

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan merupakan suatu usaha besar yang dikelola atau dijalankan oleh perorangan (individu) ataupun secara bersama-sama yang membutuhkan modal besar untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut yang dalam mengelola usahanya dibantu oleh karyawan (Abdurrahmat, 2006:21).

Pencapaian tujuan suatu perusahaan sangat berpedoman pada potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh masing-masing karyawan, Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Organisasi perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila didalamnya terdapat manusia-manusia dengan satu tujuan yang sama yaitu berkeinginan untuk menjadikan organisasi tempat dia bekerja dan mencari nafkah mengalami peningkatan keuntungan serta perkembangan dari tahun ke tahun.

Apabila tujuan dan keinginan itu dapat terwujud, maka sumber daya manusia tersebut tentu berharap hasil jerih payahnya mendapatkan balasan dengan nilai yang sesuai dari organisasi yang telah diperjuangkannya selama ini (Simamora. 2006:5). Suatu cara yang berkaitan dengan sumber daya manusia agar dapat menjadi sumber keunggulan bersaing adalah melalui peningkatan modal manusia untuk dapat mengenal dan beradaptasi dengan lingkungan yang selalu berubah. Hal ini juga berarti bahwa organisasi harus dapat meningkatkan hasil kerja yang diperoleh sekarang untuk dapat memperoleh hasil kerja yang lebih baik di masa depan.

Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, setiap organisasi atau perusahaan harus selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja para karyawannya. Kinerja yang baik bagi perusahaan tergantung dari sumber daya manusianya, selain itu juga diperlukan penilaian dan pengawasan oleh pihak perusahaan agar dapat menghasilkan informasi yang akurat tentang perilaku dan kinerja para karyawan, dengan demikian keberlangsungan suatu perusahaan tergantung oleh kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara,2005:9).

Kinerja pada dasarnya mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja juga merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan (Simamora,2006:339). Untuk meningkatkan kinerja karyawan banyak faktor yang mempengaruhi, misalnya pendidikan, disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja yang kondusif dan sebagainya.

Kinerja dapat diukur dari sikap disiplin yang dimiliki masing-masing karyawan. Disiplin kerja yang tinggi otomatis akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Disiplin kerja merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standart-standart organisasional (Handoko, 2001:208).

Diperkuat hasil penelitian Amin subagus (2008) dalam penelitiannya pada karyawan tata usaha di Palu. Hasil survey menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang berkaitan dengan kedisiplinan memiliki kategori cukup (61,67%). Kinerja

karyawan dengan kategori sangat tinggi hanya 1,67% dan kategori tinggi hanya 35,00% serta 11,67% berada pada kategori rendah. Dalam hal ini di jelaskan bahwa karyawan masih kurang disiplin bekerja, oleh karena itu karyawan susah di ajak bekerja sama dan sering terlambat. Sehingga para karyawan tata usaha melalaikan tugas tugasnya.

Salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin, oleh sebab itu disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi (Hasibuan, 2013:193). Ada beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam penerapan disiplin seperti: ketepatan waktu, menuangkan perlengkapan kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi dan ketaatan terhadap aturan perusahaan.

Hal yang paling dasar dalam kedisiplinan karyawan adalah manajemen waktu dalam hal ini yaitu jam kerja. Apabila waktu sering dilanggar, dapat dikatakan bahwa para karyawan menjadi tidak disiplin sehingga mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut setiap perusahaan harus bisa mengarahkan para karyawannya untuk disiplin pada kerjanya karena sangat berpengaruh pada hasil kerja dimana ketika seseorang karyawan mampu mematuhi peraturan yang ditetapkan sebuah perusahaan, karyawan akan menghasilkan kinerja yang baik.

Diperkuat hasil penelitian Hepiana Nuriana (2012) dalam penelitiannya yang berjudul “Adanya Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Produktivitas Kerja Karyawan” menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan masih kurang tinggi, hal ini bisa dilihat dari hasil penelitian yang menunjukkan disiplin kerja lebih besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja sebesar 64%, sedangkan produktivitas kerja lebih rendah pengaruhnya terhadap kinerja karyawan sebesar 36 %. Ini menunjukkan bahwa disiplin karyawan besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja.

Disiplin kerja dapat di lihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran tugas, sehingga di peroleh hasil yang optimal. Karyawan akan memperoleh suasana kerja yang menyenangkan, sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Jika lingkungan kerja semua disiplin, maka seorang karyawan akan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan organisasi tidak disiplin, maka seorang karyawan juga akan ikut tidak disiplin.

Keberhasilan perusahaan dalam mengatur dan memberdayakan sumber daya manusia merupakan aset perusahaan dapat meningkatkan penghasilan perusahaan sehingga perusahaan dapat bertahan di tengah-tengah persaingan perusahaan lain yang sejenis. Kunci dari keberhasilan perusahaan dalam hal ini tidak terlepas dari faktor manusia sebagai variabel yang mempunyai pengaruh sangat besar dan

menentukan maju tidaknya perusahaan.

Disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan terpeliharanya tata tertib dan kelancaran tugas, akan di peroleh hasil yang optimal. Karyawan akan memperoleh suasana kerja yang menyenangkan, sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya, melalui disiplin kerja yang tinggi otomatis akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut tentang “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”

B. Identifikasi Masalah

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara,2005:9).

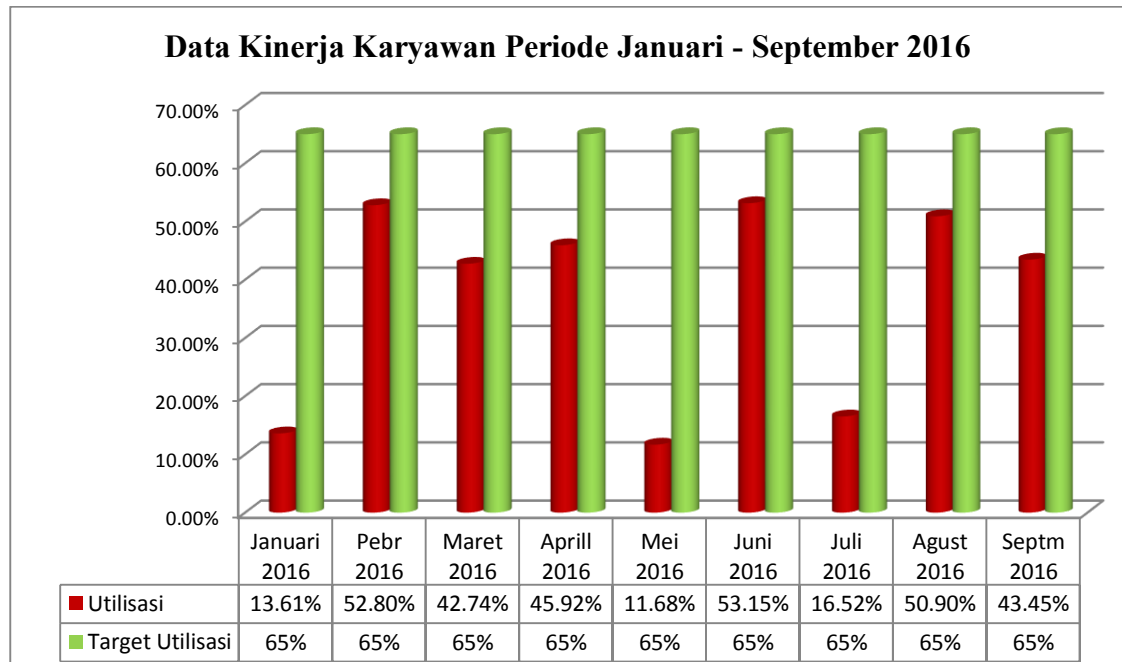
Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas yang mempunyai kompetensi dan siap untuk bersaing disunia bisnis. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut setiap perusahaan harus bisa mengarahkan para karyawannya untuk disiplin pada kerjanya karena sangat berpengaruh pada hasilkerja dimana ketika seseorang karyawan mampu mematuhi peraturan yang ditetapkan sebuah perusahaan, karyawan akan menghasilkan kinerja yang baik.

PT MK Prima Indonesia sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang produksi suku cadang rem mobil sejak tahun 1975. Sebagian besar karyawan sudah melalui proses seleksi dan telah mempunyai *skill* yang di dapat

dari masa *training* dari perusahaan. Akan tetapi *training* saja tidak cukup, perlu adanya *softskill* yang harus dimiliki oleh karyawan itu sendiri misalnya kemampuan untuk berkomunikasi, bekerjasama, jujur, ulet dan percaya diri dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan disertai sikap disiplin kerja sehingga kinerja karyawan di perusahaan dapat tercapai secara maksimal.

Perusahaan tersebut memproduksi berbagai macam komponen rem mobil dari *brake shoes, brake pads, mold & dies*. Dengan berbagai bagian yang ada di perusahaan tersebut membuktikan bahwa ruang lingkup perusahaan cukup banyak, jadi tidak terpaku pada suatu bidang kemampuan saja sehingga perusahaan sendiri mempunyai karyawan sebanyak 623 orang terdiri dari Direksi, manajemen, staff, mekanik, QC, karyawan tetap dan kontrak. Sementara untuk waktu kerjanya dibagi menjadi 3 shift. Adapun masalah yang menyangkut disiplin dan kinerja yang ada di PT. X yang perlu mendapat perhatian adalah mengenai disiplin karyawan dalam kehadiran kerja dan disiplin waktu kerja (Sumber: <http://mkpi.indoprima-group.com>. Di akses pada tanggal 23 september 2016).

Berikut ini data tentang hasil aktual dan target kinerja karyawan di PT.X sebagai berikut:



Gambar 1. Data Kinerja Karyawan Periode Bulan Januari Sampai September 2016 (Bagian Personalia PT X)

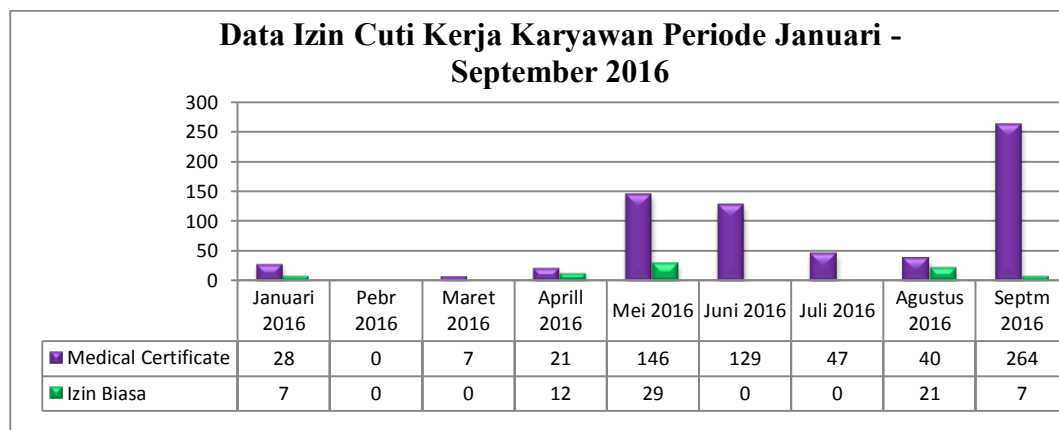
Berdasarkan data kinerja diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT.X masih belum memenuhi target yang di berikan oleh perusahaan yaitu 65%, dari data kinerja tersebut dilihat dari bulan maret kinerja karyawan mengalami penurunan dengan prosentase 42,74% dan hasil kinerja tertinggi di dapat pada bulan juni yaitu sebanyak 53,15%. Oleh karena itu, kinerja karyawan di perusahaan tersebut bisa dikatakan masih belum sampai target yang di tetapkan oleh perusahaan.

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor kedisiplinan. Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang

baik sulit terwujud tujuan yang maksimal (Hasibuan, 2013:23)

Disiplin kerja menurut Hasibuan (2013:193) merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Selain data tentang hasil aktual dan target kinerja karyawan Berikut ini data kedisiplinan para karyawan di PT.X sebagai berikut:



Gambar 2. Data Izin Cuti karyawan Periode Bulan Januari Sampai September 2016 (Bagian Personalia PT.X)

Berdasarkan data di atas menunjukkan sebagian besar alasan karyawan dalam disiplin kerja adalah tidak masuk kerja dengan alasan sakit, bisa dilihat pada data tertinggi bulan september karyawan yang menggunakan surat keterangan dokter sebanyak 264 karyawan, sedangkan yang menggunakan izin biasa paling banyak di bulan mei sebanyak 29 karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa rendahnya disiplin kerja yang diterapkan karyawan di PT.X karena melebihi target izin cuti kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan yaitu 12 kali setahun.

Hal ini di perkuat dengan hasil wawancara oleh peneliti kepada pihak HRD, bahwa masih banyak ditemukan karyawan yang sering membolos bekerja atau tidak masuk kerja tanpa seizin atasan masing masing. Banyak pelanggaran yang mengacu terhadap prosedur dan petunjuk kerja yang dilakukan oleh karyawan. Hal lainnya yaitu mengenai pelaksanaan pekerjaan yang tidak sesuai dengan target yang diberikan oleh perusahaan, sehingga sering terlambat ketika barang dikirim kepada *customer*. (Hasil Wawancara tanggal 20 September 2016)

Sedangkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada supervisor menyatakan bahwa setiap masing masing bagian masih sering di temukan pelanggaran untuk jam istirahat. Ada beberapa karyawan yang lebih dahulu istirahat sebelum bel istirahat. Tanda tanda larangan dan peringatan yang di tempel di masing masing ruangan sering tidak di perhatikan oleh karyawan. Contohnya adalah larangan untuk tidak merokok di dalam ruangan terutama ruangan tempat menyimpan bahan bahan kimia yang mudah terbakar. Karyawan juga seringkali tidak memakai alat alat keselamatan kerja dengan alat yang dapat membahayakan dirinya dan lingkungan sekitar. Memang tidak semua karyawan sering melakukan hal-hal yang bersifat melanggar terhadap peraturan perusahaan, ada juga karyawan yang selalu disiplin dalam melaksanakan tugas yang di berikan oleh perusahaan (Hasil wawancara tanggal 28 september 2016)

C. Pembatasan Masalah

Dalam sebuah penelitian pembatasan masalah sangat diperlukan agar penelitian ini tidak melebar, sehingga mencapai hasil penelitian yang baik. Pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah:

a. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara,2005:9). Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja. Dalam hal ini yang dimaksudkan kinerja adalah target seorang karyawan yang di berikan oleh perusahaan PT.X

b. Disiplin Kerja

Kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi (Hasibuan,2013:193). Yang dimaksudkan Disiplin kerja disini adalah kesadaran karyawan atau pegawai untuk menaati peraturan peraturan yang telah di tetapkan oleh perusahaan PT.X

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah Ada Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan”

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan”

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat dipetik dari hasil penelitian ini, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan suatu gambaran dan pengetahuan kepada pembaca mengenai konsep disiplin kerja yang dapat membantu mendeteksi baik buruknya pelaksanaan prinsip dari disiplin kerja pada karyawan di perusahaan

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Karyawan

Mendapatkan pemahaman dalam proses meningkatkan Disiplin dan kinerja sesuai *jobdesc* masing-masing

b. Bagi Perusahaan

1. Penelitian ini dapat memberikan tambahan informasi kepada perusahaan mengenai disiplin dan kinerja para karyawan.
2. Penelitian ini sebagai bahan evaluasi dan berguna sebagai masukan pada perusahaan