

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor terpenting dalam jalannya utama suatu perusahaan, bahkan disaat titik rendah tingginya perusahaan sumber daya manusia sangat berpengaruh. Dalam kemajuan teknologi sekarang, sebagai perusahaan yang maju dituntut untuk bersaing dalam melakukan sistem kerjanya agar tidak terkalahkan dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Dalam kenyataannya sumber daya manusia merupakan penggerak di suatu perusahaan sebagai lancarnya proses kerja. Tanpa Sumber daya manusia perusahaan tidak akan berjalan. Karyawan memiliki sikap disiplin dan komitmen kerja yang akan bertanggung jawab dalam penyelesaian pekerjaan didalam perusahaan. Karyawan yang bekerja disuatu perusahaan akan tumbuh dan berkembang menyesuaikan lingkungan kerja, apabila lingkungan kerja baik maka karyawan akan berperilaku baik dalam menjalankan kewajibannya sebagai karyawan untuk membangun suatu perusahaan sehingga perusahaan menjadi maju sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak baik maka karyawan akan perilaku tidak baik sehingga perusahaan tidak berkembang.

Setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapai tujuan bersama yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mencapai tujuan kinerja dalam meningkatkan jalannya perusahaan maka memerlukan karyawan yang baik. Dalam meningkatkan kinerja karyawan berbagai cara yang ditempuh perusahaan diantaranya disiplin, komitmen kerja sangat berperan dalam meningkatkan waktu dan biaya dari perusahaan didalam menjalankan kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan. Sifat dari Kinerja karyawan yaitu individual karena tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam menjalankan tugasnya hanya dimiliki oleh setiap karyawan. Kinerja karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

Kinerja yaitu kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Sutrisno, 2016)

Dalam meningkatkan kinerja karyawan salah satu usaha yaitu dengan memperhatikan disiplin kerja. Untuk mencapai kinerja yang baik memerlukan disiplin kerja. Keberadaan disiplin kerja sangat mempengaruhi dalam suatu perusahaan karena apabila karyawan disiplin maka perusahaan akan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Meningkatnya kinerja karyawan dalam perusahaan apabila karyawan memiliki sikap disiplin dan tertib menaati norma-norma dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia merubah perilaku mengikuti aturan main yang sudah ditetapkan menurut (Poltak Sinanbela, 2016). Kedisiplinan karyawan merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan sikap dan perilaku para karyawan sehingga karyawan tersebut secara sukarela ingin bekerja sama dengan karyawan yang lain dalam meningkatkan prestasi kerja.

Selain disiplin kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komitmen kerja karyawan pada organisasi atau perusahaan. Menurut Cohen dalam Kusumaputri Komitmen (Lestari, 2020) Kerja adalah kekuatan yang mengikat individu untuk melakukan suatu aksi menuju satu atau beberapa tujuan organisasi. Karyawan harus juga berkomitmen dalam melakukan pekerjaannya di suatu perusahaan. Karyawan harus memiliki rasa tanggung jawab dan semangat kerja yang maksimal untuk mengerjakan pekerjaannya, dalam menghadapi tantangan dan tekanan yang ada.

PT. Hogy Indonesia merupakan perusahaan Manufacturing yang memenuhi kebutuhan rumah sakit, yang customernya hampir seluruh rumah sakit Indonesia. Untuk memenuhi kebutuhan customer maka karyawan harus meningkatkan hasil kinerjanya melalui disiplin kerja agar bisa menghasilkan target sesuai perusahaan. Dapat diketahui bahwa disiplin kerja belum optimal, hal ini dapat dilihat pada tabel 1.1 tentang absensi karyawan.

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan PT.Hogy Indonesia
Bagian Produksi Section Drape
Periode : Januari-Desember 2020

Bulan	Jumlah Karyawan	Sakit	Izin	Alfa	Terlambat Masuk kerja	Total Hari Kerja
Januari	30	1	-	-	2	20
Februari	30	-	1	1	-	19
Maret	30	-	1	1	-	22
April	30	1	-	-	2	21
Mei	30	-	2	-	2	18
Juni	30	-	-	-	1	21
Juli	30	-	2	-	2	21
Agustus	30	1	-	2	1	20
September	30	-	1	-	1	22
Oktober	30	1	1	1	-	20
November	30	2	-	-	2	22
Desember	30	3	3	-	1	20
Total		9	11	5	14	246

Sumber: PT.Hogy Indonesia (2021)

Berdasarkan Tabel 1.1 data absensi bagian produksi section drape PT. Hogy Indonesia belum optimal. Disiplin kerja akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan apabila karyawan disiplin kerja maka akan mempunyai komitmen yang tinggi untuk perusahaan. Menurut hasil observasi di PT. Hogy Indonesia bahwa permasalahan yang ada pada masalah disiplin yaitu masih adanya beberapa karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang

berlaku di perusahaan seperti karyawan masih ada yang alfa atau tidak ada keterangan, Mendekati waktu masuk kerja karyawan masih berada di luar tempat kerja, sedangkan untuk masalah komitmen yaitu karyawan tidak menggunakan waktu kerjanya dengan sebaik mungkin hal ini terlihat dari karyawan yang meminta ijin melanggar batas waktu yang diberikan, sehingga dengan adanya permasalahan diatas mengakibatkan penilaian kinerja karyawan oleh atasan menjadi tidak baik, Salah satu faktor dan aspek yang sangat berpengaruh yaitu disiplin kerja. Dengan diterapkannya sikap disiplin pada karyawan maka akan menciptakan rasa tanggung jawab dan seseorang akan berkomitmen dalam melakukan pekerjaannya. Disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan, karena tanpa adanya kedisiplinan kegiatan yang dilakukan di perusahaan tidak akan menimbulkan hasil yang memuaskan. Maka dari itu disiplin akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya suatu perusahaan dan karyawan.

Ada beberapa penyajian hasil penelitian tentang pengaruh disiplin kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan dari beberapa peneliti terdahulu.

Hasil Penelitian terdahulu dari Mustofa (Winardi, 2016) yang berjudul pengaruh motivasi, komitmen dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Pilar Mas Kediri menyimpulkan Nilai signifikan komitmen sebesar $0,007 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima maka komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dengan adanya komitmen yang baik dan konsisten dapat meningkatkan kinerja karyawan sedangkan nilai signifikan disiplin kerja sebesar $0,006 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima maka disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga disiplin kerja yang baik dan teratur akan meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian dari (Azizah, 2018) yang berjudul pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja BTN Syariah KC Semarang menyimpulkan Hasil uji Ttest menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Uji Ftest menunjukkan motivasi kerja,

disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh sebesar 75,2% sisanya 24,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.

Berdasarkan permasalahan yang ada maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH DISIPLIN DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HOGY INDONESIA, CIBITUNG”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan dalam latar belakang masalah ,maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hogy Indonesia, Cibitung?
2. Apakah ada pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hogy Indonesia, Cibitung?
3. Apakah ada pengaruh disiplin dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hogy Indonesia, Cibitung?

1.3 Tujuan Penelitian

Setelah penulis merumuskan permasalahan, maka penulis perlu melakukan penelitian guna mengetahui tujuan penelitian itu sendiri. Oleh karena itu, penelitian harus disesuaikan dengan perumusan masalah yang akan diteliti. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hogy Indonesia, Cibitung.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hogy Indonesia, Cibitung.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hogy Indonesia, Cibitung.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin diketahui dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program S1 (Sarjana Ekonomi) Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya pada masalah yang diteliti yaitu pengaruh disiplin dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Selanjutnya penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan dan bahan perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang akan mengadakan penelitian dengan tema yang sama.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan bisa menghasilkan suatu kesimpulan dan saran-saran terhadap masalah yang dihadapi perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

4. Bagi Universitas

Dari hasil penelitian ini sangat diharapkan dapat memberikan tambahan referensi yang bisa dimanfaatkan sebagai kepustakaan di kampus Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

1.5 Batasan Penelitian

Masalah yang diangkat dalam skripsi ini terlalu luas jika diteliti secara menyeluruh. Maka dari itu agar pembahasan tidak meluas peneliti membatasi bahasan dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan penelitiannya pada pengaruh disiplin dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hogy Indonesia.

1. Pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebar kuesioner pada 30 responden pekerja di PT. Hogy Indonesia bagian produksi yang berlokasi Kawasan Industri MM 2100 Blok M3 No. 1 Jalan Lombok Cikarang Barat, Gandamekar, Bekasi Timur, Bekasi, Jawa Barat 17520.
2. Penelitian dibagi menjadi tiga variabel yaitu disiplin kerja, komitmen kerja, dan kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam penulisan, maka disusun dalam sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang penjelasan latar belakang masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan

BAB II LANDASAN TEORI

Berisi tentang landasan teori yang digunakan yaitu pengertian kinerja karyawan, pengertian disiplin kerja, pengertian komitmen kerja, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Berisi tentang Metodologi penelitian yaitu berupa jenis penelitian dan pendekatan penelitian, waktu dan lokasi, populasi dan sampel, instrument penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, metode analisis data, penyajian data dan keabsahan data.

BAB IV DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Berisi tentang data dan pembahasan hasil penelitian yaitu menerangkan mengenai gambaran umum perusahaan, struktur organisasi, serta pembahasan mengenai hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Berisi tentang kesimpulan dan saran hasil dari analisis dan pembahasan dari penulisan ini.

