BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap perusahaan atau organisasi yang bergerak di dalam dunia bisinis selalu mempunyai tujuan, antara lain: keuntungan (laba) dari usahanya, kontinuitas dan perluasan usaha. 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. Dalam kegiatan produksi faktor tenaga kerja (karyawan) mempunyai pengaruh besar, karena tenaga kerjalah yang melaksanakan proses produksi tersebut. Karyawan pada hakekatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam perusahaan. Sumber daya manusia inilah yang menjalankan kegiatan sehari-hari. Karyawan merupakan *living organism* memungkinkan berfungsinya suatu organisasi atau perusahaan dan menjadi unsur penting dalam manajemen. Agar pekerja dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka di dalam perusahaan diciptakan sistem manajemen yang dikenal dengan manajemen kepegawaian.

Manajeman kepegawaian ini dapat dirumuskan sebagai proses mengembangkan, menerapkan dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, metode metode dan program-program yang berhubungan dengan individu dalam organisasi (Miner dan MG. Miner, 1979:23).

Karyawan suatu perusahaan akan dapat bekerja dengan baik dalam menghasilkan suatu barang apabila mereka mempunyai minat dan semangat terhadap pekerjaan tersebut. Minat dan semangat tersebut dapat tumbuh apabila para pengusaha selalu menyadari akan kewajiban-kewajibannya terhadap para karyawan tersebut, dalam hal ini membimbing, membina dan merawatnya secara wajar sesuai dengan asas-asas kemanusiaan serta menghargainya sebagai pelaksana dari perusahaan.

Sukses tidaknya seorang karyawan dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi serta dari pihak karyawan itu sendiri.

Disiplin merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para pegawainya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta

meningkatkan efisiensi dan kinerja para pegawainya. Disiplin sendiri terbagi kedalam dua jenis, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. Disiplin preventif adalah tindakan yang berusaha mendorong pegawai untuk memenuhi dan mentaati peraturan yang ada karena kesadarannya sendiri, dengan kata lain lebih bertujuan untuk mencegah para pegawai melakukan kesalahan dan pelanggaran. Sedangkan disiplin korektif adalah tindakan yang berupa pemberian sanksi kepada pegawai atau dengan kata lain lebih bertujuan agar pegawai tidak mengulangi kesalahan yang telah dilakukan.

Visi dan misi suatu perusahaan dapat tercapai apabila perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Menurut Murni (2007), baik buruknya kondisi kinerja perusahaan mempengaruhi tercapainya keuntungan perusahaan. Sedarmayanthi (2010:260) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Baik buruk hasil kerja karyawan dapat dilihat dari standar kinerja yang telah ditetapkan perusahaan. Jika karyawan memberikan hasil kerja sesuai standar kinerja yang telah ditetapkan, maka kinerja karyawan tergolong baik.

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan. Zesbendri dan Aryanti (2009), menyebutkan bahwa disiplin merupakan modal utama yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Menurut Ardana, dkk (2011:134), disiplin kerja merupakani suatu sikap menghormati, menghargai,

patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya. Iriani (2010), menambahkan bahwa kedisiplinan karyawan mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Dengan kedisiplinan kerja maka, karyawan tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan.

Atiomo (2000:124) dalam Adomi dan Eruvwe (2004), mendefinisikan disiplin sebagai pelatihan pikiran dan karakter untuk menghasilkan pengendalian diri dan kebiasaan untuk patuh. Rivai (2004) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Heidjrachman dan Husnan (2000: 15) dalam Sinambela (2012), disiplin adalah setiap perseorangan atau kelompok yang yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada “perintah”. (Hasibuan, 2008) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Motivasi kerja menurut Marihot (2002) adalah faktor-faktor yang

mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Pegawai yang memiliki motivasi lemah atau menurun akan berdampak pula pada kinerja mereka sehingga akan berakibat pada titik maksimalnya mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Faktor-faktor yang memungkinkan untuk digunakan oleh perusahaan dalam meningkatkan motivasi kerjanya guna meningkatkan produktifitas kerja karyawan, diantaranya gaji yang sesuai dengan indeks kehidupan lokal, training bagi karyawan-karyawan tertentu yang memiliki prospek yang bagus di masa depan, pemotivasian individual maupun kolektif melalui berbagai cara misal pemberian insentif yang proporsional dengan motivasi kerjanya, atau promosi jabatan yang diharapkan dapat merubah tingkat kehidupannya sehingga menjadi lebih baik.

Motivasi sebagaimana diungkapkan Wursanto (1988: 132) adalah alasan, dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja. Dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Sutrisno (2009) motivasi adalah suatu sikap atau dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Pentingnya

motivasi kerja disampaikan oleh Handoko (2000:86), sebagai kekuatan pendorong yang dapat mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan dan kepuasan dirinya. Shadare (2009), juga menyebutkan motivasi karyawan merupakan salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karena pentingnya motivasi maka dalam suatu organisasi maupun perusahaan diperlukan adanya motivasi yang baik demi tercapainya tujuan perusahaan.

Dengan adanya disiplin kerja 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)**

Woojin Tech Busan adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang *manufaktur*. Taeheung Tech Busan South Korea berdiri pada 05 april 2011 oleh Park Jung Oek. Pada tahun pertama yaitu tahun 2012 Taeheung Tech. Mengubah namanya menjadi Woojin Tech. Woojin Tech membentuk kesatuan dan ketekunan

dengan itikad baik, berdasarkan tujuan utama mempromosikan pengakuan internasional dari praktek kreatif melalui perbaikan yang berkesinambunggan melalui pengurangan biaya, pengiriman produk tepat waktu, kepuasan pelanggan itu yang paling utama di perusahaan ini dan menciptakan produk terbaik dan mewujudkan perkembangan manusia di Korea khususnya di Busan. Area bisnis di perusahaan ini di bagian mobil dan manufaktur injeksi plastik.

Woojin Tech memproduksi accessories mobil sesuai dengan kebutuhan tiap mobil, jenis produk yang di hasilkan di antaranya adalah BOX/COVER (GD), D/GARNISH (DM,AN,VF, LF,UD D, MD D dan MD QTR), PW FRAME (MD dan GD), SPOILER/BPR (FS,DM dan A1). Yang kemudian produk-produk tersebut di jual kepada prusahaan-prusahaan mobil yang ada di Korea. Untuk saat ini produk jenis D/GARNISH (AN, UD D, MD D dan MD QTR) sudah di pasarkan sampai amerika sadangkan untuk produk jenis lainnya masih di pasarkan di Korea saja.

Menyangkut persoalan disiplin kerja di perusahaan Woojin Tech Busan 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 perusahaan Woojin Tech Busan ini dibentuk, disiplin kerja yang diterapkan adalah masalah keterlambatan.

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 perusahaan Woojin Tech Busan ini. Dibuatnya peraturan ini perusahaan berharap akan terciptanya kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan jam kerja yang teratur, sehingga jam kerja bisa berjalan optimal. Perusahaan juga berusaha membangun semangat kerja karyawan dengan tetap memotivasi dan menanamkan disiplin kerja yang baik kepada para karyawan.

Peraturan tentang pengaturan jam masuk kerja telah dibuat, namun akibat dari kurangnya pengawasan pelaksanaannya, mengakibatkan peraturan tersebut tidak dapat diterima dan dilaksanakan oleh kebanyakan karyawan.

Adapun perarturannya adalah sebagai berikut :

1. Batas I : Tiga kali berturut-turut terlambat dalam satu minggu sanksinya adalah berupa teguran dari atasan langsung.
2. Batas II : Dalam satu bulan dilakun batas I 2 kali berturut-turut sanksinya adalah surat peringatan I.
3. Batas III : melakukan kembali batas I di bulan berikutnya setelah mendapatkan sanksi dari batas I dan sanksinya adalah teguran keras dan mendapat surat peringatan II.
4. Ketika karyawan telah mendapatkan SP I dan SP II dan tidak menghiraukan sanksi tersebut karyawan tersebut langsung diberhentikan secara langsung dari perusahaan.

Selain di ciptakan untuk mengoptimalkan jam kerja, disiplin ini juga dipakai sebagai salah satu poin kinerja karyawan. Dalam hal ini menimbulkan pertanyaan, apakah sosialisasi soal penilaian kinerja ini sudah tersosialisasi dengan baik atau belum merata. Walau persentasinya besar masih begitu banyak karyawan yang melanggar dengan datang tidak tepat waktu.

Adapun poin-poin penilaian kinerja karyawan pada perusahaan Woojin Tech adalah sebagai berikut:

1. Pencapaian target versus realisasi.

   Dalam satu bulan tiap divisi telah diberi target pencapaian dan pada akhir bulan akan di evaluasi.

2. Performance : ketepatan waktu, kerapihan, kecepatan dan absensi.

   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

4. Mengikuti prinsip perusahaan " Jika karyawan loyal, maka perusahaan juga akan loyal" sehingga loyalitas termasuk salah satu poin penlaian kinerja.

Penilaian kerja juga menimbulkan permaslahan sendiri, seharusnya apa yang sudah tertera menjadi mutlak untuk dijalankan dan berlaku bagi seluruh karyawan. Namun di Woojin Tech hal ini belum berlaku mutlak bagi seluruh karyawan, sehingga sampai saat melakukan penelitian tentang indikator-indikator yang

mempengaruhi kinerja, belum ada jawaban yang jelas.

Dari sanksi keterlambatan dan penilaian kerja diatas menunjukan bahwa sebenarnya perusahaan berusaha membangun semangat kerja karyawan dengan tetap memotivasi lewat penilaian kinerja dan menanamkan disiplin kerja yang baik kepada para karyawan.

Dari kondisi ini 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 KEDISIPILINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA WOOJIN TECH BUSAN (우진테크)".

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

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

Berdasarkan uraian diatas ada pun identifikasi masalahnya adalah 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

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan beberapa masalah adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kedisiplin kerja di Woojin Tech Busan (우진테크).
2. Bagaimana motivasi kerja di Woojin Tech Busan (우진테크).
3. Bagaimana kinerja di Woojin Tech Busan (우진테크).
4. Apakah kedisiplinan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Woojin Tech Busan (우진테크).
5. Apakah motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Woojin Tech Busan (우진테크).
6. Apakah kedisplinan dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Woojin Tech Busan (우진테크).

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud Penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh kedisiplinan, motivasi dan produktivitas kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi Woojin Tech Busan (우진테크).

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana kedisiplin kerja di Woojin Tech Busan (우진테크).
2. Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja di Woojin Tech Busan (우진테크).
3. Untuk mengetahui bagaimana kinerja di Woojin Tech Busan (우진테크).
4. Untuk mengetahui apakah kedisiplinan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Woojin Tech Busan (우진테크).
5. Untuk mengetahui apakah motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Woojin Tech Busan (우진테크).

6. Untuk mengetahui apakah kedisplinan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Woojin Tech Busan (우진테크).

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Dari hasil penelitian ini penulis mengharapkan dapat berguna dan bermanfaat bagi pihak perusahaan terutama pihak perusahaan Woojin Tech Busan (우진테크) dalam mengetahui kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi Woojin Tech Busan (우진테크).

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. Bagi penulis, hasil Penelitian ini merupakan pengalaman berharga dimana penulis dapat menambah wawasan mengenai pengaruh kedisplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi Woojin Tech Busan (우진테크).
2. Bagi peneliti lain, hasil penelitian ini berguna untuk peneliti lain dalam menambah ilmu dan sumber penelitian yang berguna bagi peneliti lain.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di perusahaan Woojin Tech (우진테크) Busan Korea Selatan.

1.5.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Maret 2014 sampai pada bulan Mei tahun 2014. Secara lebih rinci waktu penelitian dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini:

Tabel 1.1
Pelaksanaan Penelitian

Tahap	Prosedur	Bulan			
I	**Tahap Persiapan :**	**Maret 2014**	**April 2014**	**Mei 2014**	**Juni 2014**
	Pengajuan Judul Penelitian				
	Memilih dan mendefinisikan masalah				
	Menentukan tempat penelitian				
II	**Tahap Pelaksanaan :**				
	Pengumpulan Data				
	Analisis				
	Menulis Draft Skripsi				
III	**Tahap Pelaporan** :				
	Menyiapkan Draft Skripsi				
	Sidang Akhir Skripsi				