“Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi”

Hani Handoko (1990 : 153-154) juga mengemukakan bahwa ada dua tipe kegiatan pendisiplinan yaitu :

1. Disiplin Preventif

Kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawannya untuk mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah

2. Disiplin Korektif

Kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut

Disiplin menurut **Heri Simamora** (1995 : 565) sebagai berikut :

“Bentuk pengendalian diri karyawan, dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan kesungguhan tim kerja

Jadi pada dasarnya kedisiplinan kerja adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting dan menjadi tolak ukur untuk mengukur atau mengetahui, apakah fungsi-fungsi MSDM lainnya secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak oleh perusahaan.

Untuk mengetahui seberapa jauh peranan motivasi dalam upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan pada PT.GRANDTEX, penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada PT. GRANDTEX dengan judul :

“Motivasi Berperan Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan”

1.6 Metode Tugas Akhir

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penyusunan Laporan Tugas Akhir ini adalah sebagai berikut :

1. Studi Literatur

Tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mempelajari dan mengkaji melalui buku-buku, diktat, dan bahan-bahan bacaan lain yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan dan dijadikan pedoman atau pegangan penelitian dalam penentuan teori-teori yang berhubungan dengan objek penelitian

2. Studi lapangan

Yaitu, mengadakan penelitian langsung terhadap objek yang sedang diteliti guna mendapatkan data melalui :

a. Observasi

Adalah tehnik pengumpulan data yang berhubungan dengan objek penelitian, dimana penyusun melakukan penelitian secara langsung pada perusahaan

b. Wawancara

Yaitu, tehnik pengumpulan data dengan metode Tanya jawab secara langsung kepada pihak yang bersangkutan maupun staf dan karyawan yang ada diperusahan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan persediaan materi.

c. Kuisisioner

Yaitu, dengan cara mengedarkan angket yang berisi pertanyaan mengenai masalah yang sedang dilakukan.

1.7 Lokasi dan Waktu Kerja Praktek

Dalam penulisan Laporan Tugas Akhir ini penulis melakukan penelitian pada PT. GRANDTEX jl. Ahmad Yani No.127 yang berlokasi di Bandung.

Waktu yang dibutuhkan penulis untuk melakukan penelitian ini adalah kurang lebih tiga bulan

