

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen Sumber daya manusia sangatlah penting bagi perusahaan atau instansi. Melalui rangkaian kegiatan perencanaan, pengelolaan, pengarahan dan memanfaatkan sumber daya manusia secara produktif akan tercapainya tujuan perusahaan. Dapat kita ketahui sumber daya manusia elemen yang terpenting dalam Tercapainya tujuan atau instansi, Pencapaian tersebut ditunjukkan melalui disiplin dan kinerja yang diberikan dalam bekerja. Sehingga dibutuhkan kemampuan atau kinerja dari karyawan yang lebih baik. Jika disiplin dan kinerja mereka kurang baik, maka dalam memajukan perusahaan pun akan di pastikan tidak baik. Sementara itu dilain pihak, perusahaan pun turut campur tangan dalam membantu karyawan mencapai kehidupan mereka khususnya untuk mencukupi kebutuhan mereka sehari-hari Pada dasarnya didalam sebuah perusahaan potensi sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan peran yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan.

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 di dalamnya 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. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) diciptakan untuk membentuk kultur perusahaan yang layak, dan memasukkan program-program yang menggambarkan dan mendukung nilai-nilai pokok dari perusahaan tersebut dan memastikan keberhasilannya (Hamali 2018)

Menurut Hasibuan (2019) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku" Disiplin adalah suatu hal yang sangat penting untuk perkembangan organisasi, kegunaan disiplin ini untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan yang baik secara perorangan maupun kelompok. Tujuan utama dari disiplin kerja adalah meningkatkan efisiensi yang maksimal, dengan disiplin yang tinggi akan membuat karyawan lebih giat, menumbuhkan gairah semangat dan menjawai pekerjaannya yang pada akhirnya

akan dapat menjadi karyawan yang bermutu serta mampu melaksanakan tugas dan kegiatan dengan baik sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku Hasibuan (2019)

Disiplin dapat menentukan kinerja karyawan baik atau tidak baik dalam menawarkan produk kepada konsumen, pengiriman barang ke konsumen. Hal ini akan menjadi masalah jika karyawan tidak disiplin penjualan dan pengiriman yang bagus sesuai prosedur mencerminkan tenaga kerja yang maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Bahkan sebaliknya dapat menjadi masalah bagi kita yang bekerja diperusahaan tersebut di mata para konsumen. Oleh karena itu, setiap pimpinan selalu berusaha agar para karyawannya mempunyai disiplin yang baik.

Suatu cara pendisiplinan karyawan bertujuan untuk melatih dan memperbaiki sikap serta perilaku karyawan sehingga karyawan secara sukarela 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.

Kinerja atau *performance* merupakan suatu gambaran yang mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. "Kinerja merupakan rangkaian kegiatan sebagai suatu proses yang dilakukan oleh pegawai dalam usahanya mencapai hasil sesuai yang telah ditetapkan". Kinerja juga adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti kriteria, standar, target/sasaran yang telah ditentukan. (Prasetyo & Marlina 2019)

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya dapat bersumber dari faktor individu dan faktor lingkungan organisasi. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya apabila di dalam diri karyawannya memiliki kesadaran untuk dapat patuh dan menaati aturan diperusahaan. Faktor lingkungan organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, lingkungan kerja yang baik mempermudah karyawan dalam menjalankan perkerjaannya karena karyawan akan merasa terbantu dengan lingkungan kerja yang baik dan nyaman. 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. Faktor kedisiplinan memangku peranan penting saat pelaksanaan pekerjaan karyawan, dimana karyawan yang disiplin akan datang tepat waktu secara teratur, mengikuti perintah atasan, dan bekerja mengikuti peraturan pekerjaan yang sudah ditentukan sehingga berhubungan pada tingkatan kinerja karyawan tersebut (Shihab, Prahiawan, & Maria, 2022)

PT. Artha Suki Jaya adalah perusahaan yang bergerak dibidang air mineral berlokasi di RT.002/RW.014, Pasireurih, Kec. Tamansari, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16610 yang mempunyai karyawan bagian produksi 60 karyawan

Pada hasil pengamatan dan wawancara peneliti dengan pihak PT. Artha Suki Jaya, perusahaan in memiliki beberapa masalah salah satunya disiplin kerja yang rendah dapat dilihat dari fenomena yang muncul dari PT. Artha Suki Jaya diantaranya kurangnya paham karyawan atas peraturan yang ada sehingga menimbulkan kurangnya kesadaran karyawan untuk mentaati peraturan yang berlaku di perusahaan seperti masih banyak karyawan yang tidak masuk, serta tidak mentaati peraturan sehingga mengakibatkan tingkat tidak disiplinan cukup tinggi. Berikut jumlah karyawan aktif menurut data HRD PT. Artha Suki Jaya

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan PT. Artha Suki Jaya 2021-2022

Bagian/Divisi	Jumlah
Direktur	1
Wakil Direktur	1
Manajaer	1
Staff Accounting	5
Staff HR	5
Staff Administrasi	4
Produksi	60

Sumber : HRD PT. Artha Suki Jaya

Menurut data dan informasi yang diperoleh dari Departemen Sumber Daya Manusia PT. Artha Suki Jaya, tingkat kedisiplinan karyawan di perusahaan masih kurang. Karyawan sering melanggar peraturan perusahaan dan menunjukkan kurangnya kepatuhan terhadap norma-norma yang telah ditetapkan. Pada penilitian ini hanya mengambil karyawan bagian produksi saja karena karyawan

produksi lebih teliti dan jumlahnya pun cukup banyak sehingga bisa membantu untuk menyelesaikan penilitian ini. Statistik berikut ini berkaitan dengan ketidakhadiran karyawan di PT. Artha Suki Jaya.

**Tabel 1. 2 Data Ketidakhadiran Karyawan Divisi Produksi
PT. Artha Suki Jaya Tahun 2020 – 2022**

Tahun	Jumlah karyawan	Jumlah Hari Kerja	Ketidakhadiran			Total Ketidak hadiran	Target Ketidak hadiran	Presentase Tidak hadiran
			S	I	A			
2019	62	312	16	13	18	47	12%	15,06%
2020	60	312	19	20	17	56	12%	17,94%
2021	60	312	21	17	23	61	12%	19,55%

Sumber : HRD PT. Artha Suki Jaya

Berdasarkan tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan selama 3 tahun terakhir periode 2019-2021. Hal ini dapat dibuktikan dengan perbandingan persentase dari ketidakhadiran karyawan yang setiap tahunnya meningkat disebabkan karena masih banyak karyawan yang izin karena ada hambatan di luar 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 2019 tingkat presentase ketidakhadiran 15,06%. Kemudian di tahun 2020. Dengan tingkat ketidakhadiran karyawan sebesar 17,94%. Dan pada tahun 2021 dengan tingkat ketidakhadiran karyawan paling tertinggi yaitu sebesar 19,55%. Hal ini menunjukkan bahwa adanya masalah dengan tidak kedisiplinannya karyawan dalam bekerja. Perusahaan sudah bersikap tegas yaitu dengan cara karyawan mendapatkan sanksi yang tegas.

**Tabel 1. 3 Standar Predikat Penilaian Kinerja Karyawan
PT. Artha Suki Jaya**

No	Grade	Hasil	Predikat
1	A	90-100	Sangat Baik
2	B	80-90	Baik
3	C	70-80	Cukup

4	D	60-70	Kurang
5	E	< 60	Buruk

Sumber : HRD PT. Artha Suki Jaya

Tabel 1.4 menampilkan klasifikasi hasil evaluasi karyawan berdasarkan nilai mereka. Nilai 90-100 termasuk dalam predikat sangat baik, 80-89 termasuk dalam predikat baik, 70-79 termasuk dalam predikat cukup, 60-69 termasuk dalam predikat kurang, dan nilai di bawah 60 termasuk dalam predikat tidak baik. Tabel berikut ini memberikan gambaran mengenai evaluasi kinerja karyawan yang dilakukan oleh PT. Artha Suki Jaya selama tiga tahun terakhir. Informasi berikut ini berkaitan dengan evaluasi kinerja karyawan PT. Artha Suki Jaya dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2022:

**Tabel 1. 4 Presentase Penilaian Kinerja Karyawan Divisi Produksi
PT. Artha Suki Jaya 2020-2022**

No	Keterangan	Nilai Rata-rata					
		2020	Kategori	2021	Kategori	2022	kategori
1	Kualitas Kerja	82	Baik	73	Cukup	69	Kurang
2	Kuantitas Kerja	80	Baik	78	Cukup	70	Cukup
3	Ketepatan Waktu	78	Cukup	70	Cukup	69	Kurang
4	Efektivitas	80	Baik	75	Cukup	71	Cukup
5	Kemandirian	85	Baik	80	Baik	70	Cukup
Jumlah		405		376		349	
Rata-rata		81		75,2		69,8	

Sumber : HRD PT. Artha Suki Jaya

Berdasarkan data pada tabel 1.5 terlihat bahwa hasil penilaian kinerja karyawan di PT. Artha Suki Jaya mengalami penurunan, yang ditunjukkan oleh rata-rata penilaian kinerja. Pada tahun 2020, nilainya adalah 81, yang menunjukkan kondisi yang baik. Pada tahun 2021, menurun menjadi 75,2, menunjukkan kondisi cukup. Namun, pada tahun 2022, nilai tersebut menurun lagi menjadi 69,8, yang menunjukkan kondisi yang lebih rendah. Oleh karena itu, organisasi harus melakukan langkah-langkah perbaikan untuk meningkatkan

kinerja agar mendapatkan hasil penilaian kinerja yang lebih baik di masa yang akan datang.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan diatas, penulis tertarik untuk meneliti permasalahan tersebut dengan judul “**Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Artha Suki Jaya**”.

1.2 Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan Latar Belakang masalah yang telah diuraikan penulis mengidentifikasi adanya masalah yang terjadi di PT. Artha Suki Jaya

1. Selama 3 tahun cenderung mengalami peningkatan ketidakhadiran karyawan PT. Artha Suki Jaya
2. Pada tahun 2021 Penilaian Kinerja karyawan PT. Artha Suki Jaya Mengalami Penurunan sebesar 69,6 (kurang)
3. Kurangnya kesadaran karyawan akan pentingnya disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka yang menjadi rumusan masalah yang akan diteliti pada PT. Artha Suki Jaya sebagai berikut :

1. Bagaimana Disiplin Kerja karyawan PT. Artha Suki Jaya
2. Bagaimana Kinerja karyawan PT. Artha Suki Jaya
3. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Artha Suki Jaya

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Adapun maksud dari tujuan penelitian yang dilakukan penulis adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Artha Suki Jaya

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui disiplin kerja karyawan pada PT. Artha Suki Jaya
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Artha Suki Jaya
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Artha Suki Jaya

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam melaksanakan program pengembangan dan pembinaan 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 penelitian, 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 maupun instansi.