

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robert;2006). Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Pada dasarnya sumber daya manusia didefinisikan sebagai salah satu sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi. Meliputi semua orang yang melakukan aktivitas (Gomes, 2002;1). Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, dalam Banni (2011).

Kinerja pegawai dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2005;10). Sukses tidaknya seorang pegawai dalam bekerja akan dapat diketahui apabila

perusahaan atau organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem sistem kinerja. Terjadinya peningkatan kinerja pegawai yang berkesinambungan pada perusahaan diduga karena dipengaruhi oleh Disiplin Kerja, Penempatan Kerja dan Motivasi Kerja.

Disiplin Kerja merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja, Siagian (2010;305). 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 dapat mempengaruhi kinerja pegawai di suatu perusahaan jika disiplin kerja meliputi tujuan dan kemampuan, teladan kepemimpinan, keadilan dan ketegasan, Hasibuan (2008).

Faktor lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai di suatu perusahaan adalah Penempatan Kerja. Penempatan kerja adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus dalam seleksi sesuai minat, bakat, pendidikan, pengalaman dan prestasi yang dimiliki dengan persyaratan yang dibutuhkan organisasi dan dijalankan secara kontinuitas dan kronologis dengan wewenang dan tanggung jawab sebesar porsi dan komposisi yang telah ditentukan dan diberikan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan wewenang dan tanggung jawab, Siswanto (2008;9) dalam Astutui (2010). Penempatan kerja

dapat mempengaruhi kinerja pegawai di suatu perusahaan jika meliputi Pendidikan, Pengetahuan Kerja, Keterampilan Kerja, dan Pengalaman Kerja (Suwanto, 2003;129) dalam Atkhan (2013).

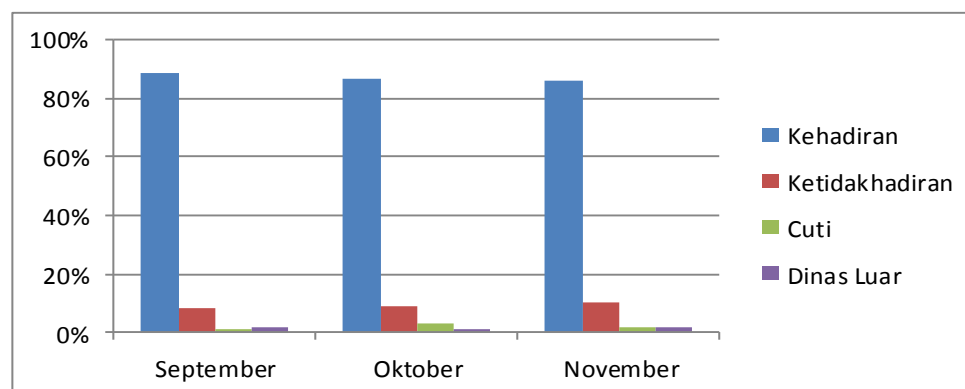
Pada implementasi timbulnya kinerja pegawai di suatu perusahaan secara optimal diduga juga tidak terlepas dari Motivasi Kerja yang dimiliki oleh pegawai. Motivasi kerja adalah juga mengungkapkan bahwa, motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual, Mangkunegara (2005;233). Motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai di suatu perusahaan jika meliputi, gaji, hubungan kerja, kondisi kerja, dan pengakuan atau penghargaan, Mangkunegara (2005).

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

PT Arifin Sidayu Gresik adalah salah satu perusahaan travel di daerah Gresik, Jawa Timur, sekitar pantura. bergerak di bidang pengantaran, penjemputan, tiket pesawat, money changer, bidang travel. Pengurusan passport dan persewaan mobil. Misi utama dari PT Arifin Sidayu Gresik adalah menyediakan total solusi kepada setiap pelanggan dan turut serta dalam meningkatkan kemudahan jalur transportasi terutama untuk sektor bisnis,

ketenaga kerjaan dan pendidikan. Pihak manajemen PT Arifin Sidayu sangat memahami akan pentingnya disiplin kerja dan motivasi kerja bagi seluruh karyawan yang ada disetiap divisi. Di harapkan dengan tingginya tingkat disiplin dan motivasi kerja yang di tunjukkan karyawan, mampu mendorong tercapainya tujuan perusahaan. Terdapat beberapa faktor yang dapat menunjukkan disiplin kerja salah satunya dilihat dari tingkat kehadiran. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak personalia, adapun tingkat absensi karyawan PT Arifin Sidayu sebagai berikut:

Tabel 1.1
Tingkat Kehadiran Karyawan



Sumber : Personalia PT Arifin Sidayu

Filipo dalam jurnal Banni (2011), di negara yang padat penduduknya, jumlah ketidakhadiran yang normal adalah tiga persen. Pada table 1.1 menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan di PT Arifin Sidayu 3 bulan terakhir melebihi tiga persen. Sehingga dapat dikatakan tingkat kehadiran karyawan PT Arifin Sidayu tidak normal, dan bagi pihak manajemen PT Arifin Sidayu sendiri, terjadinya peningkatan persentasi ketidakhadiran ini menurunkan pencapaian kinerja karyawan PT Arifin Sidayu.

Proses penempatan karyawan pada PT Arifin Sidayu dilakukan berdasarkan kebutuhan perusahaan. Penempatan karyawan didasarkan pada kualifikasi tertentu seperti tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kesehatan dan kemampuan. Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian karyawan PT Arifin Sidayu yang mendapatkan penempatan kerja tidak di kota asalnya, karyawan tersebut mengatakan bahwa penempatan kerja yang jauh dari tempat tinggal atau asalnya menyebabkan menurunnya kinerja, karena penempatan kerja menyebabkan karyawan sulit beradaptasi di lingkungan yang baru dan merasa jauh dengan orang – orang terdekat, misalnya keluarga, sehingga hal tersebut membuat karyawan memiliki motivasi yang rendah dalam bekerja. Dengan rendahnya motivasi tersebut menyebabkan kinerja serta ikut menurun. Rendahnya tingkat motivasi di katakan dapat menurunkan kinerja, karena karyawan yang memiliki motivasi yang rendah merasa malas dan tidak terdorong untuk mengembangkan diri dalam perusahaan sehingga kinerjanya pun menurun.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi seperti masalah yang telah diuraikan sebelumnya yaitu mengenai disiplin kerja, penempatan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penurunan kinerja karyawan diduga karena disiplin dan penempatan yang dilakukan tidak tepat serta motivasi kerja yang kurang sesuai dengan harapan karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Arifin Sidayu”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas maka dapat ditentukan rumusan masalah yang nantinya akan dijadikan titik tolak dalam menentukan permasalahan selanjutnya. Adapun rumusan masalahnya adalah:

1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Arifin Sidayu Gresik ?
2. Apakah ada pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Arifin Sidayu Gresik ?
3. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Arifin Sidayu Gresik ?
4. Apakah ada pengaruh simultan disiplin kerja, penempatan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Arifin Sidayu Gresik ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang ada maka adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Arifin Sidayu Gresik.
2. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Arifin Sidayu Gresik.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Arifin Sidayu Gresik.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan disiplin kerja, penempatan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Arifin Sidayu Gresik.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi ilmu pengetahuan.

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai salah satu tambahan informasi, referensi tambahan, dan acuan atau perbandingan bagi para peneliti selanjutnya khususnya dalam aplikasi mengenai pengaruh disiplin kerja, penempatan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi PT Arifin Sidayu Gresik.

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam rangka SDM dan kualitas budaya serta manajemen mutu perusahaan beserta berbagai kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM dan kualitas budaya serta manajemen perusahaan.

3. Bagi Peneliti selanjutnya.

dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan peneliti dalam melakukan penelitian ini khususnya dalam bidang ekonomi dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja, penempatan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.