

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dewasa ini, didasari dengan terciptanya mesin dan peralatan canggih perusahaan memerlukan seorang pemimpin yang mampu menumbuhkan suatu disiplin, motivasi, komunikasi dan pengalaman kerja kepada karyawan guna mencapai hasil yang lebih diciptakan. Tujuan perusahaan pada umumnya adalah mencapai keuntungan dan berusaha mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang untuk mencapai tujuan tersebut, maka perusahaan melaksanakan kegiatannya.

Kegiatan perusahaan dilakukan dengan menggunakan faktor produksi: alam, modal, skill, teknologi, keterampilan, tenaga kerja. Teknologi yang sempurna bila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, maka perusahaan tidak akan mampu berjalan dengan baik. Sebagai pendorong sumber daya manusia untuk bekerja adalah motivasi yang merupakan dorongan untuk meningkatkan semangat kerja bagi karyawan di perusahaan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan perusahaan.

Pemberian motivasi dan penegakkan disiplin oleh atasan berarti telah memberikan kesempatan terhadap karyawan yang menjadi bawahannya, sehingga karyawan bisa dan mampu mengembangkan kemampuannya.

Motivasi yang diberikan ini juga merupakan dorongan semaksimal mungkin karyawan untuk berproduksi.

Mc. Clelland memusatkan pada tiga kebutuhan manusia (Handoko, 2003: 261) antara lain:

1. Kebutuhan prestasi, tercermin pada keinginan dan mengambil tugas yang dapat dia pertanggung jawabkan secara pribadi atas perbuatan-perbuatannya.
2. Kebutuhan afiliasi, kebutuhan ini ditunjukkan adanya keinginan untuk bekerjasama, senang bergaul, dia berusaha mendapat persetujuan dari orang lain dia melaksanakan tugas-tugasnya secara lebih efektif dan bekerja dengan orang-orang lain dalam suasana kerjasama.
3. Kebutuhan kekuasaan, kebutuhan ini tercermin pada seseorang yang ingin mempunyai pengaruh atas orang-orang lain.

Tujuan perusahaan dapat tercapai apabila karyawan dapat melaksanakan tugas dengan baik. Untuk menjaga kelangsungan operasi pimpinan harus dapat memperhatikan serta berusaha untuk mengetahui dan mendorong disiplin, motivasi, komunikasi dan pengalaman kerja karyawannya. Biasanya penurunan semangat kerja dapat terjadi karena kurangnya disiplin yang disebabkan oleh turunnya motivasi kerja karyawan tersebut.

Motivasi yang tepat dan baik akan mampu meningkatkan dan menumbuhkan semangat kerja karyawan dan tingkat kedisiplinan pun akan menambah semangat kerja karena diselimuti perasaan yang aman dalam bekerja, dengan demikian akan tercapai prestasi yang tinggi. Jadi disiplin,

motivasi, komunikasi dan pengalaman kerja tersebut diharapkan dapat mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan.

Pada dasarnya komunikasi yang efektif merupakan kunci sukses seseorang dalam bekerja apapun pekerjaan orang tersebut (Gibson. L. Donnelly, 2002: 40). Mengungkapkan dalam sebuah organisasi komunikasi mengalir dari individu dengan individu yang lain secara langsung dan dari sebuah kelompok. Hubungan baik antara karyawan dan pimpinan ataupun antar sesama karyawan sangat dipengaruhi oleh perlakuan perusahaan terhadap karyawan juga integritas dan sikap karyawan. Bila kebutuhan akan hubungan kerja terpenuhi dengan baik maka karyawan akan bekerja dengan baik, kerja sama yang dilakukan dalam suasana kerja tersebut akan mendorong karyawan untuk lebih meningkatkan produktivitasnya.

Faktor tenaga kerja manusia akan berpengaruh besar terhadap prestasi kerja apabila para pekerja mempunyai keterampilan dan kemampuan dalam melakukan suatu pekerjaan. Kemampuan dan keterampilan para pekerja dapat dibentuk melalui pengalaman yang pernah dilalui seorang pekerja terhadap suatu pekerjaan. Pengalaman sebagai keseluruhan pelajaran yang dibentuk oleh seseorang dari peristiwa-peristiwa dalam hidupnya.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka dilakukan penelitian mengenai: **PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. PABELAN SURAKARTA.**

B. Perumusan Masalah

Faktor disiplin, motivasi dan disiplin sangat berperan penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan di PT. Pabelan Surakarta. Permasalahan terkait dengan obyek penelitian yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh disiplin, motivasi, komunikasi dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pabelan Surakarta ?
2. Faktor manakah yang lebih dominan berpengaruh antara disiplin, motivasi, komunikasi dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pabelan Surakarta ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan suatu pernyataan tentang apa yang akan dicapai atau apa yang diharapkan dari suatu penelitian. Dengan demikian tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh disiplin, motivasi, komunikasi dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pabelan Surakarta.
2. Mengetahui faktor yang lebih dominan berpengaruh antara disiplin, motivasi, komunikasi dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pabelan Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian adalah:

1. Bagi Peneliti

Bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan dalam menerapkan disiplin ilmu yang didapat dari bangku kuliah dan mencoba menghubungkan antara teori dengan kenyataan yang ada pada perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan evaluasi bagi manajemen untuk mengetahui apakah dengan adanya disiplin, motivasi, komunikasi dan pengalaman kerja karyawan yang diterapkan selama ini sudah tepat untuk menambah semangat kerja karyawan.

3. Bagi Lembaga Pendidikan

Sebagai referensi tambahan bagi mereka yang ingin mengetahui atau meneliti lebih lanjut mengenai pengembangan sumber daya manusia terkait dengan peningkatan prestasi kerja.