**BAB 1**

**PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang**

Dalam era globalisasi menurut adanya kompetisi dari beberapa Negara dalam melakukan persaingan dengan merebut kedudukan yang tertinggi baik dalam bidang ekonomi, politik, sosial budaya dan sebagainya. Persaingan tidak dapat terhindar dari dunia global ini karena yang terbaiklah yang akan terpilih dan maju lebih kedepan. Persaingan yang besar sering terjadi memberikan dampak yang akan menjalar ke seluruh Negara. Dampak ini tidak hanya dirasakan oleh Negara bersangkutan yang melakukan persaingan dan inovasi melainkan dirasakan oleh Negara-Negara tetangga koalisi bersangkutan.

Dalam perusahaan swasta maupun pemerintah, manusia yang melaksanakan tugas dan kewajibannya dapat disebut sebagai karyawan atau pegawai. Mengingat pentingya posisi karyawan dalam suatu perusahaan, maka dalam pelaksanaan kegiatannya diperlukan karyawan yang cakap dalam kemampuannya, kuat kemauannya, ketepatan waktu, loyalitas kerja yang tinggi pada perusahaan, dan dapat melaksanakan kewajibannya untuk kepentingan perusahaan di atas kepentingan pribadi serta bersikap disiplin dalam bekerja. Pada umumnya setiap perusahaan yang didirikan selalu berusaha memperoleh produktivitas kerja yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Akan tetapi hal ini tidak mudah apabila disiplin kerja karyawan rendah. Disiplin mendorong produktivitas atau disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas.

Dalam suatu perusahaan, disiplin kerja sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, karna pada dasarnya produktivitas kerja yang tinggi berasal dari disiplin kerja yang dilakukan oleh para karyawan pada suatu perusahaan. Karyawan yang produktif adalah karyawan yang cekatan dan mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai mutu yang ditetapkan dengan waktu yang lebih singkat, sehingga akhirnya dapat tercapai tingkat produktivitas kerja yang baik serta tinggi dalam perusahaan. Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi produktivitas kerja serta prestasi karyawan yang dapat dicapai. Disiplin kerja merupakan salah satu syarat untuk dapat membantu karyawan bekerja secara produktif yang akan membantu mencapainya produktivitas kerja karyawan yang baik.

Disiplin kerja salah satu hal yang dapat mencapai tingkat produktivitas kerja karyawan berjalan dengan baik dan sesuai ketentuan dan peraturan perusahaan. Perusahaan menginginkan tenaga kerja yang berkualitas dan produktif sehingga perusahaan dapat maju dengan pesat dan mampu bersaing pada era persaingan bebas. Untuk menghadapi persaingan bebas yang semakin ketat dituntut disiplin kerja untuk produktivitas kerja karyawan secara optimal, maksudnya setiap sumber daya manusia dituntut untuk dapat melaksanakan semua tugas dan tanggung jawabnya sebaik mungkin, bekerja dengan teliti, cepat dan tepat pada harapan yang dituju dan bermanfaat bagi perkembangan perusahaan, sehingga menghasilkan kerja karyawan yang baik dan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Salah satu tantangan yang dihadapi dalam mencapai produktivitas kerja yang baik adalah rendahnya tingkat disiplin kerja serta kesadaran karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab mereka dalam melaksanakan pekerjaan.Hal yang mempengaruhi tingkat disiplin pada perusahaan yaitu kehadiran dan ketaatan pada peraturan kerja serta standar kerja. Seperti, karyawan yang datang terlambat, cara berpakaian yang tidak memenuhi standar perusahaan dan kurangnya tanggungjawab terhadap tugas yang diberikan.

Produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan *output* yang optimal bahkan maksimal. Tujuan utama dalam mencapai produktivitas kerja karyawan yang baik adalah karyawan yang maupun bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Baik karyawan di tingkat bawah maupun di tingkat atas. Guna mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu salah satunya memperbaiki tingkat produktivitas kerja, maka manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar perusahaan dapat berjalan seimbang, kegiatan tersebut dapat berjalan lancar apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Perbaikan produktivitas kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan disiplin kerja. Dalam memperoleh produktivitas kerja yang tinggi dengan kemampuan serta mampu meningkatkan hasil yang dicapai. Kurangnya produktivitas kerja tergambar pada aktivitas karyawan yang kurang teliti dalam bekerja sehingga pekerjaan tidak selesai dengan baik, menunda-nunda pekerjaan sehingga tidak selesai tepat waktu dan pencapaian hasil pekerjaan yang tidak tercapai sesuai target perusahaan. Hal ini mengakibatkan turunnya produktivitas kerja.

PT. Wahana Wirawan Manado merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang penjualan dengan beroperasi sebagai dealer resmi kendaraan bermotor dari 2 merek mobil yaitu Nissan dan Datsun. Perusahaan ini sangat membutuhkan karyawan yang inisiatif dan pekerja keras. Dalam pekerjaan di bidangnya masing-masing, para karyawan ataupun sales sudah bekerja dengan baik dan maksimal, akan tetapi dalam suatu perusahaan juga sangat penting adanya kedisiplinan kerja untuk diterapkan dalam pencapaian produktivitas kerja yang lebih tinggi. Tingkat kedisiplinan yang dicerminkan oleh perusahaan ini masih kurang dari yang diharapkan. Yang mempengaruhi tingkat disiplin pada perusahaan yaitu kehadiran seperti datang terlambat contohnya jam masuk kantor jam 8 tetapi sampai di kantor jam setengah 9 dan memakai jam istirahat berlebihan contohnya jam istirahat seharusnya mulai dari jam 12 siang sampai dengan jam 1 siang dipakai sampai jam 2 siang. Ketaatan pada peraturan kerja seperti tidak berpakaian sesuai dengan standar perusahaan contohnya peraturan memakai rok atau celana berwarna hitam tetapi tidak memakai rok atau celana berwarna hitam dan sepatu seharusnya fantofel berwarna hitam tapi memakai sepatu yang bercorak dan berwarna lain. Serta ketaatan pada standar kerja yaitu belum sepenuhnya bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan contohnya pimpinan memberi tugas tetapi tugas tersebut belum langsung dikerjakan sampai selesai dan rekan kerja yang meneruskan pekerjaan tersebut. Pihak manajer ataupun pimpinan juga harus menjadi cermin dan patokan bagi para karyawan dalam bertindak. Perusahaan harus lebih tegas terhadap karyawan. Seharusnya pimpinan lebih mengawasi kerja karyawan dan memberikan teguran yang dapat merubah disiplin kerja karyawan, akan tetapi jika karyawan melakukan hal tersebut berulang-ulang maka pimpinan harus dengan tegas memberi sanksi kepada karyawan agar bisa memberikan efek jerah bagi yang melanggar.

Kondisi diatas akan berdampak pada menurunnya tingkat produktivitas kerja karyawan yang ada pada perusahaan. Kondisi tersebut mengakibatkan menurunnya kualitas pekerjaan seperti kurang teliti dengan pekerjaan sehingga masih terdapat kesalahan dan menyangkut mutu yang dihasilkan di perusahaan ini. Kuantitas pekerjaan yang harusnya dicapai tetapi tidak dicapai targetnya seperti penjualan ditargetkan tiap bulan harusnya terjual 50 unit kendaraan tapi yang terjual tidak sampai 50 unit kendaraan. Dalam kondisi tersebut membuat ketepatan waktu seperti pekerjaan tertunda harusnya bisa selesai pada hari yang sama tapi ditunda sehingga selesai pada keesokan harinya, atau tidak selesai pada waktunya. PT. Wahana Wirawan Manado membutuhkan tingkat kedisiplinan yang tinggi untuk produktivitas yang lebih baik. Dengan sikap disiplin yang dimiliki akan membuat lebih mudah untuk melakukan pengarahan dan pelaksanaan kerja bukan bekerja atas dasar ketakutan terhadap ancaman, hukuman, dan pimpinan. Namun diharapkan karyawan dapat bekerja atas dasar kesadaran diri yang tinggi demi tercapainya tujuan perusahaan. Tak lupa juga pihak perusahaan harus memberikan kenyamanan kerja bagi karyawan, agar karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Alasan berdasarkan pengamatan penulis, disiplin kerja terdapat pengaruh yang signifikan pada produktivitas kerja karyawan PT. Wahana Wirawan Manado, namun demikian dalam setiap perusahaan pasti masih ada karyawan yang kurang disiplin dan optimal dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dan belum sepenuhnya memahami peraturan perundang-undangan yang menjadi pedoman kerja atau peraturan perusahaan. Oleh karena itu pentingnya disiplin kerja dalam produktivitas kerja karyawan, agar karyawan di PT. Wahana Wirawan Manado menjadi karyawan yang berdaya guna dan mempunyai disiplin kerja yang tinggi serta produktivitas kerja yang dapat mencapai tujuan dan visi misi dalam perusahaan serta mendapatkan hasil kerja yang efektif dan efisien.

Berikut ini adalah prosentase kehadiran karyawan pada PT. Wahana Wirawan Manado”.

**Tabel 1.1**

**Prosentase Kehadiran Karyawan 60 Orang**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Jumlah Karyawan Terlambat** | | | | |
| **Agustus** | **September** | **Oktober** | **November** | **Desember** |
| 4 | 5 | 6 | 5 | 4 |
| **Jumlah Rata-Rata 5 Bulan =24 (40%)** | | | | |

*Sumber: PT. Wahana Wirawan Manado (Agustus-Desember) Tahun 2016*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Jumlah Karyawan Yang Seharusnya Bekerja** | | | | |
| **Agustus** | **September** | **Oktober** | **November** | **Desember** |
| 3 | 2 | 4 | 3 | 4 |
| **Jumlah Rata-Rata 5 Bulan=16 (3%)** | | | | |

*Sumber: PT. Wahana Wirawan Manado (Agustus-Desember) Tahun 2016*

Dari 60 orang jumlah karyawan diketahui 40% diantaranya sering mengalami keterlambatan dalam bekerja dikarenakan pada bulan tersebut jumlah pekerjaan yang tidak terlalu banyak dan membuat karyawan berfikir untuk tidak datang karena kurangnya ketegasan pimpinan dan sanksi yang diberikan. Sedangkan 3% diantaranya karyawan yang seharusnya bekerja.

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dikemukakan di atas, maka penulis mengambil judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Wahana Wirawan Manado”

**1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, masalah-masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Minimnya tingkat kehadiran karyawan di kantor, disaat sudah jam kerja masih ada karyawan yang belum tiba di kantor sehingga banyak karyawan absensinya tidak bagus karena sering terlambat
2. Keterlibatan atasan dalam hal pemberian menegur karyawan yang tidak disiplin
3. Cara berpakaian serta penampilan karyawan dalam standar yang ditentukan perusahaan
4. Kurangnya loyalitas (kesetiaan) karyawan terhadap perusahaan. Misalnya dalam mematuhi aturan-aturan yang dibuat sehingga mengakibatkan pencapaian tujuan perusahaan terganggu
5. Produktivitas kerja karyawan kurang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang belum tepat waktu, dan capaian kerja sesuai target yang ditentukan perusahaan
6. Karyawan lambat dalam menyelesaikan pekerjaan dikarenakan tidak mencatat tugas pekerjaan yang diberikan sehingga sering lupa dan timbul kemalasan untuk bekerja yang mengakibatkan pekerjaan tertunda-tunda, ketika jam kerja banyak karyawan tidak ada diruangan sehingga pekerjaan menumpuk
7. Karyawan tidak bekerja secara efektif tanpa pengawasan, ketika pimpinan tidak ada ditempat, karyawan tidak bekerja malahan ngerumpi bersama rekan kerja. Hal ini terjadi karena tidak adanya ketekekunan dan konsisten melaksanakan tugas karena karyawan hanya akan bekerja ketika didesak oleh pimpinan sehingga terburu-buru dalam menyelesaiakn tugas yang diberikan

**1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah: Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Wahana Wirawan Manado?

**1.4 Tujuan dan Manfaat**

**1.4.1 Tujuan**

Sesuai dengan uraian di atas, maka tujuan penilitian ini adalah untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan tersebut, yaitu:

1. Untuk mengetahui penerapan disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan di PT. Wahana Wirawan Manado
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Wahana Wirawan Manado

**1.4.2 Manfaat**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan dalam rangka pengembangan dan dukungan terhadap teori-teori yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia, khususnya mengenai teori disiplin kerja dan produktivitas kerja.

1. Bagi perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat dan pertimbangan bagi pimpinan perusahaan dalam pengelolaan dan pengembangan produktivitas kerja karyawan melalui disiplin kerja dan dampaknya terhadap produktivitas kerja karyawan.

1. Bagi perguruan tinggi

Sebagai bahan informasi dan perbandingan bagi peneliti selanjutnya khususnya pada penelitian mengenai disiplin kerja serta dampaknya terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.