

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Era persaingan yang dihadapi semakin ketat sehingga berdampak pada cepatnya perubahan yang terjadi dalam segala bidang kehidupan baik ekonomi, sosial, budaya, ilmu pengetahuan, teknologi, dan sebagainya. Perubahan di atas tentu membawa konsekuensi pada semua bidang kehidupan lainnya, termasuk dalam manajemen sumber daya manusia di perusahaan-perusahaan pemerintah ataupun swasta. Seperti halnya dalam bidang pengembangan sumber daya manusia, sektor ini merupakan sektor yang sangat strategis terutama bila dikaitkan dalam upaya menghadapi tantangan era persaingan global yang diwarnai dengan persaingan yang semakin ketat dan harus dipersiapkan sumber daya manusia yang tangguh serta berkualifikasi dalam mengantisipasi segala perubahan yang terjadi.

Setiap perusahaan dalam melaksanakan berbagai aktivitasnya membutuhkan berbagai macam *resources* (sumber daya), seperti sumber financial, material dan sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah salah satu *asset* yang sangat penting dalam perusahaan, yang sekaligus juga merupakan mitra perusahaan dalam menjalankan aktivitas perusahaan karena mereka yang menjalankan dan menghasilkan pekerjaan. Melihat begitu besar peranan sumber daya manusia sebagai pelaku utama, maka seorang manajer harus mengatur karyawannya dengan baik karena karyawan merupakan input dari produktivitas dalam perusahaan sehingga kinerja karyawan harus dipelihara dan ditingkatkan

seoptimal mungkin. Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawannya. Seperti yang diungkapkan oleh Veithzal Rivai (2005:309) bahwa “Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya”.

Kinerja karyawan dapat mencerminkan kinerja suatu perusahaan atau institusi, hal ini sesuai dengan pendapat Veithzal Rivai (2005:309) bahwa “Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh kinerja karyawan”. Maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan berhubungan erat dengan kinerja perusahaan, seperti yang dijelaskan oleh Prawirosentono (1999:3):

Terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*). Dengan perkataan lain kinerja seorang karyawan (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (*corporate performance*) juga baik.

Berkaitan dengan tugas karyawan PT Adetex, kinerja karyawan dapat dilihat dari pencapaian hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan uraian tugas masing-masing bagian. Pencapaian hasil kerja karyawan bisa dilihat dari hasil produksi dari tahun ke tahun. Hasil produksi PT Adetex Departemen Weaving digambarkan pada tabel 1.1.

**TABEL 1.1**  
**DATA PRODUKSI**  
**PT ADETEX DEPARTEMEN WEAVING**  
**PERIODE TAHUN 2002-2007**

TAHUN	HASIL PRODUKSI/METER
2002	5.412.987
2003	5.178.381
2004	4.737.997
2005	3.552.470
2006	3.411.367
2007	3.400.285

Sumber: Sub. Bag. Produksi, 2007



Berdasarkan data produksi pada tabel 1.1 dapat diperoleh bahwa hasil produksi tahun 2002 sebanyak 5.412.987 meter. Dari tahun 2002 ke tahun 2003 terjadi penurunan menjadi 5.178.381 meter yaitu penurunan sebesar 4,33%. Tahun 2004 menurun menjadi 4.737.997 meter terjadi penurunan sebesar 19,19% dari tahun 2002. Untuk tahun 2005 hasil produksi sebanyak 3.552.470 meter terjadi penurunan sebesar 34,37% dari tahun 2002. Untuk tahun 2006 hasil produksi menurun menjadi 3.411.367 meter yaitu terjadi penurunan sebesar 36,98% dari tahun 2002. Dan untuk tahun 2007 hasil produksi pun menurun menjadi 3.400.285 meter yaitu terjadi penurunan sebesar 37,18%. Data tersebut diatas menunjukkan adanya penurunan hasil produksi yang berfluktuatif dari tahun ke tahun, ini menandakan bahwa perusahaan menghadapi permasalahan dalam kinerja organisasi yang berhubungan erat dengan kinerja karyawannya sehingga harus dicari solusinya.

Di bawah ini merupakan data mengenai rencana dan realisasi produksi PT Adetex Departemen Weaving per periode.

**TABEL 1.2**  
**RENCANA DAN REALISASI PRODUKSI**  
**PT ADETEX DEPARTEMEN WEAIVING**  
**PERIODE JANUARI 2007 – APRIL 2008**

<b>Periode</b>	<b>Order/ Bulan/Pcs</b>	<b>Rencana Produksi/Pcs</b>	<b>Hasil Produksi/Pcs</b>	<b>Kelebihan (+) / Kekurangan (-) Target Produksi</b>
11 Jan-10 Feb	7.976	7.694	7.343	-351
11 Feb-10 Mar	6.772	6.772	6.806	+ 34
11 Mar-10 Apr	6.292	6.176	7.121	+945
11 Apr-10 Mei	6.701	6.701	6.630	- 71
11 Mei-10 Juni	6.685	6.685	5.996	-689
11 Juni-10 Juli	6.822	6.822	6.379	-443
11 Juli-10 Agus	7.261	7.261	6.458	-803
11 Agus-10 Sept	5.739	5.739	5.701	- 38
11 Sept-10 Okt	5.028	5.028	5.096	+ 68
11 Okt-10 Nov	2.793	2.793	2.693	-100
11 Nov-10 Des	3.547	3.547	3.735	+188

11 Des - 10 Jan	4.181	4.181	3.583	-598
11 Jan - 10 Feb	5.754	5.754	4.905	-849
11 Mar - 10 Apr	5.738	5.738	5.700	- 37

Sumber: Sub. Bag. Produksi, 2007

Data dalam tabel 1.2 mengenai rencana dan realisasi produksi memperlihatkan adanya ketimpangan antara rencana hasil produksi yang ditentukan perusahaan dengan realisasi hasil produksi di lapangan. Hal tersebut ditandai dengan hasil produksi yang tidak mencapai target dari setiap periodenya. Kekurangan target produksi dari setiap periode terus saja terjadi terutama untuk dua periode terakhir yaitu periode 11 Jan 2007-10 Feb 2008 dan periode 11 Mar 2008-10 Apr 2008. Kekurangan target produksi berdasarkan keterangan pihak perusahaan disebabkan oleh adanya *lost time* karena dalam proses produksi selalu ada kesalahan-kesalahan baik dari segi teknis maupun non teknis, sehingga produk yang dihasilkan tidak memenuhi standar dan akhirnya dilakukan proses produksi ulang, ini memperlihatkan adanya masalah dalam kinerja karyawan.

Masalah kinerja karyawan yang dialami PT Adetex Departemen Weaving, selain dapat dilihat dari adanya penurunan output tingkat kualitas maupun kuantitas kerja yang dihasilkan, dapat juga dilihat dari adanya karyawan yang terlambat masuk kerja yang terbukti dari telatnya karyawan "ngetok" kartu ketukan kehadiran, dan tingkat absensi yang masih rendah karena selalu ada karyawan yang tidak masuk kerja tanpa ada keterangan, dapat dilihat pada tabel 1.3 di bawah ini:

**TABEL 1.3**  
**DATA ABSENSI KARYAWAN**  
**PT ADETEX DEPARTEMEN WEAVING**  
**PERIODE TAHUN 2002 - 2007**

TAHUN	TINGKAT ABSENSI
2002	30,4 %
2003	28,4 %
2004	20,4 %
2005	31,1 %
2006	33,2 %
2007	30,5 %

Sumber : Sub. Bagian Personalia, 2007

Fenomena yang dialami perusahaan harus segera ditanggulangi sebab akan menghambat tujuan perusahaan yang mungkin bisa mengarah pada kehancuran perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, perusahaan harus mencari solusi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawannya yaitu dengan cara memberikan motivasi dan meningkatkan kedisiplinan para karyawannya.

Rendahnya kinerja karyawan memberikan peluang untuk melakukan studi mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Gibson (1996:13) mengemukakan perilaku individu dipengaruhi oleh karakteristik individu dan karakteristik organisasi. Kinerja individu merupakan perwujudan perilaku individu dan kinerja individu merupakan dasar kinerja organisasi.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja. Menurut Blumberg dan Pringle (1998) yang dikutip Wungu dan Hartanto (2003:49) menyebutkan *Job Performance* (kinerja) dihasilkan oleh 3 hal, yaitu:

- a. Kemampuan atau *ability* dalam wujudnya sebagai kapasitas untuk berprestasi (*Capacity to Perform*)
- b. Kemauan, semangat, hasrat atau motivasi dalam wujudnya sebagai kesediaan untuk berprestasi (*Willingness to Perform*)
- c. Kesempatan untuk berprestasi (*Opportunity to Perform*)

Dari ketiga faktor yang mempengaruhi kinerja, yang pertama yaitu kemampuan (*ability*). Setiap karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan tentu saja memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya dan kemampuan tentu saja akan terus berkembang dengan bergulirnya waktu dan berbagai pengalaman yang diraihinya. Dan setiap karyawan tentu saja diberikan kesempatan untuk berprestasi, yang ditandai oleh karyawan diterima bekerja di perusahaan tersebut. Faktor kesatu dan ketiga yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan (*ability*) dan kesempatan berprestasi merupakan faktor kinerja yang bukan merupakan solusi dari penelitian ini. Yang menjadi alternatif solusi pada penelitian ini ada pada faktor yang kedua yaitu kemauan atau motivasi karyawan, karena kemauan seseorang timbul bisa dari faktor luar maupun faktor dalam dirinya sendiri.

Pendapat Keith Davis yang dikutip oleh Anwar Prabu (2001:67) merumuskan bahwa:

$$\begin{aligned} \textit{Human performance} &= \textit{ability} \times \textit{motivation} \\ \textit{Motivation} &= \textit{attitude} \times \textit{situation} \\ \textit{Ability} &= \textit{knowledge} \times \textit{skill} \end{aligned}$$

Berdasarkan rumusan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan perusahaan baik secara kualitas maupun kuantitas yang didukung oleh kemampuan dan motivasi, serta disiplin, efektivitas, dan efisiensi. Kinerja merupakan alat pengukur dalam penilaian hasil kerja karyawannya dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan suatu perusahaan. Motivasi pada manusia merupakan unsur yang sangat penting karena sebagai pendorong untuk melakukan sesuatu. Oleh karena itu, perusahaan yang ingin mencapai tujuannya harus memberikan perhatian berupa pemberian motivasi kerja pada karyawannya. Dengan kata lain, motivasi kerja adalah keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

Adanya pemberian motivasi kerja kepada karyawan memungkinkan perusahaan tersebut dapat mencapai kinerja perusahaan yang optimal sesuai dengan yang diharapkan karena para anggotanya termotivasi untuk lebih giat bekerja, berkarya, mencurahkan segenap kemampuannya, pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki.

Perusahaan selain memberikan motivasi kepada karyawannya juga harus memperhatikan sikap yang dimiliki karyawannya dalam bentuk disiplin dan moral kerja. Disiplin merupakan unsur yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini didukung oleh pendapat Musanef (1991:10) mengemukakan bahwa: "Disiplin juga tidak kalah pentingnya dengan prinsip-prinsip lainnya, artinya disiplin setiap pegawai selalu mempengaruhi hasil prestasi kerja pegawai, oleh karena itu dalam setiap organisasi perlu ditegaskan disiplin pegawai".

Dari fenomena yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” (Studi Pada Karyawan Departemen Weaving PT Adetex Cabang Banjaran Bandung).**

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Motivasi dan disiplin kerja karyawan merupakan hal yang harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Pada karyawan PT Adetex Departemen Weaving menunjukkan adanya kinerja karyawan yang bermasalah, ditandai dengan adanya penurunan hasil produksi, tidak tercapainya hasil produksi baik secara kualitas maupun kuantitas dan rendahnya tingkat absensi karyawan. Masalah tersebut, merupakan akibat dari rendahnya tingkat motivasi dan disiplin kerja karyawan. Sehingga untuk mendapatkan solusinya perusahaan harus melakukan pemberian motivasi dan pembinaan serta penegakan disiplin kerja kepada seluruh karyawannya. Motivasi dan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan dapat mencapai tujuannya.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah, maka kajian yang diteliti akan dibatasi pada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tingkat motivasi kerja karyawan PT Adetex Departemen Weaving Cabang Banjaran Bandung.
2. Bagaimana gambaran tingkat disiplin kerja karyawan PT Adetex Departemen Weaving Cabang Banjaran Bandung.
3. Bagaimana gambaran kinerja karyawan PT Adetex Departemen Weaving Cabang Banjaran Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Adetex Departemen Weaving Cabang Banjaran Bandung.
5. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Adetex Departemen Weaving Cabang Banjaran Bandung.
6. Seberapa besar pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Adetex Departemen Weaving Cabang Banjaran Bandung.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui gambaran tingkat motivasi kerja karyawan PT Adetex Departemen Weaving Cabang Banjaran Bandung.
2. Untuk mengetahui gambaran tingkat disiplin kerja karyawan PT Adetex Departemen Weaving Cabang Banjaran Bandung.
3. Untuk mengetahui gambaran kinerja karyawan PT Adetex Departemen Weaving Cabang Banjaran Bandung.

4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Adetex Departemen Weaving Cabang Banjaran Bandung.
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Adetex Departemen Weaving Cabang Banjaran Bandung.
6. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Adetex Departemen Weaving Cabang Banjaran Bandung.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan penelitian ini pada dasarnya dibagi dua, yaitu :

1. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu bagi manajemen sumber daya manusia khususnya tentang motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.
2. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi perusahaan dalam memberikan motivasi kerja, pembinaan dan penegakan disiplin kerja serta upaya-upaya yang dapat dilakukan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan PT Adetex Departemen Weaving Cabang Banjaran Bandung.

#### **1.5 Kerangka Pemikiran**

Perusahaan harus selalu berusaha mendorong seluruh karyawannya agar mempunyai semangat kerja yang tinggi yaitu dengan cara memberikan motivasi kerja dan meningkatkan disiplin kerja kepada karyawan sehingga dapat

meningkatkan kinerja karyawannya yang berdampak pada meningkatnya kinerja perusahaan baik secara kualitas maupun kuantitas.

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situasion*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Sikap mental karyawan haruslah memiliki sikap mental yang siap sedia secara psikofisik (siap secara mental, fisik, situasi dan tujuan). Artinya karyawan dalam bekerja secara mental siap, fisik sehat, memahami situasi dan kondisi serta berusaha keras mencapai target kerja (tujuan utama organisasi).

Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja. Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2002:141) mengemukakan:

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Edwin B. Flippo (1984:392) motivasi kerja adalah “Suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga tercapai keinginan para karyawan sekaligus tercapainya tujuan organisasi”.

Sondang P. Siagian (1995:138) mengemukakan bahwa:

Motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian/keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Gray et. al, yang diterjemahkan oleh Winardi (2002:2) tentang motivasi adalah: "... motivasi merupakan hasil sejumlah proses, yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi, dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu".

Ernest J. Mc Cormick yang dikutip Anwar Prabu (2001:94): "*Work motivation is defined as conditions which influence the clousal, direction, and maintenance of behaviors relevant is work setting*". Yang artinya motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Dari beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan atau rangsangan yang diberikan oleh suatu perusahaan kepada karyawannya agar mereka bersedia bekerja tanpa paksaan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Komaruddin (1994:306) mendefinisikan "Motivasi sebagai sesuatu yang menimbulkan semangat/dorongan". Motivasi berasal dari dua sumber yakni motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam diri individu yang mempengaruhi orang untuk berperilaku atau untuk bergerak ke arah tertentu, dan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang berfungsi karena adanya rangsangan dari luar.

Menurut Komaruddin (1994:306) menyatakan bahwa kebutuhan ini dijabarkan dalam sub indikator yang meliputi:

1. Semangat kerja
2. Loyalitas kerja
3. Perasaan bangga dengan tercapainya sasaran/ target
4. Kebebasan menyampaikan pendapat dan gagasan
5. Pengembangan potensi dan kemampuan

Sedangkan untuk motivasi ekstrinsik sebagai pemuas kebutuhan dijabarkan menjadi :

1. *Phisycal needs* (kebutuhan fisik). Kebutuhan ini menyangkut kebutuhan fisik/biologis seperti makan, minum, perumahan disamping kebutuhan akan rasa aman dalam menikmatinya.
2. *Social needs* (kebutuhan sosial) adalah kebutuhan yang terpusatkan karena memperoleh pengakuan, status, dan dihormati dalam pergaulan masyarakat diterima dan disegani. Kebutuhan ini dijabarkan dalam sub indikator:
  - 1) Upah/gaji
  - 2) Hadiah/bonus
  - 3) Tunjangan
  - 4) Suasana kerja yang aman, tenang dan menyenangkan
  - 5) Kesejahteraan karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Sutermeister sebagaimana dikutip oleh Yayat Hayati Djatmiko (2003:67) terdiri dari tiga unsur besar yaitu sebagai berikut:

a. Kondisi fisik lingkungan kerja (*Physical Working Condition*)

Kondisi fisik lingkungan kerja berkaitan dengan masalah kebisingan (*noise*), pencahayaan (*lighting*), ventilasi (*ventilation*), suhu (*temperature*), keamanan (*safety*), waktu istirahat (*rest periods*), kelembaban dan musik (*music*).

b. Kondisi sosial lingkungan kerja (*Social Working Conditions*)

Kondisi sosial lingkungan kerja meliputi empat faktor utama, yaitu: organisasi formal, organisasi informal, pemimpin (*leader of supervisors*) dan serikat pekerja (*union*).

c. Keterpenuhan kebutuhan dasar individu (*Fulfilment of Individual Basic Needs*)

Kebutuhan dasar individu (*personil*) dibahas antara lain oleh teori kebutuhan A. H. Maslow (Hersey dan Blanchard, 1993:33) yang mengemukakan bahwa perilaku manusia ditentukan oleh kebutuhan yang paling mendesak. Maslow mengemukakan bahwa motivasi manusia dapat dikelompokkan ke dalam lima kategori dasar kebutuhan (Hanson, 1980:22), yang tingkatannya mengatur sendiri. Kelima kategori tersebut adalah:

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*)
2. Kebutuhan rasa aman (*Safety and Security*)
3. Kebutuhan untuk merasa memiliki (*Belongingness*)
4. Kebutuhan akan harga diri (*Esteem Needs*)
5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri (*Self Actualization Needs*)

Adapun unsur yang akan diukur dari motivasi kerja pada penelitian yang akan dilakukan, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik, meliputi: semangat kerja, loyalitas kerja, perasaan bangga terhadap hasil

yang dicapai, kebebasan menyampaikan pendapat, serta pengembangan potensi dan kemampuan. Sedangkan motivasi ekstrinsik, meliputi: pemberian makan dan minum, upah/gaji, hadiah/bonus, tunjangan, hubungan kerja, dan suasana kerja.

Dimensi lain yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu melalui pembinaan dan penegakan disiplin kepada setiap karyawan, karena “Disiplin merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu kegiatan, disamping kesungguhan dan keahlian” (Moenir,1995:185).

Disiplin kerja menurut Veithzal Rivai (2005:444) 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 mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

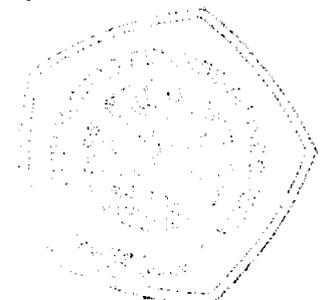
Keith Davis (1985:366) yang dikutip Anwar Prabu (2001:129) mengemukakan bahwa “*Discipline is management action to enforce organization standards*”. Berdasarkan pendapat Keith Davis tersebut bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Muchdarsyah Sinungan (2000:146) mengemukakan bahwa:

Disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan baik oleh pemerintah mengenai etik, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Sondang P. Siagian (1993:305) mengemukakan bahwa:

“... pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk kepelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan



sehingga karyawan tersebut secara sukarela bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya“.

Dari beberapa pendapat tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu sikap kesediaan karyawan dalam mematuhi dan mentaati segala peraturan yang dibuat perusahaan secara sukarela tanpa paksaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin menurut Gouzali Saydam (2000:291) antara lain:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan,
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Menurut Lefeiner dan Lavine (1987:54) yang dikutip oleh Achmad Raja Nasution (2004:73), aspek-aspek yang dapat diukur dari disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Frekwensi kehadiran pegawai di kantor pada hari-hari kerja serta ketepatan jam masuk dan pulang kerja.
2. Tinggi rendahnya tingkat kewaspadaan pegawai dalam menggunakan bahan-bahan dan alat-alat kantor.
3. Tinggi rendahnya hasil kerja pegawai dilihat dari segi kualitas dan kuantitasnya.

4. Tinggi rendahnya ketaatan pegawai dalam mengikuti cara-cara kerja yang ditentukan.
5. Tinggi rendahnya semangat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.
6. Frekwensi diadakan ceramah-ceramah tentang etika kepegawaian.

Adapun unsur yang akan diukur dari disiplin kerja pada penelitian yang akan dilakukan, meliputi: frekwensi kehadiran, kewaspadaan kerja, hasil kerja, ketaatan pada peraturan, semangat kerja, dan etika kerja.

Menurut Anwar Prabu (2006:9) “Kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Bambang Wahyudi (1996:100), “Kinerja atau *performance* adalah prestasi kerja yang dikehendaki dalam suatu jabatan tertentu dengan prestasi kerja yang sesungguhnya dicapai oleh seorang tenaga kerja”. Selanjutnya Lester (1994:219) menjelaskan bahwa “Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melakukan tugasnya dan peranannya dalam organisasi”.

Bernandin & Russel (Faustino Cardoso Gomes, 2003:135) kinerja didefinisikan sebagai berikut: “*Performance is defined as the record of outcomes produced on specified job function or activities during a specified time period*”. Artinya kinerja didefinisikan sebagai catatan dari *outcomes* (keluaran) yang dihasilkan dari fungsi pekerjaan yang spesifik atau aktivitas selama periode waktu tertentu.

Setiap perusahaan akan selalu berupaya agar para tenaga kerja yang terlibat dalam kegiatan perusahaan dapat memberikan kinerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kinerja maksimum, perusahaan harus menjamin dipilihnya orang yang tepat, dengan pekerjaan yang tepat disertai kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal.

Menurut Faustino Cardoso Gomes (2003:142) menyatakan bahwa terdapat kriteria performansi yang dinilai dan/atau mengevaluasi performansi kerja pekerja berdasarkan deskripsi perilaku yang spesifik, yaitu:

1. *Quantity of work* (kuantitas kerja), jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan;
2. *Quality of work* (kualitas kerja), kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya;
3. *Job knowledge* (pengetahuan kerja), luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketetampilannya;
4. *Creativeness* (kreativitas), keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul;
5. *Cooperation* (kerja sama), kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi);
6. *Dependability* (kesadaran), kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja;
7. *Initiative* (inisiatif), semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya;

8. *Personal qualities* (kualitas pribadi), menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah tamahan, dan integritas pribadi.

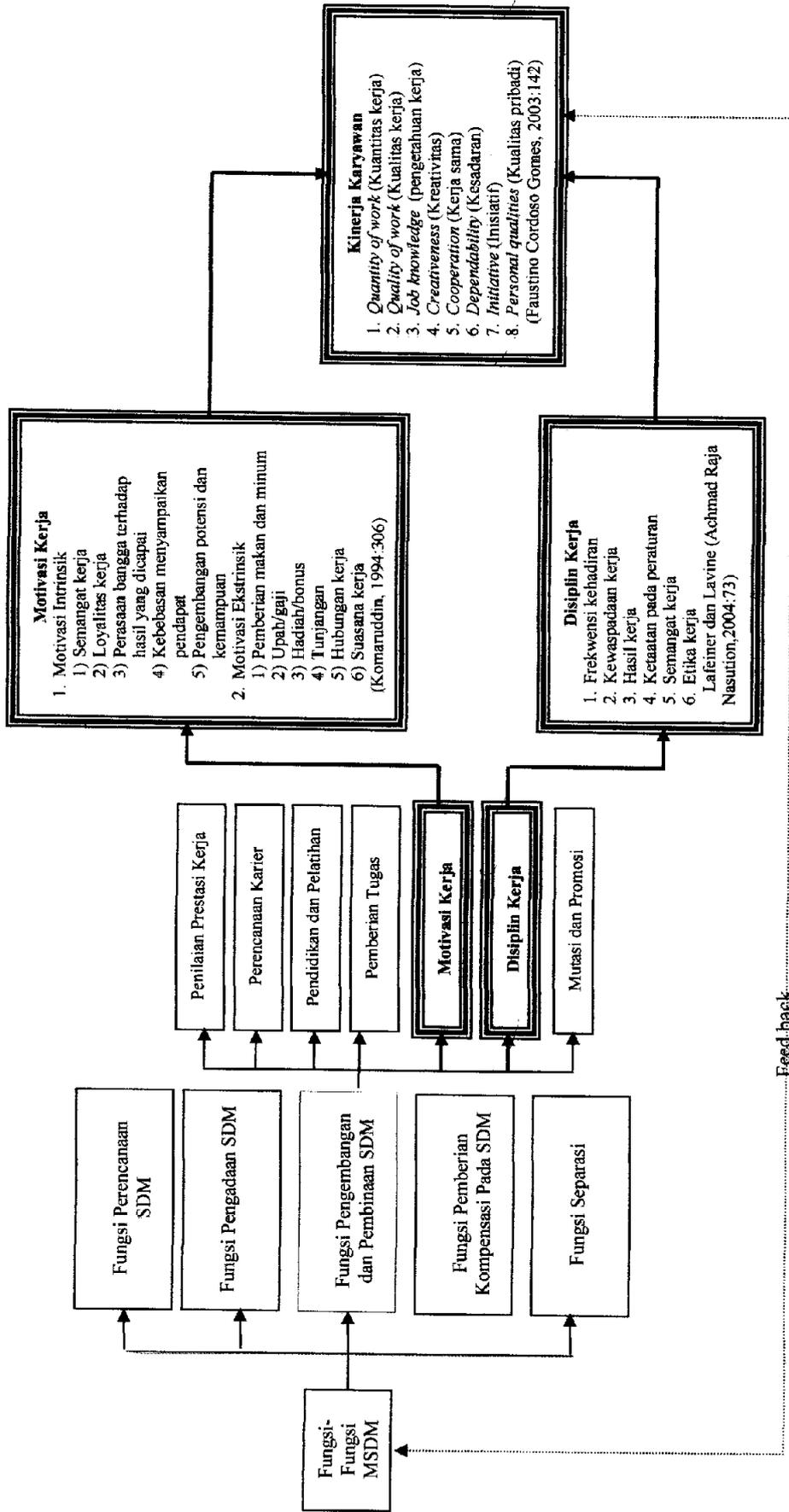
Adapun unsur yang akan diukur dari kinerja dalam penelitian ini, meliputi: *quantity of work* (kuantitas kerja), *quality of work* (kualitas kerja), *job knowledge* (pengetahuan kerja), *creativity* (kreativitas), *cooperation* (kerja sama), *dependability* (kesadaran), *initiative* (inisiatif), dan *personal qualities* (kualitas pribadi).

Anwar Prabu (2001:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Ini sesuai dengan pendapat Keith Davis yang merumuskan bahwa:

$$\begin{aligned} \text{Human performance} &= \text{ability} \times \text{motivation} \\ \text{Motivation} &= \text{attitude} \times \text{situation} \\ \text{Ability} &= \text{knowledge} \times \text{skill} \end{aligned}$$

Menurut Suryadi Prawirosentono (1999:27) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu efektivitas dan efisiensi, otoritas, dan tanggung jawab, disiplin, serta inisiatif.

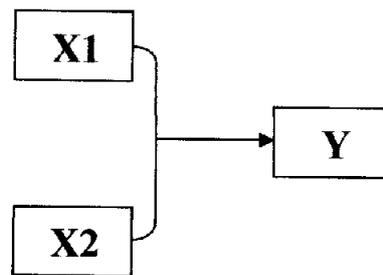
Atas dasar pemikiran diatas, bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada gambar kerangka pemikiran dan paradigma penelitian, sekaligus sebagai titik tolak dalam merumuskan hipotesis adalah sebagai berikut :



GAMBAR 1.1  
KERANGKA PEMIKIRAN  
PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(STUDI PADA KARYAWAN DEPARTEMEN WEAVING PT ADETEXCABANG BANJARAN BANDUNG)

Keterangan:

- ▭ = Variabel yang diteliti
- ↑ = Menyatakan pengaruh
- ⋯ = Feedback



**GAMBAR 1.2**  
**PARADIGMA PENELITIAN**  
**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA**  
**TERHADAP KINERJA KARYAWAN**  
 (STUDI PADA KARYAWAN DEPARTEMEN WEAVING PT. ADETEX CABANG BANJARAN BANDUNG)

Keterangan :

X1 = Motivasi kerja

X2 = Disiplin Kerja

Y = Kinerja karyawan

→ = Garis yang menyatakan pengaruh

## 1.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. (Suharsimi Arikunto, 2002:64)

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. (Sugiyono, 2003:51)

Berdasarkan uraian di atas, penulis mengemukakan hipotesis dari penelitian sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

