

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dalam melakukan kegiatan manajemen sumber daya tidak hanya bagaimana seseorang pimpinan mengetahui potensi pegawainya, namun lebih pada bagaimana seorang pemimpin mendesain sebuah formulasi tertentu dalam mengaplikasikan para sumber daya pegawai yang ada sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting dalam suatu organisasi, karena merupakan sumber yang mengendalikan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam menghadapi tuntutan zaman. Oleh karena itu sumber daya manusia harus diperhatikan, dijaga dan dikembangkan. Demikian halnya dengan institusi pendidikan, harus memperhatikan, menjaga, dan mengembangkan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu dalam artian sebenarnya yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang dikehendaki. Perkembangan dunia bisnis di Indonesia sekarang ini, perusahaan dituntut untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas kerja dan kuantitas kerja pelayanannya. Hal ini dimaksudkan agar perusahaan dapat bersaing

dengan perusahaan lain yang sejenis, baik pada tingkat nasional maupun tingkat internasional. Salah satu bagian penting yang berperan dalam menentukan keberhasilan perusahaan adalah dengan pembinaan tenaga kerja yang potensial. Sumber daya manusia inilah yang pada akhirnya menjadi tulang punggung bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Persaingan dengan kompetitor untuk mendapatkan hati dipangsa pasar, perusahaan harus mempunyai keunggulan yang berbeda dengan perusahaan kompetitor yang lain. Misalnya dengan memiliki karyawan yang termotivasi untuk bekerja secara produktif. Karena dengan memiliki karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi, maka perusahaan dapat mengalahkan kompetitornya. Namun karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi hanya di dapat dengan penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat. Pada umumnya setiap perusahaan mempunyai harapan yang besar agar karyawannya dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik dan efektif dalam melakukan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Perusahaan dapat memberikan penghargaan untuk karyawan yang telah melakukan kinerja yang terbaik terhadap perusahaannya.

Kedisiplinan merupakan kesediaan dan kesadaran karyawan dalam mentaati semua aturan perusahaan. Selain itu, berbagai aturan yang ditetapkan oleh perusahaan mempunyai peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar setiap karyawan dapat menaati aturan tersebut. Aturan biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan atau tertulis, skorsing, penurunan pangkat

bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai. Hal itu dimaksudkan agar para pegawai bekerja dengan disiplin dan bertanggungjawab atas pekerjaannya. Bahwa disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena disiplin merupakan bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin karyawan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Sebagaimana pendapat dimaksud dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran dan keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan dan diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan

kepadanya. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Kinerja adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan, dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memberikan kompensasi yang sebanding dengan apa yang karyawan lakukan terhadap perusahaan, selain itu disiplin kerja karyawan yang baik juga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan. Dan juga di perlukan sumber daya manusia yang mempunyai disiplin kerja tinggi dan perusahaan dapat mengapresiasi kinerja karyawan dengan memberikan kompensasi yang sebanding akan dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan

Setiap perusahaan pasti mempunyai suatu tujuan untuk dapat mempertahankan, mengembangkan usahanya dan menghasilkan keuntungan, maka kinerja karyawan sangat penting sebagai suatu ukuran kesuksesan dan keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja karyawan merupakan bentuk akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Persyaratan

itu ialah kesediaan seorang karyawan untuk giat bekerja, disiplin mematuhi peraturan perusahaan dan bertanggungjawab atas kewajibannya.

UD. Mandala Jaya berupaya untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Beberapa karyawan seringkali lebih sering menganggur dan mengobrol sendiri dan kendala adanya beberapa karyawan yang istirahat lebih awal, pulang lebih awal sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Dari timbulnya permasalahan tersebut, pihak pemilik UD. Mandala Jaya untuk memberikan motivasi kepada para karyawannya untuk lebih memprioritaskan tanggung jawabnya terhadap perusahaan. Apabila terdapat karyawan yang kurang maksimal dalam bekerja serta tidak dapat bekerja sama dengan rekan kerjanya, perusahaan harus mampu memberikan dorongan serta arahan guna meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Dorongan tersebut dapat berupa pemberian pengetahuan mengenai proses kerjanya serta pemberian insentif bagi karyawan yang telah menghasilkan kinerja yang baik. Hal tersebut akan memberikan dampak positif yang nantinya akan meningkatkan kemampuan kerja karyawan. Bagi pemilik usaha akan sangat merugikan apabila karyawan mulai tidak mau berfikir untuk perusahaan ditambah saat melakukan pekerjaan yang tergolong membutuhkan fisik sudah tidak bertanggung jawab lagi.

Menurunnya kinerja karyawan dapat mempengaruhi keberhasilan usaha perusahaan. Sehingga untuk memenuhi kelangsungan perusahaan memerlukan cara berfikir yang sejalan dengan keinginan perusahaan, kemudian cara kerja yang hati-hati dan bertanggung jawab, serta bekerjasama antar karyawan

dengan pemilik usaha agar produksi dapat berjalan sesuai tujuan usaha. Dari segi kinerja karyawan sendiri apabila motivasi kerja dan disiplin kerja mengalami penurunan imbasnya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dari sinilah peneliti tertarik mengambil judul penelitian dengan judul : “Pengaruh Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada UD. Mandala Jaya”.

B. Permasalahan

UD. Mandala Jaya berharap adanya peningkatan penjualan ayam. Karena kurangnya kesadaran disiplin kerja yang berimbas pada kinerja karyawan yang menurun. Hal tersebut dikarenakan istirahat lebih awal, pulang lebih awal dari jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Berikut rekap absensi karyawan dan data kinerja pada UD. Mandala Jaya.

Tabel 1.1
Rekap Absensi Karyawan UD. Mandala Jaya 2017

Bulan	Jumlah karyawan	Istirahat lebih awal	Pulang lebih awal
Januari	35	36	37
Februari	35	37	43
Maret	35	36	46
April	35	39	44
Mei	35	35	40
Juni	35	40	47
Juli	35	37	47
Agustus	35	46	38
September	35	40	36
Oktober	35	45	41
November	35	46	49
Desember	35	42	36

Sumber : Data UD. Mandala Jaya, 2017

Tabel 1.2
Data kinerja UD. Mandala Jaya tahun 2017

Bulan	Target Jual	Layak Jual	Tidak Layak Jual
Januari	3.000 ekor	2.700 ekor	300 ekor
April	3.000 ekor	2.530 ekor	470 ekor
Agustus	3.000 ekor	2.220 ekor	780 ekor
Desember	3.000 ekor	2.890 ekor	110 ekor

Sumber : Data UD. Mandala Jaya, 2017

C. Rumusan Masalah

Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan?

D. Tujuan Penelitian

Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

E. Kegunaan Penelitian

1. Bagi perusahaan UD. Mandala Jaya

Sebagai tolak ukur bagi manajemen perusahaan dalam mengambil keputusan jangka panjang atau pendek untuk memberikan kesadaran disiplin karyawan.

2. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan penulis dalam manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai disiplin kerja dan kinerja karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan dapat dijadikan referensi penelitian dimasa yang akan datang.

4. Bagi STIE Kusuma Negara Blitar

Dapat dipergunakan sebagai bahan tambahan penelitian dan pertimbangan bagi mahasiswa yang dalam penyusunan skripsi tentang penelitian yang berbeda dan sebagai sarana informasi dalam pemecahan masalah yang sama.