

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia ialah suatu bisnis dan memainkan peran krusial dalam keberlangsungan operasi bisnis, pengembangan produk baru, dan sebagai anggota tim utama yang teguh dalam komitmennya untuk meluncurkan semua usaha bisnis untuk perusahaan tertentu. Mendapatkan sumber daya manusia yang unggul tidak mudah saling terwujud. Oleh untuk itu, sumber daya karyawan harus senantiasa dievaluasi dan dikembangkan secara berdaya guna dan berhasil agar menghasilkan karyawan yang memiliki komitmen kuat dalam mengembangkan tanggung jawab di dalam perusahaan. Salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan karyawan di perusahaan mana pun adalah dengan meningkatkan disiplin kerja karyawan. Menurut R. Supomo & E. (2018), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu alat atau sarana untuk mencapai tujuan organisasi yang ditentukan. Hal ini dilakukan untuk mempertahankan talenta-talenta terbaik.

Sumber daya manusia di dalam bisnis apa pun adalah sumber daya yang tidak dapat diambil alih. Sumber Daya Manusia merupakan elemen utama dalam operasional setiap bisnis. Bisnis dapat beroperasi dengan sukses sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan apabila di dalam perusahaan tersebut terdapat orang - orang yang mempunyai tujuan yang sama, yaitu menjadikan bisnis tersebut sebagai tempat bekerja dan mencari peluang untuk berkembang dari tahun ke tahun. Manusia merupakan faktor utama pendorong semua kegiatan bisnis karena cara kerja khusus ini hendaknya mendapat perhatian yang lebih serius dari kepemimpinan organisasi bisnis. (Hamali 2018)

SDM sangat aktif dan memiliki banyak pertimbangan dalam setiap aktivitas organisasi. Sumber Daya Manusia yang merencanakan program dan menentukan terwujudnya suatu kegiatan yang ditujukan oleh organisasi atau perusahaan. Mengingat pentingnya sumber daya manusia, organisasi atau bisnis harus menyadari pentingnya sumber daya manusia dalam mencapai tujuan dan misi mereka. Hal ini dapat dengan memiliki tenaga kerja karyawan yang berkualitas, yang akan membantu mereka mencapai tujuan mereka. Sumber daya manusia, organisasi atau bisnis harus menyadari pentingnya sumber daya manusia dalam mencapai tujuan dan misi mereka. Hal ini dapat dicapai dengan memiliki tenaga kerja karyawan yang berkualitas, yang akan membantu mereka mencapai tujuan mereka. Manajemen sumber daya manusia, dikemukakan Hasibuan (2019), adalah efektif dan efisien membantu tujuan

perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Selamat ini mengatur hubungan dan pentingnya tenaga kerja.

SDM merupakan faktor krusial dalam memulai suatu bisnis atau organisasi. Oleh itu, modal manusia terkadang disebut sebagai fondasi suatu bisnis. manusia yang berkualitas bisnis perlu dicapai melalui perlindungan, peningkatan, dan pengembangan sumber daya manusia sebaik mungkin sesuai dengan tujuan bisnis. (Nadya Rahma 2024).

Kinerja, yang sering dikenal sebagai "*performance*", adalah ukuran seberapa baik suatu program kegiatan atau proyek dalam hal pemenuhan sasaran, tujuan, serta kekhawatiran organisasi. Pekerjaan dapat dipahami dan dievaluasi jika seorang individu atau sekelompok karyawan telah menetapkan standar atau kriteria untuk hasil kerja yang sukses yang telah disetujui oleh organisasi. "Bekerja merupakan suatu kegiatan sebagai suatu proses yang dilakukan oleh karyawan untuk mencapai hasil yang diinginkan dan telah disepakati." Kinerja juga mengacu pada hasil kerja seorang karyawan selama periode waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai tolok ukur seperti kriteria dan target atau pernyataan yang ditetapkan sebelumnya. (Prasetyo & Marlina 2019).

Menurut Afandi (2018), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu badan usaha dengan bekerja dengan tekun dan jujur untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang halal, tidak melanggar peraturan perundang - undangan, serta tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Putri Juliani (2024), praktik kerja karyawan yang baik akan mempengaruhi praktik kerja suatu organisasi sehingga dapat mengganggu stabilitas organisasi tersebut. Apabila permasalahan tersebut masalah yang disebutkan sebelumnya tidak diselesaikan dengan tepat, maka akan menyebabkan tidak tercapainya tujuan yang diharapkan. Oleh dari itu, Penilaian Kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui kinerja karyawan.

Menurut Sutrisno (2019), disiplin adalah segala kondisi atau rasa hormat yang ada dalam benak karyawan terhadap kebijakan perusahaan dan produktivitasnya disiplin atau di tempat kerja etika kerja yang baik yang seharusnya dijunjung tinggi dalam kehidupan pribadi karyawan seharusnya lebih selaras dengan nilai - nilai batin mereka daripada penampilan luar mereka. Kurangnya dari disiplin pada seseorang atau karyawan dapat berdampak negatif pada kinerja mereka.

Salah satu Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah disiplin kerja. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019), kedisiplinan merupakan kemampuan dan kemauan seorang individu dalam memahami serta menaati norma - norma yang berlaku di lingkungannya, kedisiplinan pada pegawai sangat mempengaruhi tercapainya tujuan lembaga. Disiplin mencakup hal-hal seperti menegakkan peraturan dan menghormati wewenang. Etos kerja yang

kuat secara otomatis akan menghasilkan hasil kerja yang baik, sehingga setiap karyawan perlu memiliki kepatuhan yang tinggi terhadap etos kerja. Pendisiplinan pegawai seringkali memberikan bimbingan untuk menciptakan tata tertib di organisasi atau instansi. Dengan adanya sikap disiplin kerja karyawan yang selalu patuh terhadap peraturan organisasi dan juga timbulnya rasa komitmen yang tinggi terhadap organisasi atau instansi.

Menurut Rivai (2019) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Chairunnisa (2022) Disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman – pedoman organisasi. Kadang, perilaku pekerja dalam organisasi menjadi sangat mengganggu sehingga berdampak dengan kinerja yang menurun.

Karyawan merupakan komponen penting untuk setiap bisnis mencapai tujuannya. Dengan demikian, karyawan di perusahaan akan mematuhi semua kebijakan kerja yang telah ditetapkan. Jika tidak, perusahaan akan kesulitan mencapai tujuannya, yang hampir pasti akan tercapai. Keberhasilan kesuksesan suatu bisnis bergantung pada karyawan yang bekerja untuk bisnis itu.

PT.Millennium Pharmacon International atau PT.MPI merupakan perusahaan yang bergerak dibidang distribusi produk farmasi, suplemen makanan, dan alat kesehatan dengan cakupan seluruh Indonesia, beroperasi dengan 33 kantor cabang dan 1 gudang pusat.

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT Millennium Pharmacon International (MPI)
Cabang Bogor 2023

Divisi	Jumlah
Brand Finince Officer	1
Sales Supervisor	1
Salesman	9
Telephone Opperator Service	1
Collector	8
Finannce & Administration	3
Warehouse	5
Deliveryman	7
Total	35

Sumber : HRD PT Millennium Pharmacon International (MPI) Cabang Bogor, 2023

Pada tabel diatas menjelaskan bahwa jumlah karyawan PT Millennium Pharmacon International (MPI) Cabang Bogor yaitu 35 orang. Diantaranya brand finince officer 1 orang, sales supervisor 1 orang, salesman 9 orang, telephone opperator service 1 orang, collector 8 orang, finanncce & administration 3 orang, warehouse 5 orang dan deliveryman 7 orang.

Berdasarkan data dan informasi dan *Human Resources Departement* PT Millennium Pharmacon International (MPI) Cabang Bogor bahwa tingkat disiplin kerja karyawan masih rendah. Karyawan sering melakukan pelanggaran aturan dan kurang perhatian pada aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berikut data ketidakhadiran karyawan PT Millennium Pharmacon International (MPI) Cabang Bogor.

Tabel 1.2 Data Kehadiran Karyawan PT Millennium Pharmacon International (MPI) Cabang Bogor Tahun 2022-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari kerja	Ketidakhadiran			Total Ketidakhadiran Karyawan	Presentase Total ketidakhadiran Karyawan (%)
			S (sakit)	I (izin)	A (alpha)		
2022	35	260	9	10	10	29	11,1
2023	35	260	11	12	11	34	13,0

Sumber : HRD PT Millennium pharmacon International (MPI) Cabang Bogor, 2023

Berdasarkan tabel 1.2 diatas menunjukan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan selama 2 tahun terakhir periode 2022-2023. Hal ini dapat dibuktikan dengan perbandingan presentase dari ketidakhadiran karyawan yang setiap tahunnya meningkat disebabkan karna masih banyak karyawan yang izin karena ada hambatan diluar urusan pekerjaan yang mendadak dan masih adanya karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan. Dari data diatas terjadi peningkatan ketidakhadiran karyawan menyebabkan kinerja menurun, pada tahun 2022 tingkat presentase ketidakhadiran 11,1%. Dan pada tahun 2023 dengan tingkat kehadiran karyawan lebih tinggi yaitu sebesar 13,0%. Hal ini menunjukan bahwa ada masalah dengan ketidakhadirannya karyawan dalam bekerja.

Program peningkatan kinerja yang dijalankan perusahaan saat ini belum membuahkan hasil yang optimal karena masih sering timbulnya permasalahan terutama stres karyawan yang berhubungan dengan sumber daya manusia seperti ketidakhadiran dan peraturan yang harus dipatuhi oleh perusahaan. Hal alasan untuk ini adalah level yang menurun tingkat kedisiplinan karyawan, hal ini akan berdampak pada kinerja karyawan di PT Millennium Pharmacon International (MPI) Cabang Bogor. Bisnis melakukan penilaian terhadap karyawan dengan

tujuan tertentu dalam pikiran untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan dan mencapai hasil yang diharapkan perusahaan.

Sebagai salah satu perusahaan jasa PT Millennium Pharmacon International (MPI) Cabang Bogor terus mengalami perkembangan dan berupaya untuk terus meningkatkan jumlah penjualan. Berikut data mengenai tingkat perolehan hasil yang meliputi target dan pencapaian penjualan selama tahun 2022-2023:

Tabel 1.3 Data Target dan Pencapaian Penjualan PT Millennium Pharmacon International (MPI) Cabang Bogor 2022-2023

Tahun	Target Penjualan	Pencapaian	Presentase Tidak Tercapai
2022	Rp.10.000.000.000	Rp.9.880.600.000	(1,012%)
2023	Rp.10.000.000.000	Rp.9.735.500.000	(1,027%)

Sumber: HRD PT Millennium Pharmacon International (MPI) Cabang Bogor, 2023

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa target yang telah ditetapkan oleh perusahaan pada tahun 2022-2023 tidak pernah mencapai target yang telah ditentukan. Salah satu yang menjadi pengaruh rendahnya tingkat kinerja karyawan terdapat pada sikap disiplin perusahaan tersebut. Bahwa ini merupakan standar penilaian kinerja yang berlaku pada PT Millennium Pharmacon International (MPI) Cabang Bogor.

Adapun hukuman di perusahaan ini diawali dengan teguran secara lisan bila ada karyawan yang melakukan pelanggaran berupa tidak hadir tanpa keterangan maksimal tiga hari berturut-turut, diberi teguran secara lisan oleh manajer dan dikenai SP 1. Melakukan pelanggaran kembali tidak hadir tanpa keterangan maksimal tiga hari berturut-turut, diberi teguran secara lisan oleh manajer dan dikenai SP 2, begitupun seterusnya hingga mendapat SP 3 lalu dikeluarkan dari perusahaan.

Tabel 1.4 Standar Rating Penilaian Kinerja Karyawan PT Millennium Pharmacon International (MPI) Cabang Bogor

No	Grade	Hasil	Predikat
1	A	$K \geq 80$	Sangat Baik
2	B	$65 \leq K < 80$	Baik
3	C	$50 \leq K < 65$	Cukup
4	D	$30 \leq K < 50$	Kurang
5	E	$K < 30$	Buruk

Sumber: HRD PT Millennium Pharmacon International (MPI) Cabang Bogor, 2023

Tabel diatas merupakan standar rating penilaian kinerja karyawan pada PT Millennium Pharmacon International (MPI) yang menjelaskan penilaian secara interval < 30 hingga ≥ 80 yang berada dikategorinya masing-masing. Predikat sangat baik jika perolehan penilaian karyawan dengan nilai ≥ 80 , predikat baik dengan perolehan nilai $65 \leq K < 80$, predikat cukup dengan perolehan nilai $50 \leq K$

< 65, predikat kurang dengan prolehan nilai $30 \leq K < 50$, dan predikat buruk dengan perolehan nilai $K < 30$. Berikut data mengenai penilaian kinerja karyawan PT Millennium Pharmacon International (MPI) Cabang Bogor tahun 2022-2023:

Tabel 1.5 Presentase Penilaian kinerja Karyawan
PT Millennium Pharmacon International (MPI) Cabang Bogor 2022-2023

No	Aspek Penilaian Kinerja	Nilai rata-rata			
		2022	Kategori	2023	Kategori
1	Kualitas Kerja	72	Baik	67	Baik
2	Kuantitas Kerja	70	Baik	66	Baik
3	Ketepatan Waktu	60	Cukup	50	Cukup
4	Efektifitas	72	Baik	68	Baik
5	Kemandirian	78	Baik	69	Baik
Jumlah		352		320	
Rata-rata		70,4	Baik	64	Cukup

Sumber: HRD PT Millennium Pharmacon International (MPI) Cabang Bogor, 2023

Berdasarkan tabel 1.5, menunjukan bahwa hasil penelitian kinerja karyawan PT Millennium Pharmacon International (MPI) Cabang Bogor mengalami penurunan dilihat dari rata-rata penilaian kinerja. Pada tahun 2022 yaitu 70,4 (Baik) sedangkan tahun 2023 mengalami penurunan yaitu 64 (Cukup). Maka dari itu perusahaan harus membuat langkah-langkah perbaikan untuk memperbaiki kinerja agar kembali mendapatkan hasil penilaian kinerja yang lebih baik lagi kedepannya.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian maka dapat ditarik identifikasi masalah yaitu:

1. Ketidak hadiran karyawan mengalami kenaikan dari tahun 2022 - 2023
2. Penilaian kinerja karyawan terjadi penurunan dari tahun 2022 - 2023
3. Tidak tercapainya target penjualan disetiap tahunnya

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka peneliti merumuskan masalah yang akan diteliti yaitu:

1. Bagaimana Disiplin Kerja Karyawan pada PT Millennium Pharmacon International (MPI) Cabang Bogor?

2. Bagaimana Kinerja Karyawan pada PT Millennium Pharmacon International (MPI) Cabang Bogor?
3. Adakah Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Millennium Pharmacon International (MPI) Cabang Bogor?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Adapun maksud dari tujuan penelitian yang dilakukan penulis adalah memperoleh data atau informasi yang berkaitan dengan disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT Millennium Pharmacon International (MPI) Cabang Bogor dan sebagai upaya untuk menerapkan dan mengembangkan ilmu yang telah dimiliki agar dapat memperoleh suatu masalah

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis disiplin kerja yang ada di PT Millennium Pharmacon International (MPI) Cabang Bogor
2. Untuk menganalisis kinerja karyawan yang ada di PT Millennium Pharmacon International (MPI) Cabang Bogor
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Millennium Pharmacon International (MPI) Cabang Bogor.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

1. Penelitian ini dapat memberikan sumbang saran dan pikiran dalam memecahkan suatu permasalahan yang terdapat di dalam perusahaan khususnya pada disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dalam penelitian dibidang yang sama dan dilanjutkan dengan penelitian menggunakan metode dan pengembangan variabel lainnya, selain variabel disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja, sehingga hasil penelitian menjadi lebih komprehensif.

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. Bagi peneliti, ini dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Serta menjadi hal penting untung mengembangkan suatu ilmu yang diperoleh dan mengaplikasikan pada permasalahan nyata di perusahaan.
2. Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bahwa disiplin merupakan suatu hal yang sangat penting dalam mencapai sebuah tujuan perusahaan meupun instansi.