

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagai sebuah wacana yang selalu menjadi bahan perbincangan di kalangan akademisi dan praktisi. Bahkan menjadi topik yang menarik untuk dikaji. Sepanjang keberadaan dunia, manusia sebagai sumber daya manusia akan selalu dibutuhkan dan bahkan berperan sebagai pemimpin di muka bumi, pengertian Sumber Daya Manusia adalah Individu yang di perkerjakan di suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang bisa dikembangkan kemampuannya.

Sumber Daya Manusia merupakan elemen utama organisasi yang lebih penting dibandingkan dengan elemen sumber daya lainnya seperti teknologi, modal, dan bahan baku. Kualitas SDM yang ada di dalam organisasi juga untuk menentukan organisasi dalam mencapai tujuannya dan juga Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang kepegawaian, karena sumber daya manusia dianggap sangat penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, teori-teori manajemen umum menjadi sebuah pedoman. menjadikan MSDM lebih fokus pada cara mengenai pengaturan peranan manusia untuk mencapai tujuan secara optimal. Dengan kata lain, MSDM mengatur peranan tenaga manusia sehingga diperoleh tujuan perusahaan dan kepuasan karyawan.

Tujuan utama setiap perusahaan untuk mendapatkan hasil akhir yang ingin dicapai oleh perusahaan, yang dapat dibedakan sebagai tujuan jangka panjang, jangka menengah dan jangka pendek. Perusahaan menetapkan tujuan jangka panjang tidak semata mata untuk mencapai target laba, melainkan untuk memaksimalkan nilai perusahaan. tujuan jangka panjang adalah sasaran yang ditentukan sebagai hasil akhir spesifik yang ingin dicapai sebuah perusahaan maupun organisasi dengan visi. dengan perusahaan menetapkan visi dan arah tujuan yang jelas untuk mencapai keberhasilan dalam bisnisnya, Dalam praktiknya, misalnya agar perusahaan dapat hidup terus dan perusahaan tidak dibatasi untuk waktu tertentu, tetapi yang diharapkan selalu hidup terus tanpa batas waktu. Dalam upaya mencapai hasil tersebut, kunci sukses suatu usaha tidak sebatas bergantung pada modal, kualitas, dan kuantitas yang dimiliki oleh perusahaan. Namun juga bergantung pada faktor sumber daya manusia dan karyawan yang ada dalam perusahaan. Oleh karena itu, kelangsungan hidup perusahaan akan terus dijaga dengan berusaha memperoleh hasil akhir yang maksimal.

Penggunaan sumber daya manusia memainkan peran yang sangat penting dalam keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan. Perlu disadari bahwa setiap orang dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk mengetahui dan menemukan berbagai cara berbeda untuk

memelihara disiplin kerja dengan tindakan yang ditujukan untuk mendorong setiap tenaga kerja untuk meningkatkan secara maksimal. Menurut (Ansory, 2018) SDM atau sumber daya manusia merupakan elemen yang memimpin perkembangan suatu entitas, baik itu organisasi maupun perusahaan, dan dianggap sebagai aset yang perlu ditingkatkan dan diperkuat dalam kemampuannya. dalam suatu organisasi atau perusahaan individu dituntut untuk mempunyai pandangan pentingnya terhadap disiplin kerja bertujuan untuk meningkatkan produktivitas pegawai dan perusahaan, disiplin kerja merupakan fungsi penting dan operatif yang dapat membantu perusahaan mencapai hasil yang optimal dalam pengelolaan sumber daya manusia. Yang dimaksud disini setiap pegawai menyadari bahwa disiplin kerja merupakan kunci keberlanjutan jalannya suatu perusahaan atau organisasi yang di terapkan oleh masing-masing individu karena disiplin kerja merupakan faktor penting untuk memberikan hasil kontribusi kerja yang baik dan juga mencapai hasil kerja yang maksimal didalam suatu perusahaan.

Menurut Hasibuan (2021) Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan menurut (Sumadhinata, 2018). Oleh karena itu, faktor kedisiplinan memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan kerja karyawan. Jika seorang karyawan mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi dengan tetap bekerja dengan baik sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai sebuah tujuannya.

Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017) menyatakan Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas di bandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah di sepakati bersama. Kinerja karyawan adalah aspek krusial dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Hal itu karena tujuan atau target perusahaan hanya dapat tercapai apabila karyawannya menunjukkan kinerja yang optimal. Oleh karena itu perusahaan atau organisasi perlu memantau kinerja karyawannya dan melakukan langkah-langkah untuk meningkatkannya. Pada dasarnya, kinerja karyawan memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan, yang menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan. Karyawan dianggap memiliki kinerja yang baik jika mereka berhasil memenuhi tenggat waktu atau bahkan lebih cepat dan serta membangun citra perusahaan yang positif.

Sebagai salah satu faktor penting di dalam operasional perusahaan, sumber daya manusia memerlukan perhatian khusus karena merekalah yang mengendalikan melaksanakan kegiatan yang diperlukan untuk mencapai sebuah visi suatu organisasi atau perusahaan. Untuk itu perusahaan perlu melihat bagaimana cara mengatasi, mempertahankan, dan mengembangkan

sumber daya manusia tersebut sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

PT Nandya Karya Perkasa merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang produksi komponen logam atau suku cadang kendaraan untuk industri otomotif khususnya sepeda motor. Yang berlokasi Jl.KH Umar Kp.Rawailat Rt/Rw 003/009, Dayeuh, Kec. Cileungsi, Kab. Bogor, Jawa Barat 1820. Dengan kegiatan utamanya yaitu menyediakan berbagai suku cadang motor sebagai vendor PT Astra Honda Motor (AHM). Dalam menjalankan usahanya PT Nandya Karya Perkasa juga di dukung oleh tenaga kerja ahli dan berpengalaman, serta kualitas peralatan yang lengkap. Untuk memperjelas mengenai bagian yang ada di PT Nandya Karya Perkasa, sebagai berikut struktur organisasi perusahaan di PT Nandya Karya Perkasa

Tabel 1. 1 Data Karyawan PT Nandya Karya Perkasa 2021-2023

Departemen	2021	2022	2023
Produksi <i>Press</i>	80	79	80
Gudang	25	26	26
Marketing	8	8	8
Keuangan	8	8	8
Total	121	120	121

Sumber : PT Nandya Karya Perkasa Tahun 2025

PT Nandya Karya Perkasa merupakan perusahaan dengan pelayanan utamanya sebagai pemasok suku cadang pengganti yang berkualitas tinggi yang dibuat khusus dan disesuaikan dengan kebutuhan pasar. Pada bagian produksi *press* yang mempunyai tugas bertanggung jawab untuk mengoperasikan mesin *press*, membentuk, memotong lembaran logam, memastikan proses berjalan lancar, menyiapkan komponen yang sudah jadi. Bagian departemen inilah yang mengatur segala jalannya proses *press dies* terhadap logam sehingga bisa dibentuk dan dipotong sesuai dengan fungsinya. Maka dari itu peneliti tertarik untuk meneliti di bagian departemen produksi *press* ini yg dimana bagian produksi sangat penting sebagai proses awal untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional untuk menghasilkan produk yang berkualitas sempurna.

Pada hasil observasi dan wawancara peneliti dengan pihak PT Nandya Karya Perkasa terkhusus pada bagian produksi, peneliti melihat di perusahaan ini masih memiliki beberapa masalah terkait disiplin kerja yang masih kurang maksimal. Melihat dari fenomena yang ada di PT Nandya Karya Perkasa seperti Karyawan yang terlambat datang ke tempat kerja, pulang lebih awal, penggunaan waktu istirahat yang tidak sesuai, tidak mematuhi standar kerja, dan rendahnya tingkat kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, sehingga menyebabkan tingkat kedisiplinan yang kurang baik. Hal tersebut terjadi akibat rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan, sehingga rendahnya kedisiplinan ini akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Nandya Karya Perkasa.

Untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas suatu perusahaan atau organisasi, terutama untuk meningkatkan kinerja karyawan, diperlukan adanya disiplin kerja yang tinggi. Sangat penting untuk diperhatikan bahwa perusahaan yang memiliki karyawan yang bertanggung jawab atas kewajiban yang harus dipenuhi untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan disiplin kerja yang tinggi seseorang akan memanfaatkan waktu sebaik-baiknya sehingga dapat menghasilkan kualitas dan kuantitas yang baik, Maka perusahaan dapat mencapai tujuan yang di inginkan. Untuk melihat tingkat kedisiplinan karya bagian produksi *press* peneliti mengambil populasi sebanyak 80 orang karyawan Sebagai berikut data absensi karyawan produksi *press* di PT Nandya Karya Perkasa.

Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan Produksi Press PT Nandya Karya Perkasa 2021-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Ketidakhadiran			Jumlah Karyawan Yang Tidak Hadir	Persentase
			Sakit	Izin	Alpa		
2021	80	255	160	66	15	15	5,9 %
2022	80	255	155	63	13	13	5,1%
2023	80	255	158	73	16	16	6,3%

Sumber: PT Nandya Karya Perkasa Tahun 2025

Berdasarkan data tabel diatas dapat kita lihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan di bagian produksi *press* selama 3 tahun terakhir ini mengalami fluktuasi yang dimana terjadi kenaikan dan penurunan pada periode 2021-2023, yang dimana pada tahun 2021 mempunyai persentase ketidakhadiran sebesar 5,9% namun pada tahun 2022 persentase ketidakhadiran mengalami penurunan menjadi 5,1% dan pada tahun 2023 persentase ketidakhadiran mengalami kenaikan sebesar 6,3%. Bahwa dari data absensi karyawan masih tingginya ketidak disiplin tersebut mengindikasikan adanya permasalahan disiplin kerja yang di mana ketidakdisiplinan karyawan masih belum berjalan dengan baik.

Selain ketidakhadiran, ada faktor lain yang menunjukkan adanya ketidakdisiplinan kerja di sebuah perusahaan, salah satunya adalah keterlambatan karyawan pada saat masuk kerja. Keterlambatan ini sering kali menjadi sebuah hal yang wajar bagi beberapa karyawan di perusahaan. Seharusnya hal seperti itu dapat di minimalisir dan dihindari setiap karyawan agar mereka dapat segera melaksanakan pekerjaannya sehingga pekerjaan yang mereka lakukan dapat di selesaikan dengan tepat waktu tanpa membebani pekerjaan karyawan yang lain. Masih adanya karyawan melakukan tindakan keterlambatan dalam masuk kerja di PT Nandya Karya Perkasa, berikut data rekapitulasi keterlambatan karyawan bagian produksi *press* PT Nandya Karya Perkasa.

Tabel 1. 3 Data Rekapitulasi Keterlambatan Karyawan Produksi Press PT Nandya Karya Perkasa Tahun 2021-2023

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Keterlambatan	Pulang Cepat
----	-------	-----------------	---------------	--------------

1	2021	80	37	26
2	2022	80	39	22
3	2023	80	44	15

Sumber : PT Nandya Karya Perkasa Tahun 2025

Berdasarkan rekapitulasi data diatas dapat dilihat masih terdapat beberapa karyawan yang datang terlambat dari waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan yaitu pukul 08.00 WIB, walaupun rata-rata keterlambatan karyawan hanya 5-15 menit dari waktu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, keterlambatan karyawan pada saat masuk kerja akan mengakibatkan pekerjaan menjadi tertunda dan terkadang tidak selesai tepat pada waktunya sehingga akan berdampak kurang baik bagi tujuan perusahaan PT Nandya Karya Perkasa. Dari data tersebut setelah di amati oleh peneliti, untuk melihat tingkat kedisiplinan karyawan maka perlu dilakukan prasurvey kepada 30 responden karyawan pada departemen produksi press. Berikut adalah data hasil prasurvey yang telah di buat oleh peneliti.

Tabel 1. 4 Data Pelanggaran Karyawan Produksi Press PT Nandya Karya Perkasa Tahun 2021-2023

Tahun	SP 1	SP 2	SP 3	Total
2021	2 (Juli)	1 (Okt)	-	3
2022	2 (Juni)	1 (Sept)	-	3
2023	5 (Feb)	2 (April)	1 (Nov)	8

Sumber : PT Nandya Karya Perkasa Tahun 2025

Berdasarkan data pelanggaran karyawan bagian produksi diatas mengalami mengalami kenaikan angka pelanggaran yaitu pada tahun 2021 sebanyak 3 orang, pada tahun 2022 sebanyak 3 orang karyawan dan pada tahun 2023 sebanyak 8 orang. bahwa dapat diketahui jumlah karyawan selama tahun 2021 yang mendapatkan SP 1 berjumlah 2 orang, SP 2 berjumlah 1 orang, dan SP 3 tidak ada, Selanjutnya pada tahun 2022 jumlah karyawan yang mendapatkan SP 1 berjumlah 2 orang, SP 2 berjumlah 1 orang, dan SP 3 tidak ada, Dan pada tahun 2023 yang mendapatkan SP 1 berjumlah 5 orang, SP 2 berjumlah 2 orang, dan SP 3 berjumlah 1 orang. Hal ini menunjukkan bahwa dalam perusahaan masih terdapat karyawan yang melakukan pelanggaran atau kelalaian saat bekerja setiap tahunnya, meskipun perusahaan telah menetapkan sanksi yang cukup berat bagi karyawan yang melanggar, namun hal tersebut masih belum efektif karena kesadaran karyawan terhadap disiplin masih kurang. Oleh karena itu, dapat diidentifikasi bahwa disiplin kerja karyawan dinilai masih rendah dan adanya kurangnya kesadaran terhadap peraturan.

Adapun melalui sanksi yang diberikan perusahaan, karyawan diharapkan dapat belajar dari kesalahannya dan tidak mengulangnya lagi. Karyawan yang melakukan kesalahan atau melanggar kebijakan perusahaan tentunya perusahaan akan menetapkan sanksi berupa SP (Surat Peringatan) tingkat 1, 2, 3. untuk karyawan yang tidak menaati atau melanggar aturan yang sudah ditetapkan.

SP 1 (Surat Peringatan Pertama) diberikan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran ringan atau awal biasanya dikenai SP 1.

1. Datang terlambat ke tempat kerja secara berulang (misalnya, 3 kali dalam seminggu).
2. Tidak menyelesaikan tugas atau pekerjaan sesuai tenggat waktu.
3. Tidak mengenakan seragam kerja atau pakaian yang sesuai aturan.
4. Menggunakan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi tanpa izin.
5. Absen tanpa alasan yang jelas atau pemberitahuan.

SP 2 (Surat Peringatan Kedua) diberikan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran yang lebih serius atau pengulangan pelanggaran SP 1 dapat dikenakan SP 2.

1. Pengulangan keterlambatan atau absen tanpa izin setelah SP 1.
2. Membuat kegaduhan atau perselisihan di tempat kerja.
3. Melakukan tindakan yang merugikan perusahaan, seperti pemborosan sumber daya.
4. Mengabaikan instruksi atasan terkait pekerjaan.
5. Penyalahgunaan wewenang dalam tugas.

SP 3 (Surat Peringatan Ketiga) SP 3 biasanya diberikan untuk pelanggaran berat atau pengulangan pelanggaran yang sudah diperingatkan sebelumnya, dan seringkali menjadi dasar pemutusan hubungan kerja (PHK).

1. Pencurian aset atau barang perusahaan.
2. Perilaku tidak etis, seperti pelecehan verbal atau fisik di tempat kerja.
3. Tidak masuk kerja selama beberapa hari berturut-turut tanpa pemberitahuan (mangkir).

Dari data tersebut, maka dilakukan prasurvey kepada 30 responden karyawan pada departemen produksi press. Berikut adalah data hasil prasurvey yang telah di buat oleh peneliti.

Tabel 1. 5 Hasil Kuisisioner Pra-Survey Disiplin Kerja

NO	Pertanyaan	JAWABAN			
		Ya	%	Tidak	%
1	Tingkat Kehadiran				
	Selalu hadir tepat waktu dalam bekerja	14	47%	16	53%
2	Tata cara kerja				
	Selalu mematuhi prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan	12	40%	18	60%
3	Ketaatan pada atasan				

	Karyawan selalu taat terhadap peraturan yang ditetapkan oleh atasan untuk menjaga kelancaran pekerjaan	14	47%	16	53%
4	Kesadaran bekerja				
	Selalu mempersiapkan diri sebelum memulai pekerjaan	15	50%	15	50%
5	Tanggung jawab				
	Memastikan setiap tugas yang diberikan dapat diselesaikan tepat waktu	17	57%	13	43%
Jumlah rata-rata		72	48%	78	52%

Sumber : Data Primer 2025

Hasil Pra-survey dari tabel diatas bahwa disiplin kerja karyawan pada departemen produksi press PT Nandya Karya Perkasa masih dikatakan belum baik. Sebagian besar responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden menunjukkan hasil yang baik dalam beberapa aspek tertentu seperti Kesadaran bekerja dan Tanggung jawab. Namun, terdapat aspek lain yang perlu mendapat perhatian lebih, seperti Tingkat kehadiran, Tata cara kerja dan Ketaatan pada atasan yang dapat berdampak pada pekerjaan. Dengan rata-rata jumlah dari kelima aspek diatas jawaban Ya sebesar 72 dengan persentase 48% dan jumlah yang menjawab Tidak sebesar 78 dengan persentase 52%. (Mulyadi, 2015) Menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan, kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan dari kehadiran, catatan pelanggaran karyawan, dan prasurvey yang sudah dilakukan oleh peneliti bahwa disiplin kerja di PT.Nandya Karya Perkasa masih belum berjalan dengan baik, yang dimana kehadiran, catatan pelanggaran masih terjadi fluktuasi atau ketidakstabilan pada suatu nilai kondisi. Oleh karena itu kedisiplinan sangat di butuhkan karyawan yang nantinya akan membuat kinerja menjadi lebih baik dan tujuan perusahaan tercapai. Disiplin juga sebagai bentuk tanggung jawab seorang karyawan sebagai pencegah terjadinya tindakan keterlambatan atau terlalu awal mengakhiri pekerjaan.

Tabel 1. 6 Data Penilaian Kinerja Karyawan PT Nandya Karya Perkasa Tahun 2021-2023

No	Aspek Penilaian	2021		2022		2023	
		Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan

1	Inisiatif	86	Baik	80	Baik	83	Baik
2	Tanggung Jawab	89	Baik	81	Baik	80	Baik
3	Kehadiran	78	Cukup	75	Cukup	74	Cukup
4	Kerja sama	89	Baik	85	Baik	82	Baik
5	Motivasi	89	Baik	81	Baik	80	Baik
6	Kuantitas kerja	85	Baik	82	Baik	77	Cukup
7	Kualitas kerja	85	Baik	78	Cukup	79	Cukup
Rata-rata		86		80		79	
Keterangan		Baik		Baik		Cukup	

Sumber : PT Nandya Karya Perkasa Tahun 2025

Berdasarkan data tabel diatas menunjukkan rata-rata hasil penilaian kinerja karyawan bagian produksi PT. Nandya Karya Perkasa tahun 2021- 2023 secara keseluruhan mengalami penurunan di setiap tahunnya. Tahun 2021 mendapatkan nilai rata-rata 86, Tahun 2022 mendapatkan nilai rata-rata 80, dan Pada tahun 2023 mendapatkan nilai rata-rata 79 namun dapat dilihat masih adanya penurunan dalam penilaian kinerja di perusahaan. Penilaian kinerja karyawan PT Nandya Karya Perkasa biasanya dilakukan pada setiap satu tahun sekali. Untuk melihat sejauh mana keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugas sebagai bentuk evaluasi jika hasil kerja karyawan belum maksimal.

Tabel 1. 7 Standar Penilaian Kinerja Karyawan PT Nandya Karya Perkasa Tahun 2021-2023

No	Nilai	Kategori
1	90-100	Sangat baik
2	80-89	Baik
3	70-79	Cukup
4	51-69	Kurang
5	0-50	Buruk

Sumber : PT Nandya Karya Perkasa 2025

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa standar penilaian kinerja karyawan PT Nandya Karya Perkasa dapat dilihat keseluruhan berdasarkan bobot nilai yang didapatkan.pada

tahun 2021 mendapatkan nilai 86 dengan keterangan Baik, pada tahun 2022 mendapatkan nilai 80 dengan keterangan Baik, dan pada tahun 2023 mendapatkan nilai 79 dengan keterangan Cukup. Dari keterangan data di atas dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2021-2023 kinerja karyawan mengalami penurunan di setiap tahunnya, dari hal tersebut kinerja mengalami penurunan yang mengakibatkan hasil target dan realisasi produksi juga ikut terganggu hasil produksinya. Maka dari itu perusahaan harus membuat langkah-langkah perbaikan untuk memperbaiki kinerja agar kembali mendapatkan hasil penilaian kinerja yang lebih baik lagi kedepannya. Dengan adanya pendekatan terhadap peningkatan kinerja dapat membantu dalam memberikan umpan balik yang tepat yang nantinya diberikan kepada karyawan dalam melihat kualitas kinerja untuk menjadi dasar dengan cara merubah kedisiplinan menuju kebiasaan kerja yang lebih baik sehingga dapat mendapat kinerja yang optimal di masa mendatang.

Tabel 1. 8 Data Target dan Realisasi Produksi Press PT Nandya Karya Perkasa Tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Target (pcs baut)	Hasil produksi(pcs baut)	Reject (pcs baut)	Persentase Produktivitas
2021	80	5.000.000	4.598.627	540	92%
2022	80	5.000.000	4.536.189	680	90%
2023	80	5.000.000	4.558.259	750	91%

Sumber : PT Nandya Karya Perkasa Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa target yang telah di tetapkan oleh perusahaan pada tahun 2021-2023 tidak mencapai target yang telah di tentukan. Data diatas menunjukan terjadinya kenaikan dan penurunan atau bisa dikatakan tidak stabil, pada tahun 2021 target produksi 5.000.000 pcs baut namun realisasinya 4.598.627 pcs baut dengan persentase 92%, pada tahun 2022 target produksi 5.000.000 pcs baut namun realisasinya 4.536.189 pcs baut dengan persentase 90%, dan pada tahun 2023 target produksi 5.000.000 baut namun realisasinya 4.558.259 pcs baut dengan persentase 91%. Adapun barang *reject* dan *repair* menjelaskan bahwa pada tahun 2021 sebanyak 540 pcs baut barang *reject*, pada tahun 2022 sebanyak 680 pcs baut barang *reject*, sedangkan pada tahun 2023 sebanyak 750 pcs baut barang *reject*. terjadinya produksi produk cacat/*reject* yang dihasilkan selama proses produksi seperti bentuk logam besi yang tidak sempurna, dan warna cat yang pudar yang disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya mesin dan karyawan yang tidak tepat dalam penggunaannya. Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Kemudian dari hasil wawancara yang peneliti lakukan terhadap pihak pimpinan, terlihat bahwa ada faktor yang mengakibatkan terjadinya penurunan kinerja karyawan disebabkan dalam hal sumber daya manusia khususnya mengenai masalah kedisiplinan seperti masih adanya karyawan yang tidak datang kerja dengan tepat waktu, tidak mematuhi standar kerja, dan dimana seringkali karyawan tidak mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di perusahaan. Maka dari itu dikhawatirkan akan berdampak buruk terhadap kinerja dan pencapaian produksi di

perusahaan. Maka dari itu penulis tertarik untuk mengetahui permasalahan kedisiplinan dan kinerja karyawan di bagian produksi press PT Nandya Karya Perkasa.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Nandya Karya Perkasa”**.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dapat dilihat bahwa Disiplin kerja memiliki peranan penting terhadap kinerja di sebuah perusahaan maka penulis dapat mengidentifikasi beberapa permasalahan yang ada di PT Nandya Karya Perkasa yaitu:

1. Masih terjadinya ketidakdisiplinan karyawan yang terlihat pada data absensi karyawan dan masih adanya karyawan yang melakukan keterlambatan.
2. Masih adanya karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap aturan perusahaan
3. Masih tidak sesuainya target dan realisasi pada bagian produksi yang masih belum maksimal dalam 3 tahun terakhir dan adanya barang *reject*
4. Terjadinya penurunan tingkat penilaian kinerja karyawan pada bagian produksi

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas, maka permasalahan yang akan di bahas dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Disiplin kerja pada PT Nandya Karya Perkasa?
2. Bagaimana Kinerja karyawan pada PT Nandya Karya Perkasa?
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nandya Karya Perkasa?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan sebagai bahan kajian untuk menambah wawasan bagi penulis tentang bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Nandya Karya Perkasa. Adapun, penelitian ini bertujuan untuk memberikan saran atau informasi yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mengenai disiplin kerja yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan di perusahaan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui cara untuk meningkatkan kinerja dengan cara sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana Disiplin kerja karyawan PT Nandya Karya Perkasa
2. Untuk mengetahui bagaimana Kinerja karyawan PT Nandya Karya Perkasa
3. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan PT Nandya Karya Perkasa

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dari penelitian ini sebagai masukan atau sarana informasi yang nantinya di tujukan kepada PT Nandya Karya Perkasa untuk dapat membantu memecahkan dan mengantisipasi masalah terkait kinerja karyawan, serta memberikan solusi terbaik bagi perusahaan.

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. Sebagai bahan referensi untuk menambah wawasan dalam rangka menginformasikan hasil penelitian di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen khususnya Konsentrasi Manajemen sumber daya manusia.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan informasi untuk penelitian selanjutnya pada bidang yang sama.