

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Sumber daya manusia dibutuhkan perusahaan untuk mencapai suatu tujuan (Husaini, 2017). Sumber daya manusia yang terampil akan menghasilkan kinerja yang baik untuk perusahaan tersebut. SDM yang berkualitas tentu dipengaruhi oleh sumber daya yang ada di perusahaan seperti modal, mesin, dan aset lainnya (Akbar, 2018). Rancangan sumber daya manusia merupakan suatu sistem di suatu perusahaan untuk menentukan kemanfaatan bakat dan kemampuan karyawan secara efektif dan efisien (Mathis & Jackson, 2012). Untuk mencapai suatu sumber daya yang memiliki keterampilan yang professional merupakan suatu tujuan suatu perusahaan serta kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kemampuan yang dimilikinya.

Prestasi kerja karyawan dinilai dari hasil kinerja karyawan tersebut baik kualitas dan kuantitasnya. Prestasi yang dicapai seorang karyawan dalam waktu melaksanakan tugas kerjanya harus sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Kadir et al., 2014). Setiap perusahaan atau organisasi selalu diarahkan untuk melaksanakan program-program yang bermaksud untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan bertujuan untuk mengatur bagaimana sikap seorang karyawan saat bekerja dan menjadi rambu-rambu terhadap apa saja yang harus dikerjakan dan ditaati serta apa saja yang tidak boleh dilakukan saat bekerja. Sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi seberapa besar kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan (Panjaitan, 2018). Menurut Angganata et al., (2020), kinerja karyawan adalah hasil kerja dari seorang karyawan dalam periode tertentu menurut standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Standar tersebut bisa berupa target, kriteria, dan sasaran yang lebih dulu disetujui secara bersama antara perusahaan dan karyawan. Untuk bisa menghasilkan kinerja yang baik, maka karyawan harus mempunyai kedisiplinan

(Angganata et al., 2020).

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah efektifitas dan efesiensi, otoritas (wewenang), inisiatif, dan lingkungan kerja, serta disiplin kerja (Wanasaputra & Dewi, 2017). Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Waskito & Aliyah (2021) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut memuat informasi terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Denso Ten Manufacturing Indonesia. Artinya semakin meningkat disiplin kerja maka kinerja karyawan meningkat. Alasan peneliti mereplikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Waskito & Aliyah dikarenakan variabel yang digunakan belum pernah diteliti di perusahaan PT. Kayu Mebel Indonesia, dan memiliki industri yang sama yaitu industri manufaktur, serta situasi corona yang mengakibatkan adanya rasa takut karyawan untuk datang bekerja sehingga terjadinya penurunan tingkat disiplin kerja 5 % dan mengakibatkan penurunan pada kinerja karyawan . Hasil penelitian Syarkani (2017) bergerak dibidang kontruksi baja dan menggunakan teknik purposive sampling dengan alat analisisnya adalah regresi linear sederhana. Hasil penelitian Husain (2019) bergerak dibidang jasa perbankan umum dan menggunakan teknik sampel jenuh dengan alat analisis adalah regresi linier sederhana. Dan penelitian Ekhsan (2020) yang bergerak dibidang tekstil dengan alat analisis adalah regresi linier berganda. Serta penelitian Aden Prawiro Sudarso (2020) menggunakan sampel jenuh. Meskipun memiliki perbedaan disetiap bidang dan memiliki teknik sampe yang berbeda serta tahun dilakukannya penelitian berbeda namun memiliki hasil yang sama yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pelaksanaan program-program kerja yang baik bertujuan untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan. Menurut Abdullah (2018) disiplin kerja merupakan suatu perilaku yang

dilakukan karyawan secara sadar dan dengan sendirinya untuk bisa mengikuti aturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Organisasi suatu perusahaan memerlukan kedisiplinan dari karyawan agar bisa mendorong kinerja karyawan lebih baik lagi. Adanya kedisiplinan pada karyawan maka kinerjanya akan meningkat sehingga bisa mencapai tujuan yang telah ditentukan perusahaan (Meilany & Ibrahim, 2015).

Meningkatkan strategi kinerja pada perusahaan sangat diperlukan sehingga perusahaan perlu mengetahui sasaran setiap kinerja karyawannya. Seorang karyawan layak dinyatakan mempunyai kinerja bagus, jika beban kerja yang ditetapkan dapat dilampaui dan apabila realisasi hasil kerja lebih tinggi dari standar yang ditetapkan oleh perusahaan (Waskito & Aliyah, 2021). Ketegangan dalam diri karyawan akan muncul apabila tuntutan yang diberikan tidak dapat dikendalikan oleh setiap karyawan. Apabila tuntutan tersebut tidak dapat dikendalikan dengan benar maka penurunan semangat kerja. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja yang tinggi pada karyawan dibutuhkan pimpinan yang selalu memperhatikan disiplin kerja karyawannya (Febrizon, 2017).

PT. Kayu Mebel adalah perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang produksi kayu meubel dan furniture skala export. Perusahaan ini terletak di Jl. Jend. Urip Sumoharjo No.134, Wonosari, Kec. Ngaliyan, Kota Semarang. PT. Kayu Mebel mengutamakan kualitas hasil produksi untuk memenuhi kepuasan pelanggan. Kualitas dan kuantitas point utama dalam perusahaan. PT. Kayu Mebel terus meningkatkan peralatan dan pabrik dengan teknologi dan metode terbaru untuk mendapatkan kualitas yang terbaik. Oleh sebab itu penting bagi perusahaan PT. Kayu Mebel untuk dapat menjaga kualitas dari barang serta pelayanan mereka. Karyawan harus bisa disiplin masuk kerja agar bisa memahami kebutuhan pelanggan sehingga bisa menawarkan jenis produk yang tepat. Karyawan harus bisa datang tepat waktu ke kantor, untuk melayani pelanggan, terlebih lagi *customer* yang melakukan orderan masuk di pagi hari.

Disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kedisiplinan kerja dibutuhkan organisasi untuk bisa mencapai tujuan

(Irwanto & Melinda, 2015). Apabila perusahaan ingin memperoleh keuntungan yang lebih besar maka perusahaan harus mampu meningkatkan disiplin kerja karyawannya. Meningkatnya disiplin kerja karyawan akan ditandai dengan pekerjaan karyawan yang cepat selesai dan kesalahan yang sangat minim, dan nilai absensi yang kecil, serta keluar masuk karyawan juga dapat ditekan (Mahmud, 2019). Terciptanya sumber daya manusia pada suatu organisasi atau perusahaan yang memiliki kualitas yang baik merupakan suatu tujuan sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Jadi disiplin kerja merupakan suatu faktor yang sangat mempengaruhi kualitas kinerja pegawai, menegakkan disiplin kinerja pegawai merupakan hal yang penting untuk perusahaan, dengan adanya penerapan kedisiplinan hal ini akan membuat pekerjaan yang dilakukan semakin efektif dan efisien. Jika disiplin kerja tidak dapat diterapkan maka kemungkinan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan tidak dapat tercapai (Irwanto & Melinda, 2015).

Sejalan dengan tujuan itu, perusahaan yang memiliki masalah terkait pengembangan disiplin kerja pada karyawan diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimum demi mencapai tujuan yang diinginkan pihak perusahaan (Syarkani, 2017).

Terkait dengan penjelasan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian diperusahaan tersebut. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Kayu Mebel Indonesia”.

1.2 Perumusan Masalah

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

1. Bagaimana deskripsi disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT. Kayu Mebel Indonesia ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai adalah

1. Untuk mengetahui deskripsi disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT. Kayu Mebel Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Manfaat Penelitian

a. Manfaat Praktis

Hasil penelitian bisa menjadi masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan sehingga mendorong kinerja perusahaan.

b. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini bisa dijadikan bahan referensi bagi penelitian selanjutnya di bidang sumber daya manusia terutama mengenai disiplin kerja dan kinerja karyawan.

