

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi besar atau kecil. Pada hakekatnya SDM berupa manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi sebagai pemikir, penggerak dan perencana dalam organisasi.

Perkembangan global secara langsung dan tidak langsung memiliki pengaruh terhadap organisasi dan manusia didalamnya. Budaya global berinteraksi dengan budaya regional, nasional, organisasi dan fungsi-fungsi organisasi termasuk sikap dan perilaku individu didalamnya sehingga perubahan global juga dapat direspon dan mempunyai hubungan dan pengaruh dengan aktivitas manusia dalam organisasi. Perkembangan global memiliki pengaruh yang besar terhadap perkembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia karena pada dasarnya memang perubahan itu terjadi pada segenap manusia yang selama ini berada dalam organisasi-organisasi.

Perubahan merupakan fenomena yang tidak mungkin dihindari, tetapi bagaimana SDM dapat memanfaatkan perubahan bagi kepentingan organisasi dan anggota-anggota didalamnya. Jika tidak dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang terjadi maka organisasi akan menjadi '*status quo*' yang berakhir pada pengurangan bahkan pemusnahan organisasi dimasa yang akan datang.

Menurut Nitisemito (2010:32) semangat kerja adalah suatu sikap individu atau kelompok-kelompok terhadap kesukarelaannya untuk berkerja sama agar mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh. Definisi dari semangat kerja yaitu kemampuan kinerja yang menunjukkan dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih baik dan lebih cepat dalam perusahaan.

Sesuai dengan penjabaran di atas, penulis menyimpulkan bahwa semangat kerja membutuhkan faktor lain untuk lebih membangun kinerja karyawan. Disiplin merupakan faktor pendukung lain agar kinerja karyawan tinggi. Semangat kerja turun jika disiplin kerja bermasalah. Disiplin kerja sendiri dapat mempengaruhi efektif dan efisiensi pencapaian tujuan suatu perusahaan terkait.

Hasibuan (2012:212) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggaran yang dilakukannya. Kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan, karena semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis menyatakan bahwa semangat kerja dan disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, kinerja karyawan perlu ditingkatkan melalui pengelolaan yang terpadu menyangkut pembentukan sikap mental, peningkatan semangat kerja dan disiplin kerja.

UD. Megah Bangunan merupakan suatu usaha yang bergerak dibidang pembuatan beton cor akhir-akhir ini sedang mengalami semangat kerja yang kurang optimal atau mengalami penurunan semangat kerja yang mengakibatkan tidak bisa tercapai jumlah target produksi yang telah ditentukan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut di atas, maka penulis akan mengadakan penelitian terhadap karyawan UD. Megah Bangunan dengan judul: **“Menganalisis Faktor Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Yang Dapat Memberi Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan UD. Megah Bangunan Blitar”**.

B. Permasalahan

Kinerja karyawan yang baik sangat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan, salah satunya adalah semangat kerja dan disiplin kerja. Pada UD. Megah Bangunan Blitar semangat kerja dan disiplin kerja masih menjadi hal kurang diperhatikan sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. Kurangnya semangat kerja yang terjadi pada para karyawan akan berdampak pada kinerjanya, yang secara otomatis juga berddampak pada keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Faktor lain yang mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan adalah kurangnya disiplin yang diterapkan oleh karyawan dalam melakukan tugasnya (pada jam kerja) juga berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan. Setiap perusahaan pasti mempunyai peraturan untuk ditaati dan dipatuhi, karena peraturan yang ditetapkan tersebut sangat penting perannya untuk melindungi kedua belah pihak yaitu karyawan dan perusahaan. Karyawan yang tidak disiplin terhadap segala peraturan akan mengakibatkan menurunnya kinerja para karyawan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah tersebut di atas, adapun rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh semangat kerja dengan kinerja karyawan di UD. Megah Bangunan Blitar?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dengan kinerja karyawan di UD. Megah Bangunan Blitar?
3. Bagaimana pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan di UD. Megah Bangunan Blitar?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan di UD. Megah Bangunan Blitar.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di UD. Megah Bangunan Blitar.
3. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di UD. Megah Bangunan Blitar.

E. Kegunaan Penelitian

1. Bagi peneliti, diharapkan dapat lebih memahami tentang teori MSDM kemudian dapat diaplikasikan dalam dunia bisnis.
2. Bagi perusahaan, sebagai informasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.
3. Bagi lembaga pendidikan, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi pada penelitian dimasa yang akan datang.