

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang penting bagi perusahaan. Menurut

Mathis & Jackson (2012), sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu rancangan sistem-sistem formal dalam suatu organisasi untuk memastikan penggunaan bakat dan potensi manusia secara efektif dan efisien agar bisa mencapai tujuan organisasi. Karena untuk mencapai tujuannya, perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang terampil dan professional. Adanya kemampuan yang dipunyai karyawan tersebut bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Kadir, Abdul & Machasin, 2014). Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja pada dasarnya adalah sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Strategi peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja. Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan perusahaan. Tuntutan-tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap karyawan ini akan menimbulkan ketegangan dalam diri karyawan dan jika tidak dapat diatasi maka karyawan tersebut akan mengalami penurunan semangat kerja dan disiplin kerja. Untuk mencapai kinerja

yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan disiplin kerja (Febrizon, 2017).

Menurut Nitisemito (dalam Abdullah, 2018), disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga mencapai tujuan perusahaan (Meilany & Ibrahim, 2015).

Kedisiplinan pegawai juga harus dibangun dan ditegakkan guna mewujudkan tujuan perusahaan. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen SDM. Semakin baik disiplin pegawai pada sebuah perusahaan, semakin tinggi kinerja karyawan yang dicapai (Hajrina & Mariam, 2016). Keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu perusahaan karena dalam suasana disiplinlah perusahaan akan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Karyawan yang disiplin dan tertib menaati semua norma-norma dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan akan dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan produktifitas (Meilany & Ibrahim, 2015).

PT. Candi Mekar adalah perusahaan yang beroperasi di Kabupaten Pematang (Jawa Tengah). Perusahaan tersebut memproduksi kain mori sebagai bahan pembuatan pakaian. Pabrik tersebut tergolong Sektor Industri Menengah (*midstream*), dimana dalam proses produksinya meliputi proses pertenunan (*weaving*) dan kemudian diolah lebih lanjut melalui proses penyempurnaan (*finishing*) menjadi kain mori, dan kemudian kain mori yang sudah jadi dilanjutkan ke bagian pengemasan untuk dikemas (*Packaging*). Jumlah tenaga kerja pada dua bagian tersebut tergolong sangat besar dibandingkan dengan bagian lainnya. Agar hasil produksi laku dijual di pasar maka dituntut adanya kualitas produk yang tinggi. Oleh sebab itu PT. Candi Mekar harus menuntut karyawannya memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam mengerjakan tugas masing-masing. Selain itu PT.

Candi Mekar juga harus memberikan sebuah kepuasan terhadap karyawannya agar mereka bisa memiliki kinerja yang baik.

Tabel 1.1
Data Target Produksi dan Realisasi Produksi Bagian Packaging

No.	Target Produksi	Realisasi Produksi yaht				
		Januari	Februari	Maret	April	Mei
1.	600.000	481.320	494.167	422.484	453.308	463.487

Sumber : Pra Survey, PT. Candi Mekar, 2018

. Tabel tersebut menjelaskan adanya target produksi dan realisasi produksi PT. Candi Mekar bagian *packaging*. Dari tabel tersebut terlihat bahwa realisasi produksi belum memenuhi target produksi. Dimana target produksi perusahaan sebesar 600.000 yaht. Namun dari bulan Januari hingga Mei belum tercapai 600.000 yaht. Hal ini mengindikasikan adanya tingkat kinerja pada PT. Candi Mekar bagian *packaging* belum maksimal.

Dari tabel 1.2 di atas nampak bahwa disiplin kerja yang dilakukan oleh karyawan PT. Candi Mekar *packaging* masih rendah. Disiplin kerja yang rendah ini bisa mengakibatkan target atau capaian kerja menjadi tidak tercapai. Untuk dapat mengetahui terjadinya kenaikan atau penurunan tingkat produksi, maka digunakanlah penilaian kinerja. Penilaian kinerja ini dapat juga digunakan sebagai salah satu cara untuk meningkatkan tingkat output (produksi).

Menurut Laurensius, kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai / karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standart target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Jika pegawai tidak melakukan pekerjaannya, maka suatu organisasi akan mengalami kegagalan. Perilaku manusia, tingkat, dan kualitas kerja ditentukan oleh sejumlah variabel perseorangan dan lingkungan (Adha, 2019).

Perusahaan berusaha seoptimal mungkin untuk selalu meningkatkan produksinya. Hal ini bisa dilakukan dengan cara meningkatkan kinerja karyawannya. Perusahaan berupaya untuk mendapatkan sumber daya manusia

yang disiplin. Kinerja karyawan yang tinggi dimaksudkan untuk mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya.

Akan tetapi pada 5 bulan terakhir ini PT. Candi Mekar Pemalang mengalami kendala di sumber daya manusia, Beberapa karyawan tingkat disiplin kerjanya menurun, hal ini dapat dilihat dari tabel berikut ini yang menggambarkan tentang tingkat ketidakhadiran (alpha), tingkat ijin tidak masuk kerja

Tabel 1.2
Rekapitulasi Absensi Tidak Disiplin Karyawan Bagian *Packaging* PT. Candi Mekar Pemalang 2018

Bulan	Tahun	Jumlah Karyawan	<i>Bagian Packaging</i>	
			Alpha	Terlambat Datang
Januari	2018	57	8	6
Februari	2018	57	9	4
Maret	2018	57	12	7
April	2018	57	13	8
Mei	2018	57	16	8

Sumber : Pra Survey PT. Candi Mekar, 2018

Perlu diketahui bahwa aturan kehadiran di perusahaan dalam 1 bulan adalah absen sebanyak 3 kali. Dari data di atas jumlah karyawan yang absen dengan berbagai alasan pada bulan Januari sebanyak 8 karyawan atau 14% karyawan tidak disiplin. Sedangkan pada bulan Februari sebanyak 9 karyawan atau 15,8% tidak disiplin, bulan Maret 12 karyawan atau 21,1% tidak disiplin, bulan April 13 karyawan atau 22,8% tidak disiplin, bulan Mei 16 karyawan atau 28,1% tidak disiplin. Sedangkan jumlah karyawan yang pada bulan Januari terlambat datang sebanyak 6 karyawan atau 10,5% tidak disiplin, Pebruari 4 karyawan 7% tidak disiplin, bulan Maret 7 karyawan 12,3% tidak disiplin, bulan April 8 karyawan 14 tidak disiplin, bulan Mei 8 14% tidak disiplin.

Dari tabel tersebut terlihat bahwa terjadi peningkatan jumlah karyawan yang tidak masuk kerja atau terlambat datang pada bulan Mei 2018. Hal ini mengindikasikan adanya tingkat disiplin kerja *packaging* yang relatif rendah pada PT. Candi Mekar.

Penelitian yang dilakukan oleh Tyas & Sunuharyo (2018) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Liyas & Primadi (2017) bahwa disiplin Kerja secara berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2017). Jenis disiplin yang dilaksanakan oleh PT. Hariara Medan berupa disiplin preventif terdiri dari peraturan waktu kerja, peraturan berpakaian dan etika dalam bekerja, peraturan cara – cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit lain dan hal – hal apa saja yang di perbolehkan dan tidak diperbolehkan pada saat melaksanakan pekerjaan.

Melihat permasalahan yang terjadi di perusahaan dan teori yang ada, maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul : **“PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CANDI MEKAR PEMALANG”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang sedang dihadapi oleh perusahaan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana persepsi karyawan mengenai disiplin kerja dan kinerja karyawan PT. Candi Mekar Pemalang ?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Candi Mekar Pemalang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui persepsi karyawan mengenai disiplin kerja dan kinerja karyawan PT. Candi Mekar Pemalang.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Candi Mekar Pemalang.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, yaitu antara lain :

1. Manfaat Praktis

Dari hasil penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Candi Mekar Pematang.

2. Bagi Teoritis

Dari hasil penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat mendorong para peneliti lain untuk lebih meningkatkan, mengembangkan dan memperkuat teori-teori tentang disiplin kerja dan kinerja karyawan.

