# BAB I

# PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Penelitian

Dewasa ini sering sekali sebuah perusahaan atau organisasi menjalankan usahanya semata-mata demi mencapai tujuannya sendiri yaitu memperoleh keuntungan sebesar-besarnya dari usaha yang dijalankan. Hal tersebut mengakibatkan terabaikannya faktor-faktor yang mendukung usaha perusahaan tersebut salah satunya adalah faktor sumber daya manusia yang bekerja dan menjalankan kegiatan dalam perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia tersebut penting untuk diperhatikan karena merupakan kekayaan sebuah organisasi. Sebuah organisasi akan terus dapat menjalankan kegiatannya dan sukses dalam pencapaian tujuannya apabila perusahaan mampu mengolah sumber daya manusia yang ada dengan senantiasa memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan karyawan nya dengan tepat. Perusahaan sebagai tempat bernaung karyawan, tempat mereka mengabdikan diri harus memiliki sesuatu yang membuat para karyawan merasa terpacu untuk bekerja dan loyal terhadap perusahaan dimana mereka bekerja. Hal tersebut berupa nilai-nilai atau norma yang dapat mereka jadikan sebagai acuan dalam berperilaku untuk mengarahkan mereka bekerja dengan lebih baik. Selain itu faktor-faktor yang dapat memotivasi karyawan juga penting, agar para karyawan terus bersemangat dalam bekerja, dan akhirnya menghasilkan kinerja yang optimal.

Disiplin salah satu kunci seseorang atau sebuah perusahaan dalam mencapai sukses. Disiplin yang diterapkan dengan baik membangun kinerja yang optimal pada diri seseorang. Disiplin tidak hanya diukur dari sekedar ketepatan jam kerja saja. Melainkan mencakup keseluruhan kemampuan karyawan untuk mentaati peraturan-peraturan atau standart yang sudah dibuat oleh perusahaan untuk mencapai tujuan.

**Heidjrachman & Husnan (2002:15)** mengungkapkan "disiplin adalah setip perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah".

Selain disiplin ada juga motivasi yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Motivasi menjadi topik pembahasan yang tidak pernah selesai dibahas pada batasan tertentu. Banyaknya teori motivasi yang berkembang dan terus diteliti oleh para ahli karena tidak hanya hal-hal besar seperti finansial, penghargaan, jabatan dan ketenaran saja yang dapat memotivasi seseorang, bahkan hanya demi memenuhi kebutuhan sehari-hari seseorang pun dapat dianggap sebagai motivasi bagi seseorang untuk bekerja dan memberikan kinerja yang tinggi ditempat ia bekerja. Sebuah motivasi dapat mempengaruhi kinerja yaitu jika faktor-faktor yang menjadi motivasi seorang karyawan dapat terus dipenuhi oleh perusahaan.

Menurut **Robbins (2005 :92)** motivasi adalah:" proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi serta kemauan keras untuk mencapai tujuan organisasi". Ada tiga unsur dalam devinisi ini yaitu : usaha, kemauan keras ,dan

arah atau tujuan. Usaha merupakan karakteristik pertama dari motivasi,yakni usaha,menunjuk kepada kekuatan perilaku kerja seseorang atau jumlah yang ditunjukkan oleh seseorang dalam pekerjaannya. Tegasnya , hal ini melibatkan berbagai macam kegiatan atau upaya baik yang nyata maupun yang kasat mata. Kemauan keras merupakan karakteristik pokok motivasi yang kedua menunjuk kepada kemauan keras yang ditunjukkan oleh seseorang ketika menerapkan usahanya kepada tugas-tugas pekerjaannya. Dengan kemauan yang keras , maka segala usaha akan dilakukan. Kegagalan tidak akan membuatnya patah arang untuk terus berusaha sampai tercapainya tujuan. Arah atau tujuan merupakan karakteristik motivasi yang ketiga barkaitan dengan arah yang dituju oleh usaha dan kemauan keras yang dimiliki oleh seseorang.

Dengan adanya disiplin kerj dan motivasi yang terus menerus diberikan kepada para karyawan secara langsung memberikan dampak pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang akan kita teliti merupakan salah satu tolak ukur bagi keberhasilan suatu perusahaan. Kesuksesan sebuah perusahaan biasanya sering diukur dari kinerja karyawan yang optimal. Namum dalam interaksi sehari-hari ,antara atasan dan bawahan , berbagai asumsi dan harapan lain muncul. Ketika atasan dan bawahan membentuk serangkaian asumsi dan harapan mereka sendiri yang sering agak berbeda , perbedaan-perbedaan ini yang akhirnya berpengaruh pada tingkat kinerja. Kinerja adalah :" hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas , seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama". **(Rivai & Basri,2004 )**

CV Cahaya Berkat Bersama (CBB) adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang *garment and retail*. Yang memproduksi pakaian jadi dewasa pria dan wanita. CV Cahaya Berkat Bersama juga menjual produknya sendiri dan memasok ke beberapa pusat perbelanjaan besar di Bandung dan juga banyak toko-toko besar dan pusat perbelanjaan di luar kota sekaligus diluar pulau. Perusahaan ini baru berdiri pada Mei 2010 sebagai anak perusahaan dari PT Multi Garmenjaya (Cardinal ) Bandung dengan pengawasan manajemen dibantu oleh PT Adhikarya Busana (Perahu Jeans ).

Menyangkut persoalan disiplin kerja, di Cv Cahaya Berkat Bersama mengalami kesulitan dalam penerapannya untuk keseluruhan divisi. Saat peraturan mengenai disiplin kerja berupa sanksi keterlambatan diterapkan ternyata masih saja ditemukan karyawan-karyawan yang melanggar dan tidak mendapatkan pengawasan yang baik. Dari awal cv ini dibentuk, disiplin kerja yang diterapkan adalah masalah keterlambatan. Disiplin ini adalah terapan dari PT Adhikarya busana,sehingga dijadikan juga sebagai tolak ukur penilaian kinerja karyawan.

Dibuatnya peraturan ini perusahaan berharap akan terciptanya kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan jam kerja yang teratur, sehingga jam kerja bisa berjalan optimal. Namun pada hakekatnya, hal ini belum benar-benar dapat tercipta di cv ini. Salama kurang lebih satu tahun persentasi jumlah keterlambatan kehadiran karyawan terus ada dan jumlah persentasinya ada pula yang cukup memprihatinkan, dan hal ini pula yang mengakibatkan poin penilaian kinerja

karyawan dianggap menurun sehingga berpengaruh terhadap pemberian motivasi terhadap karyawan.

Keterlambatan karyawan yang terjadi di CV Cahaya Berkat Bersama dapat kita lihat pada tabel data absensi berikut:

**Tabel 1.1**

**Data Absensi satu tahun**

| **Bulan** | **Jam Kehadiran** | | **Persentasi Keterlambatan** |
|---|---|---|---|
| | **< 9:00** | **>9:00** | |
| 21 Mei-21Juni 2010 | 43 | 7 | 14 % |
| 21 Juni-20 Juli2010 | 38 | 12 | 24 % |
| 21 Juli-20 Agustus 2010 | 35 | 15 | 30% |
| 21 Agustus-20 September 2010 | 27 | 23 | 46 % |
| 21 September-20 Oktober 2010 | 27 | 23 | 46 % |
| 21 Oktober- 20 November 2010 | 40 | 10 | 20 % |
| 21 November- 20 Desember 2010 | 42 | 8 | 16 % |
| 21 Desember- 20 Januari 2011 | 45 | 5 | 10 % |
| 21 Januari- 20 Februari 2011 | 28 | 22 | 44 % |
| 21 Februari- 20 Maret 2011 | 30 | 20 | 40 % |
| 21 Maret- 20 April 2011 | 35 | 15 | 30 % |
| 21 April- 20 Mei 2011 | 38 | 12 | 24 % |

**Sumber : HRD CV Cahaya Berkat Bersama Bandung**

Dari tabel diatas jelas kita lihat, bahwa adapun peraturan tentang kedisiplinan ternyata belum cukup untuk mengatur para karyawan. Sehingga jam

kerja yang optimal pun belum dapat terwujud. Dan dampak dari hal ini adalah berpengaruh pada kinerja karyawan. Tugas dari para atasan untuk memberikan motivasi kepada para karyawan agar kedisiplinan dapat ditingkatkan dan diharapkan dapat berpengaruh ke kinerja karyawan.

Peraturan tentang pengaturan jam masuk kerja telah dibuat dan bakukan. Namun akibat dari kurangnya pengawasan pelaksanaannya, mengakibatkan peraturan tersebut tidak dapat diterima dan dilaksanakan oleh kebanyakan karyawan. Adapun peraturan mengenai keterlambatan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1.2**

**Sanksi Keterlambatan Karyawan**

| No | Tingkatan | Keterangan | Sanksi |
|---|---|---|---|
| 1 | Batas I | Tiga kali berturut-turut terlambat dalam satu minggu | Karyawan akan mendapatkan sanksi berupa teguran dari atasan langsung |
| 2 | Batas II | Dalam satu bulan Batas I terjadi dua kali berturut-turut | Surat Peringatan I |
| 3 | Batas III | Batas I terjadi di bulan baru setelah karyawan mendapatkan sanksi dari Batas II | Teguran Keras dan Surat Peringatan (SP II) |
| 4 | Batas IV | Apabila seorang karyawan sudah pernah mendapat SP I & II namun tidak mengindahkan sanksi yang telah diterima | Diberhentikan dari perusahaan. |

**Sumber : HRD CV Cahaya Berkat Bersama Bandung**

Selain di ciptakan untuk mengoptimalkan jam kerja, disiplin ini juga dipakai sebagai salah satu poin kinerja karyawan. Persentasinya pun cukup besar

yaitu dua puluh persen (20 % ). Namun hal ini juga menimbulkan pertanyaan, apakah sosialisasi soal penilaian kinerja ini sudah tersosialisasi dengan baik atau belum merata. Sehingga walau persentasi nya besar , masih begitu banyak karyawan yang melanggar dengan datang tidak tepat waktu. Tabel penilaian kinerja karyawan di CV Cahaya Berkat Bersama dapat kita lihat pada tabel berikut :

**Tabel 1.3**

**Penilaian Kinerja Karyawan**

| No | Poin | % | Keterangan |
|---|---|---|---|
| 1 | Pencapaian Target Vs Realisasi | 70% | Dalam satu bulan tiap divisi telah diberi target pencapaian. Dan pada akhir bulan akan di evaluasi |
| 2 | Performance<br>• Ketepatan waktu<br>• Kerapihan<br>• Kecepatan<br>• Absensi | 20% | Ternyata absensi di sini tidak menjadi point utama. Alasannya adalah selama tidak melebihi jatah cuti yang telah ditetapkan dan tidak mengganggu , absensi tidak terlalu dipermasalahkan. |
| 3 | Loyalitas | 10% | Mengikuti prinsip perusahaan " Jika karyawan loyal, maka perusahaan juga akan loyal" sehingga loyalitas termasuk salah satu poin penlaian kinerja |

**Sumber : HRD CV Cahaya Berkat Bersama**

Selain menyangkut masalah sosialisasinya,tabel penilaian kinerja ini juga menimbulkan permaslahan sendiri, seharusnya apa yang sudah tertera menjadi mutlak untuk dijalankan dan berlaku bagi seluruh karyawan. Namun di CBB hal ini belum berlaku mutlak bagi seluruh karyawan, sehingga sampai saat penulis

melakukan penelitian tentang indikator-indikator yang mempengaruhi kinerja, belum ada jawaban yang jelas.

Tabel sanksi keterlambatan dan penilaian kinerja diatas menunjukan bahwa sebenarnya perusahaan berusaha membangun semangat kerja karyawan dengan tetap memotivasi lewat tabel penilaian kinerja dan menanamkan disiplin kerja yang baik kepada para karyawan. Untuk penilaian diserahkan kepada kepala bagian masing-masing yang kemudian di evaluasi tiap bulannya dalam *Global meeting*. Hasilnya akan diakumulasikan per tiga bulan untuk kemudian diperoleh nilai tambah sebagai hasil akhir yang ingin diperoleh oleh karyawan yaitu berupa bonus tambahan atau kenaikan gaji bagi yang mampu mencapa persentasi minimal 80% (delapan puluh persen ).

Kondisi diatas benar-benar menimbulkan permasalahan bagi pimpinan perusahaan untuk memberikan motivasi dan menerapkan disiplin kerja bagi para pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya secara maksimal. Apa yang harus ditingkatkan masih harus dikaji lebih jauh.

Oleh karena itu, maka dari uraian diatas penulis tertarik untuk mengangkat judul penelitian: “PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV CAHAYA BERKAT BERSAMA BANDUNG”

## 1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

### 1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan dan uraian diatas, permasalahan dam penelitian ini dapat diidentifikasikan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja belum diterapkan dengan baik dan benar

2. Faktor-faktor motivasi yang diberikan belum merata kepada seluruh karyawan

3 .Pengukuran kinerja karyawan belum tepat bagi tiap divisi

### 1.2.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan uraian latar belakang dan identifikasi masalah, maka dapat dirumuskan permaslahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Disiplin Kerja di CV Cahaya Berkat Bersama Bandung
2. Bagaimana Motivasi di CV Cahaya Berkat Bersama Bandung
3. Bagaimana kinerja di CV Cahaya Berkat Bersama Bandung
4. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi baik secara partial maupun simultan terhadap Kinerja karyawan di CV Cahaya Berkat Bersama Bandung

## 1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

### 1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini ini dilakukan untuk memperoleh data dan informasi serta menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di CV Cahaya Berkat Bersama Bandung.

### 1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun sebagai tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui penerapan disiplin kerja di CV Cahaya Berkat Bersama Bandung
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat memotivasi karyawan di Cv Cahaya Berkat Bersama Bandung
3. Untuk mengetahui seberapa besar kinerja karyawan di Cv Cahaya Berkat Bersama Bandung
4. Untuk mengetahui seberapa besar disiplin kerja dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan di Cv Cahaya Berkat Bersama Bandung baik secara partial maupun simultan

## 1.4 Kegunaan Penelitian

### 1.4.1Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan berguna bagi :

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan lewat penelitian ini, dapat membantu perusahaan dalam mengevalusi dan memilih tipe kepemimpinan yang sesuai serta membentuk budaya organisasi yang baik yang dapat mendorong para karyawan untuk lebih termotivasi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya demi tercapainya tujuan perusahaan

2. Bagi Pemimpin dan Karyawan

Lewat penelitian ini diharapkan pemimpin di cv ini dapat memilih tipe kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, mampu mendengarkan apa yang menjadi kebutuhan karyawan. Dan bagi karyawan itu sendiri diharapkan

mampu membentuk budaya organisasi yang memiliki nilai positif sehingga dapat menjadi salah satu faktor motivasi dalam bekerja.

### 1.4.2 Kegunaan Akademis

Dalam kegunaan akademis ini,diharapkan dapat berguna bagi :

a.Bagi Pengembangan Ilmu

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam pengembangan ilmu pengetahuan yang dapat membantu para peneliti di bidang yang sama khususnya yang meneliti tentang pengaruh tipe kepemimpinan, budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap motivasi kerja karyawan.

b.Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu para peneliti lain yang meneliti permasalahan yang sama. Sehingga memiliki tambahan referensi sabagai bahan untuk meneliti lebih lanjut.

c.Bagi Penulis

Hasil penelitian ini ditujukan sebagai salah satu persyaratan tugas akhir di jenjang starata satu. Dan diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi skripsi yang memberikan manfaat bagi pihak universitas dan para mahasiswa yang akan menjadikannya bahan referensi.

## 1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

### 1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan dimana penulis bekerja yaitu di CV CAHAYA BERKAT BERSAMA, Yang berada di Gedung toko Perahu Jeans Galery Lantai

IV yang beralamatkan di Jl. Cihampelas no 146 BANDUNG. Telepon 022-2031965, fax no 022- 2033218.

### 1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan sejak bulan juli dan berakhir pada tanggal April 2011 sampai dengan Agustus 2011.

**Tabel 1.4**
***Time Schedule* / Waktu Pelaksanaan Kegiatan**

| NO | Prosedur | April 2011 | Mei 2011 | Juni 2011 | Juli 2011 | Agustus 2011 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| I | **Tahap Persiapan**<br>1.Membuat proposal UP<br>2. Pengambilan formulir dan penyusunan UP<br>3.Menentukan tempat penelitian | | | | | |
| II | **Tahap Pelaksanaan**<br>1.Penelitian di erusahaan<br>2.Penyusunan dan imbingan UP<br>3. Revisi UP<br>4.Sidang UP | | | | | |
| III | **TAHAP PELAPORAN**<br>1.Penyusunan dan bimbingan skripsi<br>2. Pengolahan data<br>3. Menyiapkan Draft skripsi<br>4. Revisi Laporan Skripsi<br>5. Sidang Akhir skripsi | | | | | |