

BAB I

PENDAHULUAN

1. 1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan sumber daya manusia merupakan elemen utama dalam berjalannya suatu perusahaan. Perusahaan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, apabila didalamnya terdapat manusia dengan satu tujuan yang sama yaitu adanya keinginan untuk menjadikan perusahaan tempat ia bekerja dan mencari nafkah mengalami peningkatan keuntungan dan mengalami perkembangan dari tahun ke tahun. Manusia merupakan faktor penggerak utama dari seluruh aktivitas perusahaan, karena peranan itulah tenaga kerja hendaknya mendapatkan perhatian yang lebih serius dari pihak perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2017) “Sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan/diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang/jasa”. Suatu perusahaan dapat dikatakan maju dan berhasil bukan hanya dilihat dari besarnya profit yang diperoleh oleh perusahaan tersebut, namun ada beberapa faktor pendukung lain salah satunya yaitu kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Sumber daya manusia itu sendiri yaitu tenaga kerja atau karyawan yang berupaya keras untuk bekerja dan mencapai tujuan perusahaan. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan agar tujuan perusahaan dan individunya dapat tercapai.

Mangkunegara (2016) mengatakan kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya yaitu faktor individu dan faktor lingkungan organisasi. perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya apabila di dalam diri karyawan memiliki kesadaran untuk dapat patuh dan mentaati aturan perusahaan. Dengan memperhatikan disiplin kerja dan lingkungan kerja karyawan akan memiliki kinerja yang baik sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

Kinerja dapat diukur dari sikap disiplin yang dimiliki masing-masing karyawan. Disiplin kerja yang tinggi secara otomatis akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Disiplin kerja merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar organisasi perusahaan. Setiap karyawan harus mempunyai kesadaran secara internal akan kedisiplinan terhadap pekerjaannya sebab rata-rata individu lebih memahami apa yang diharapkan dalam pekerjaannya.

Menurut Santoso (2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran

dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku di sekitarnya.

Suatu cara pendisiplinan karyawan bertujuan untuk melatih dan memperbaiki sikap serta perilaku karyawan sehingga karyawan secara suka rela melaksanakan kewajiban pekerjaannya. Hal yang paling mendasar dalam disiplin karyawan adalah manajemen waktu dalam hal ini yaitu jam kerja. Apabila waktu tersebut sering dilanggar. Dapat dikatakan bahwa para karyawan menjadi tidak disiplin yang mengakibatkan penurunan kualitas kerja karyawan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya dengan meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor sangat penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Perusahaan garment yaitu penerima atau penyalur barang yang diproduksi oleh produsen tekstil skala eksklusif. Perusahaan garment merupakan perkembangan yang lebih maju dari konveksi ini membidik pasar modern, maka tailor mengarah pada individu. Karena, perkembangan tailor bukan ke garment, melainkan butik dan lebih mengedepankan kualitas bagus daripada kuantitas.

PT. Citra Abadi Sejati adalah sebuah perusahaan perseroan terbatas dalam bidang garment atau pembuatan busana (Jaket), berdasarkan misinya yaitu menjadi unggul dalam desain, pengembangan dan sumber untuk memberikan produk dan layanan yang tepat secara kompetitif dengan fokus dan respon cepat. Yang beralamat di Jalan Raya Kedung Halang No. 263 Bogor, Jawa Barat. Peneliti meneliti divisi produksi sewing 1 line 1 yaitu pembuatan lengan jaket dengan jumlah karyawan 57 orang karyawan.

Waktu kerja pada PT. Citra Abadi Sejati bagian tersebut yaitu dimulai dari jam 7 pagi sampai jam 4 sore dengan waktu istirahat selama 1 jam, berlangsung pada 5 hari dalam seminggu dari hari senin hingga hari jumat. Peraturan cara berpakaian pada PT. Citra Abadi Sejati terutama bagian produksi adalah berpakaian bebas, sopan dan rapih. Adapun untuk mencegah ketidakdisiplinan perusahaan melakukan absensi di bagian produksi adalah sistem fingerprint yang mana karyawan harus menggunakan sidik jari.

Disiplin merupakan suatu hal yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang berhubungan dengan karyawan. Hal ini terjadi pada PT. Citra Abadi Sejati yang mana karyawan tidak dapat disiplin dengan sesuai aturan yang dibuat oleh perusahaan sering terjadinya keterlambatan, tidak masuk kerja, sakit dan izin. Seharusnya karyawan tidak melakukan hal itu karena pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan sesuai target perusahaan. Sistem kerja di PT. Citra Abadi Sejati adalah Tim, jika ada karyawan yang tidak masuk kerja atau terlambat maka akan berhubungan dengan

kinerja tim tersebut. Berikut dapat dilihat tingkat absensi karyawan yang terjadi pada PT. Citra Abadi Sejati.

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan Bagian Produksi PT. Citra Abadi Sejati Tahun 2020-2022

Tahun	Jumlah karyawan (orang)	Jumlah hari kerja	Data Absensi			Jumlah karyawan yang tidak hadir	Standar ketidakhadiran	Tingkat Ketidakhadiran
			Izin	Sakit	Alpa			
2020	57	240	36	41	40	117	1%	8,6%
2021	57	240	34	55	45	134	1%	9,7%
2022	57	240	43	44	50	137	1%	10%
Rata-rata								9,4%

Sumber : HRD PT. Citra Abadi Sejati. (2023)

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan selama 3 tahun terakhir periode 2020-2022. Dari data di atas terjadi peningkatan ketidakhadiran karyawan yang fluktuatif sehingga menyebabkan kinerja menurun, pada tahun 2020 tingkat persentase ketidakhadiran 8,6% kemudian di tahun 2021 dengan tingkat ketidakhadiran karyawan sebesar 9,7% dan pada tahun 2022 dengan tingkat ketidakhadiran karyawan paling tertinggi yaitu sebesar 10%. Tingkat rata-rata ketidakhadiran yang terjadi pada tahun 2020-2022 sebesar 9,4%. Dari rata-rata ketidakhadiran PT. Citra Abadi Sejati tahun 2020-2022 dapat disimpulkan bahwa kehadiran kerja kurang baik, dapat dilihat dari standar ketidakhadiran perusahaan yaitu 1% sedangkan tingkat ketidakhadiran 9,4%. Perhitungan tingkat ketidakhadiran karyawan tersebut dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut : $\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{Jumlah absensi}}{\text{Jumlah Karyawan} \times \text{jumlah hari kerja}} \times 100\%$ (Hasibuan, Melayu SP, 2016).

Adapun yang berhubungan dengan data absensi yaitu data Surat Peringatan yang belum memenuhi harapan kinerja terhadap karyawan dilaksanakan dalam 3 tahun terakhir. Berikut data pelanggaran karyawan bagian produksi pada PT Citra Abadi Sejati tahun 2020-2022.

Tabel 1.2 Pemberian Surat Pelanggaran Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Citra Abadi Sejati Tahun 2020-2022

Tahun	Teguran/Surat Peringatan (SP)		
	SP 1	SP 2	SP 3
2020	7	1	3
2021	6	-	-
2022	8	3	4

Sumber : HRD PT. Citra Abadi Sejati. (2023)

Berdasarkan tabel di atas bahwa dapat diketahui jumlah karyawan selama tahun 2020 yang mendapat Surat Peringatan Satu sebanyak 7 orang, Surat Peringatan Dua sebanyak 1 orang dan Surat Peringatan Tiga sebanyak 3 orang. Total karyawan yang mendapatkan Surat Peringatan sebanyak 11 orang. Untuk tahun 2021 yang mendapat Surat Peringatan Satu sebanyak 6. Total karyawan yang mendapatkan Surat Peringatan sebanyak 6 orang. Sedangkan untuk tahun 2022 yang mendapat Surat Peringatan Satu sebanyak 8 orang, Surat Peringatan Dua 3 orang dan Surat Peringatan Tiga sebanyak 4 orang. Total karyawan yang mendapatkan Surat Peringatan sebanyak 15 orang. Dalam tiga tahun mengalami fluktuasi, dikarenakan masih banyaknya karyawan yang berturut-turut melakukan pelanggaran seperti tidak masuk kerja, attitude yang kurang baik, tidak mengenakan tanda pengenal pekerja, dan tidak mencapai target. Lebih dari empat kali berturut-turut selama 1 bulan dan tanpa ada surat pemberitahuan atau surat izin tertulis pada perusahaan, maka dapat dikeluarkannya surat peringatan yaitu berupa SP 1 perusahaan mempertimbangan kembali apakah karyawan yang bersangkutan sudah memperbaiki diri dan bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Akan tetapi, jika karyawan kembali melakukan kesalahan lain sebelum lewat dari 6 bulan maka dikeluarkannya SP 2 yaitu dapat dilihat dari tabel SP 2 tahun 2020 sampai 2022 dan begitupun dengan tabel SP 3 apabila karyawan yang masih tidak berattitude maka langsung dikeluarkannya SP 3 tanpa toleransi.

**Tabel 1.3 Persentase Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Produksi
PT. Citra Abadi Sejati Tahun 2020-2022**

No	Unsur-unsur	Nilai Rata-rata					
		2020	Ket.	2021	Ket.	2022	Ket.
1	Keterampilan	95	Sangat baik	95	Sangat baik	93	Sangat baik
2	Kualitas	81	Baik	89	Baik	75	Cukup
3	Kuantitas	81	Baik	83	Baik	67	Kurang
4	Kepribadian	79	Cukup	76	Cukup	65	Kurang
5	Kerjasama	80	Cukup	96	Sangat baik	88	Baik
6	Tanggung jawab	92	Sangat baik	97	Sangat baik	84	Baik
7	Inisiatif	85	Baik	82	Baik	74	Cukup
Total		593		618		546	
Rata-rata		85	Baik	88,3	Baik	78	Cukup

Sumber : HRD PT. Citra Abadi Sejati. (2023)

Berdasarkan dari tabel 1.3 di atas, menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan PT Citra Abadi Sejati pada tahun 2020 memiliki rata-rata nilai keseluruhan adalah 85 (Baik), pada tahun 2021 memiliki rata-rata nilai keseluruhan yaitu 88,3 (Baik) dan pada tahun 2022 memiliki rata-rata nilai keseluruhan 78 (Cukup). dimana pada tahun 2020 sampai 2022 mengalami fluktuasi kinerja karyawan. Maka dari itu perusahaan harus membuat langkah-langkah perbaikan

untuk memperbaiki kinerja agar kembali mendapatkan hasil penilaian kinerja yang lebih baik lagi kedepannya.

Berikut ini peringkat (grade) yang diterapkan oleh perusahaan untuk menilai kinerja karyawan khususnya bagian produksi :

Tabel 1.4 Standar Kinerja Karyawan PT. Citra Abadi Sejati tahun 2020-2022

No	Nilai (%)	Grade	Kategori
1	> 90	A	Sangat Baik
2	81-90	B	Baik
3	71-80	C	Cukup
4	61-70	D	Kurang
5	50-60	E	Buruk

Sumber : HRD PT. Citra Abadi Sejati. (2023)

Berdasarkan tabel 1.4 di atas dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2020 sampai 2022 kinerja karyawan masuk dalam kategori baik, namun hasil penilaian dari tiga tahun tersebut mengalami fluktuasi. Dan adapun hubungan terhadap produksi karyawan dalam 3 tahun terakhir sebagai berikut :

Tabel 1.5 Data Produksi dan Reject Karyawan PT. Citra Abadi Sejati pada Januari – Desember tahun 2020 sampai 2022

Tahun	Target (Unit)	Pencapaian (Unit)	Persentase	Reject
2020	809.536	760.315	93.91%	2.137
2021	968.679	729.312	75.28%	1.952
2022	979.328	762.826	77.89%	2.175

Sumber : HRD PT. Citra Abadi Sejati. (2023)

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa data produksi pada PT. Citra Abadi Sejati selama 3 tahun terakhir dari tahun 2020 sampai 2022 mengalami fluktuasi kenaikan dan penurunan. Pada tahun 2020 persentase data produksi sebanyak 93.91%, tahun 2021 sebanyak 75.28%, dan tahun 2022 sebanyak 77.89%. Disamping data produksi yang terealisasi pada tabel diatas juga menunjukkan bahwa terjadinya kenaikan dari jumlah cacat produk atau barang reject dimana pada tahun 2020 total produk reject sebanyak 2.137 unit, tahun 2021 sebanyak 1.952 unit dan pada tahun 2022 sebanyak 2.175 unit. Hal ini menjadi suatu permasalahan yang harus dapat diperbaiki oleh perusahaan dalam mencapai target yang diinginkan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Melihat fenomena yang terjadi dengan pentingnya disiplin kerja dengan kinerja karyawan berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CITRA ABADI SEJATI”**.

1. 2 Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi pokok permasalahan adalah tingkat kinerja karyawan pada PT. Citra Abadi Sejati yang menurun terlihat dari meningkatnya tingkat ketidakhadiran

dalam bekerja dan tingkat SP yang fluktuasi, serta penurunan kinerja karyawan pada tahun 2020-2022. Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat diidentifikasi masalah yaitu sebagai berikut:

1. Banyaknya karyawan yang tidak hadir, sehingga mengakibatkan tidak tercapainya target produksi perusahaan.
2. Masih adanya karyawan yang tidak menaati peraturan, sehingga ada beberapa karyawan yang diberikan SP.
3. Karyawan dituntut untuk memenuhi pencapaian tetapi tidak semua karyawan yang memenuhi, karena apabila dari salah satu tim tidak masuk maka tim tersebut akan mempengaruhi kinerja tim.
4. Terjadinya penurunan kinerja karyawan yang belum sesuai dengan harapan perusahaan.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin kerja pada PT. Citra Abadi Sejati?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Citra Abadi Sejati?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Abadi Sejati?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan disiplin kerja dan kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Citra Abadi Sejati yang akan dijadikan bahan penelitian dalam skripsi dan memperoleh gelar sarjana. Penelitian ini juga dimaksudkan sebagai upaya untuk menerapkan dan mengembangkan ilmu yang telah dimiliki peneliti agar memperoleh solusi terbaik dan memecahkan masalah yang ada dalam perusahaan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisa:

1. Untuk mengetahui disiplin kerja karyawan pada PT. Citra Abadi Sejati
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Citra Abadi Sejati
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Abadi Sejati

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah diharapkan dapat bermanfaat dan memberikan sumbang saran serta memecahkan suatu permasalahan yang terdapat di dalam perusahaan khususnya pada disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan akademis

1. Bagi Penulis

Dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman dalam bidang manajemen sumber daya manusia, serta belajar menganalisis suatu masalah yang berkaitan dengan disiplin kerja dan kinerja karyawan.

2. Bagi Pembaca

Dengan adanya penelitian ini di harapkan dapat membantu menambah pengetahuan dan informasi yang berguna untuk dijalankan referensi dalam penelitian yang sama.