**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang Peneletian**

Dalam era globalisasi saat ini setiap perusahaan berupaya untuk menunjukan keunggulan-keunggulan agar dapat bertahan dalam persaingan bisnis yang semakin ketat. Perusahaan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerjanya secara optimal sehingga di harapkan apa yang menjadi tujuan dari perusahaan tersebut dapat tercapai.

Oleh karena itu sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan adalah suatu kesatuan yang tidak dapat di pisahkan. Organisasi perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila di dalamnya terdapat manusia manusia dengan satu tujuan yaitu berkeinginan untuk menjadikan organisasi tempat mereka bekerja dan mencari dafkah. Apa bila tujuan dan keinginan itu terwujud maka sumberdaya manusia tersebut tentu berharap hasil jeripayah nya mendapat balasan dengan nilai yang sesuai dari perusahaan yang telah di perjuangkannya selama ini.

Dalam suatu system oprasi perusahaan potensi sumberdaya manusia pada hakekatnya merupakan salasatu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan, oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya mausia sebaik mungkin, begitu juga untuk menghadapi persaingan saat ini. Perusahaan harus mampu memiliki sumberdaya manusia yang berkualitas. Sumberdaya manusia merupakan aspek yang krusial untuk menunjang produktivitas sebuah perusahaan agar mampu bertahan dalam ketatnya persaingan perusahaan saat ini. Oleh karena itu, sebuah perusahaan harus mampu mengelola sumberdaya manusia dengan baik agar dapat meningkatkan produktivitas di perusahaan tersebut.

Perusahaan harus dapat memiliki produktivitas yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang sudah di tetapkan. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, maka perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar kinerja dapat maksimal, tidak ada konflik antar karyawan, serta tercapainya kepuasan kerja karyawan.

Manusia merupakan asset perusahaan yang harus terus di bina dan di arahkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Pelaksanaannya mengacu kepada tata tertib dan peraturan perusahaan yang telah di rumuskan dan di sah kan oleh manajemen perusahaan. Disiplin adalah suatu hal yang mutlak harus di tanamkan pada setiap karyawan di perusahaan, baik itu tingkat bawah sampai tingkat atas. Hal yang paling dasar dalam kedisiplinan karyawan adalah manajemen waktu, dalam hal ini yaitu jam kerja, apabila waktu tersebut sering di langgar, dapat di katakana bahwa para karyawan menjadi tidak disiplin sehingga mengakibatkan penurunan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Hal ini tentu saja berdampak pada pemborosan waktu sehingga biaya yang di keluarkan pun menjadi berlipat-lipat dari biaya yang telah di anggarkan.

Salasatu factor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah factor kedisiplinan. Menurut Hasibun (2013:23), kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

Disiplin kerja dapat di lihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga di peroleh hasil yang maksimal. Adapun bagi karyawan akan di peroleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnnya tujuan organisasi .

Keberhasilan perusahaan dalam mengatur dan memberdayakan sumber daya manusia yang merupakan asset perusahaan dapat meningkatkan penghasilan perusahaan sehingga perusahaan dapat bertahan di tengah gempuran persaingan perusahaan lain yang sejenis. Kunci dari keberhasilan perusahaan dalam hal ini tidak terlepas dari factor manusia sebagai variable yang mempunyai pengaruh sangat besar dan menentukan maju tidaknya perusahaan.

Jika semua lingkungan kerja disiplin, maka seorang karyawan akan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan lingkungan kerja organisasi tidak di siplin, maka seorang pegawai juga akan ikut tidak disiplin. Untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan pegawai, karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi para peagawai.

Sutrisno (2013:89) menyatakan bahwa disiplin pegawai adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Menurut Wilson bangun (2012:4) salahsatu sumberdaya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumberdaya manusia, oleh karena pentingnya sumber daya manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih di bandingkan dengan organisasi lainnya. Organisasi yang lebih dalam mempengaruhi pasar jika dapat menarik perhatian atau kelebihan yang di miliki dalam berbagai hal di bandingkan dengan organisasi lain.

Suatu cara yang berkaitan dengan sumberdaya manusia agar dapat menjadi sumber keunggulan bersaing adalah melalui peningkatan modal manusia untuk dapat mengenal dan beradaptasi dengan lingkungan yang selalu berubah. Dewasa ini perubahan lingkungan bisnis sangat cepat menuntut peran sumberdaya manusia dalam keunggulan bersaing. Hal ini juga berarti bahwa organisasi harus dapat meningkatkan hasil kerja yang di raih sekarang untuk dapat memperoleh hasil kerja yang lebih baik di masa depan.

Begitu banyak permasalahan permasalahan seputar manajmen sumberdaya manusia yang menyebabkan perusahaan mengalami kemunduran. Permasalhan ini pada akhirnya akan berkembang menjadi suatu permasalahan yang kompak yang berakibat pada segala aspek perusahaan. Masalah yang timbul ini di sebabkan oleh adanya disiplin kerja karyawan dalam bekerja. Salasatu indikasi dari menurunnya tingkat disiplin kerja adalah adanya karyawan yang tidak mematuhi peraturan karyawan, seperti data dan absensi karyawan yang jarang masuk kerja, jadi karyawan tersebut mendapat surat peringatan dari perusahaan.

Ketaatan dan kepatuhan karyawan sebagai realisasi dari disiplin kerja dalam melaksanakan tugas akan berdampak kepada kepastian hasil kerjanya. Proses pelaksanaan program kerja sebagai realisasi untuk mencapai tujuan perusahaan harus di lakukan karyawan yang memiliki kinerja tinggi sehingga kinerja karyawan dalam melaksankan tugasnya akan menjadi indikasi bahwa karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi. Dalam hal ini, semakin tinggi disiplin kerja, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Disiplin merupakan modal utama yang amat menentukan terhadap tingkat kinerja karyawan, karyawan yang tingkat disiplinnya baik, maka kinerja karyawan tersebut cenderung baik, sedangkan karyawan yang tingkat disiplinannya rendah, cenderung rendah pula. Kinerja karyawan dapat di ukur dari produktivitas yang di hasilkan oleh individu tersebut. Semakin tinggi produktivitas karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan tersebut.

Peneliti yang sudah di bekali oleh beberapa teori dari mata kuliah yang selama ini mendukung penelitian yang di antaranya, manajemen sumber daya manusia, manajemen organisasi, dan lain sebagainya. Dengan adanya mata kuliah yang mendukung tersebut akan sangat mendukung dari penelitian ini, karena disiplin kerja masuk pada pengelolaan sumber daya manusia, karena pengelolaan sumberdaya manusia atau dengan kata lain manajemeneni karyawan ini tetunya akan merimbas pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat di lihat dari seberapa banyak karyawan memberikan tenaga, pikiran atau memberikan kontribusi kepada organisasi. Selain itu penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan bidangnya ini juga akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, menempatkan tenaga kerja yang tepat ini akan menjadi tantangan bagi setiap manajemen tenaga kerja. Dalam kenyataanya menempatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan tugas, bukan merupakan hal yang mudah, karena itu untuk memenuhu harapan tersebut perlu di adakan prediksi, dugaan dan tahapan analisis yang ilmiah dan rasional, berdasarkan kondisi pekerjaan yang ada.

Dari uraian di atas, terlihat adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada suatu perusahaan, salasatu perusahaan garment yang bergerak di bidang produksi pakaian sangat di gemari oleh para konsumen dewasa pria dan anak-anak dengan konsep Fasion, basic dan Ezio denim serta Indigo Denim yaitu PT.Duasatu Mitra Sejahtera. Namun demikian masih banyak karyawan yang belum mematuhi peraturan tentang disiplin kerja yang di tetapkan oleh perusahaan, diantaranya , adanya karyawan yang sering datang terlambat, lalu karyawan yang melalaikan tugas atau menunda nunda pekerjaan kemudian karyawan yang membolos bekerja juga kerap di lakukan oleh karyawan tanpa alsan yang jelas sehingga sangat menghambat pekerjaan yang lain,lalu kemudian kurang nya kesadaran karyawan untuk hadir di tempat kerja sebelum waktu mulai bekerja, hal itu untuk merileksasikan otak kita sebelum melaksanakan pekerjaan. Tentunya hal ini sangat lah berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kemajuan perusahaan itu sendiri. Hal yang terjadi memperlihatkan bahwa kinerja karyawan di PT. Duasatu Mitra sejahtera berbanding terbalik dengan apa yang di harapkan oleh perusahaan.

**Tabel 1.1**

**Rekapitulasi Absensi Karyawan pada PT.Duasatu Mitra Sejahtera**

**Periode bulan agustus-Oktober**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Periode** | **Jumalah**  **Karyawan** | **Karyawan**  **Hadir** | **Cuti**  **(%)** | **Ijin**  **(%)** | **Sakit**  **(%)** | **Alfa**  **(%)** | **Dinas** |
| Agustus | 95 | 85 | 2,1 | 4,2 | 1,1 | 3,1 | 0 |
| September | 95 | 87 | 3,1 | 0 | 3,1 | 2,1 | 0 |
| Oktober | 95 | 83 | 6,3 | 2,1 | 3,1 | 1,1 | 0 |

**Sumber : Data Absensi Report Kinerja Karyawan PT.Duasatu Mitra Sejahtera**

**Grafik 1.1**

**Kehadiran Karyawan Pada PT.Duasatu Mitra Sejahtera**

**Periode Bulan Agustus-Oktober Tahun 2017**

**Sumber : PT. Duasatu Mitra Sejahtera**

Berdasarkan survei dan hasil wawancara peneliti dengan Bapak hamzah selaku HRD di perusahan PT.Duasatu Mitra Sejahtera, ada beberapa fenomena yang mengakibatkan rendahnnya disiplin kerja dan kinerja karyawan. Fenomena-fenomena tersebut diantaranya adanya karyawan yang sering datang terlambat, adanya karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan, dan adanya karyawan yang melalaikan tugas atau menuda-nunda pekerjaan. Namun demikian masih banyak karyawan yang belum mematuhi peraturan tentang disiplin kerja yang di tetapkan oleh perusahaan.

Atas dasar fenomena-fenomena tersebut di atas dalam menghadapi tingkat persaingan usaha yang tinggi PT. Duasatu Mitra Sejahtera harus meningkatkan disiplin kerja karyawan agar dapat mempertahankan kelangsungan kegiatan perusahaan agar tetap lancar dan dapat meningkatkan daya saing, oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai :

**“PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DUASATU MITRA SEJAHTERA”.**

**1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana disiplin kerja karyawan PT. Duasatu Mitra Sejahtera?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Duasatu Mitra Sejahtera?
3. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terdahadap kinerja karyawan PT.Duasatu Mitra Sejahtera?

**1.3 Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang di atas, maka dapat di kemukakan rumusan masalah penelitian ini adalah apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

**1.4 Maksud dan Tujuan Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi yang akan di gunakan sebagai bahan penyusunan skripsi, yang merupakan salasatu syarat untuk meraih gelar sarjana Administrasi Bisnis di Universitas Sanggabuana YPKP. Adapun tujuan di adakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui ?

1. Untuk mengetahui disiplin kerja karyawan pada PT. Dua atu Mitrasejahtera?
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Duasatu Mitrasejahtera?
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Duasatu Mitrasejahtera.

**1.5 Kegunaan Penelitian**

Hasil dari penelitian ini di harapkan akan memberikan kegunaan atau manfaat sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan, di harapkan dengan adanya penelitian ini dapat memperoleh masukan-masukan yang positif dan dapat di tetapkan perusahaan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan .
2. Bagi masyarakat umum, merupakan informasi bahan kajian bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia. Dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi masyarakat yang membacanya.
3. Bagi penulis, untuk menambah wawasan dalam masalah sumber daya manusia pada perusahaan, terutama mengenai masalah disiplin karyawan, serta penulis dapat melakukan analisis secara nyata untuk mengetahui tingkat disiplin karyawan.

**1.6 Kerangka Pemikiran**

Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting dan sangat menentukan bagi setiap perusahaan, sehingga tujuan dan gerak langkah sumber daya manusia haus terintregrasi dengan kebijakan perusahaan. Keserasian anara tujuan pribadi dari sumber daya manusia dengan tujuan perusahaan hanya dapat di capai jika sumber daya manusia memiliki prilaku disiplin, untuk menjamin agar sumber daya manusia dalam perusahaan itu disiplin, maka perusahaan harus melakukan pembinaan disiplin kerja. Definisi disiplin kerja menurut Mathis dan Jakson (2010:278) Sebagai berikut :

“Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemampuan karyawan untuk dalam menyelesaikan tujuan pribadi dengan tujuan perusahaan melalui ketaan dan kepatuhan kepada segala kebijaksanaan perusahaan dengan menjalankan peraturan kerja dalam bentuk system kerja, prosedur , dan tata kerja yang telah di tentukan dan berlaku di perusahaan”.

Tindakan setiap karyawan akan mempunyai sifat dan sikap yang selalu berbeda, sehingga harus menjadi perhatian dalam proses pembinaan disiplin kerja. Setiap tindakan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan berpengaruh terhadap karyawan lainnya, sehingga disiplin kerja harus dapat perhatian dan peraturan disiplin di laksankan dengan tertib dan teratur. Indicator disiplin kerja karyawan di perusahaan menurut Drs. Malayu, S.P. Hasibun (2012:194) yaitu :

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Teladan Pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Pengawasan Melekat (waskat)
6. Sanksi Hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan Kemanusiaan

Disiplin kerja adalah fungsi MSDM yang terpenting dan menjadi tolak ukur untuk mengukur/mengetahui apakah fungsi-fungsi MSDM lainnya secara keseluruhan telah di laksanakan dengan baik atau tidak. Kedisiplinan karyawan yang baik, mencerminkan bahwa fungsi-fungsi MSDM lainnya telah di laksanakan sesuai dengan rencana. Sebailknya jika kedisiplinan karyawan kurang baik, berarti penerapan fungsi-fungsi MSDM pada perusahaan kurang baik.

Untuk menjamin agar disiplin kerja dapat membuahkan hasil dalam bentuk kinerja karyawan lebih di arahkan kepada pengendalian diri karyawan agar tujuan individu terintregrasi kepada tujuan yang lebih luas yaitu tujuan perusahaan. Kinerja karyawan akan menjadi bagian integral keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, sehingga disiplin kerja akan selalu menjadi tumpuan harapan dalam menciptakan kinerja karyawan. Program utama disiplin kerja adalah :

1. Disiplin kerja tiak semata mata patuh dan taat terhadap penggunaan jam kerja saja, seperti dating dan pulang sesuai jadwal, tidak mangkir kerja serta mencuri waktu melainkan seluruh sikap, tindakan serta prilaku karyawan baik di saat jam kerja maupun di luar jam kerja .
2. Upaya dalam mentaati peraturan tidak di dasarkan pada rasa takut atau rasa terpaksa, melainkan harus atas kesadaran, keikhlasan dan kesetiaan yang timbul dari rasa tanggung jawab sebagai karyawan dan sebagai manusia yang berada di lingkungan masyarakat social.
3. Komitmen dan loyal pada perusahaan yaitu tercermindari sikap dan tindakan dalam melaksanakan pekerjaan.

Perilaku karyawan dalam disiplin kerja, tidak muncul dengan sendirinya karena penegakan disiplin merupakan kewajiban karyawan dalam melaksankan tugasnnya secara oprasioanal. Pembentukan prilaku disiplin kerja dapat di laksanakan melalui dua cara sebagaimana menurut Commings (2008:172) yaitu: “Preventive discipline and Corective discripline”. Maksud dari kedua bentuk disiplin tersebut adalah :

1. Preventive discipline yaitu tindakan yang di ambil untuk mendorong karyawan agar mengikuti atau mematuhi norma norma dan aturan atura peruahaan, sehingga pelanggran tidak terjadi . tujuannya adalah untuk mempertinggi kesadaran karyawan terhadap kebijakan perusahaan dalam aktivitas kerjannya.
2. Corrective discripline yaitu tindakan bagi pelanggar aturan aturan perusahaan. Tindakan di lakukan untuk memperkecil atau menghapus tindakan pelanggaran di masa mendatang. Tujuan perusahaan menetapkan suatu peraturan disiplin kerja untuk di laksanakan oleh karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya. Dalam hal ini kebijakan perusahaan harus menjadi standar disiplin kerja, sehingga akan menjadi alat dalam menentukan kinerja karyawan.

Dengan demikian karyawan akan merasa senang dalam pekerjaannya sehingga mereka akan bekerja menurut aturan yang telah di tetapkan, saling menghargai hal dan kewajibannya masing-masing terhadap demikian maka kinerja akan di tegakan.

Selanjutnya penulis akan mengemukakan ukuran-ukuran dari kinerja karyawan dari pendapatnya Bernadin dan Russel (2006:78) yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas kerja, yaitu yang meliputi kesesuaian produksi kegiatan dengan acuan ketentuan yang berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiataan maupun rencana organisasi.
2. Kuantitas kerja, yaitu meliputi jumlah produksi kegiatan yang di hasilkan.
3. Ketetapan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang di butuhkan atau di harapkan dalam pelaksanaan kegiatan.
4. Efektivitas, yaitu tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, tingkat di mana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjannya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta ikut campurnya pengawas untuk menghindari yang merugikan.

Pada umumnya kinerja yang tinggi di hubungkan terhadap disiplin kerja yang tinggi. Sebaiknya, disiplin kerja yang rendah di hubungkan terhadap kompetensi yang di miliki, karena terdapat factor diri dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi dan peluang sumber daya pendukung dapat memberikan kebutuhan karyawan seperti tingkat kesejahteraan yang cukup, promosi, memberikan pendidikan dan latihan, dan lain sebagainnya. Terhadap demikian dapat di Tarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan yang di timbulkan oleh terpenuhinya kebutuhan mereka, selain dari kesadaran pada karyawan itu sendiri.

Berdasarkan hal tersebut maka peneliti menggambarkan kerangka berfikir sebagai berikut:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **DISIPLIN (X)** |  | **KINERJA (Y)** |
| Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2011:94) adalah sebagai berikut :   1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat 2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan 3. Peraturan car-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain 4. Peraturan tentang apa yang boleh dana pa yang tidak boleh di lakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya |  | Kinerja juga berarti prestasi kerja dalam magkunegara 2009, kemudian Menurut Hasibun 2013:95) menyatakan bahwa dimensi-dimensi kinerja yaitu sbg :  a.kesetian  b.prestasi kerja  c.kejujuran  d.kedisiplinan  e.kreativitas  f.kerja sama  g.kepemimpinan  h.keperibadian  i.kecakapan |

**1.7 Hipotesis**

Dalam penelitian ini penulis menduga disiplin Kerja Karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Duasatu Mitra Sejahtera, dari pernyataan tersebut bisa di lihat dari teori yang relevan , belum di dasarkan pada fakta-fakta empiris yang di peroleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka penulis menyimpulkan bahwa disiplin kerja sangatlah berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Duasatu Mitrasejahtera.

**1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian di lakukan di PT.DUASATU MITRA SEJAHTERA yang bertempat di Dusun Cidago RT.011/RW.004 Desa Wantilan Kecamatan Cipendeuy Kabupaten Subang Jawa Barat 41272, dan lamanya waktu penelitian ini selama 3 bulan.