

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di dalam suatu organisasi, diperlukan suatu pelatihan bagi pegawai untuk mencegah terjadinya suatu pelanggaran terhadap ketentuan yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin memerlukan alat untuk berkomunikasi dengan para karyawannya mengenai tingkah laku dan cara memperbaikinya agar menjadi lebih baik lagi, dan disiplin kerja merupakan salah satu alat komunikasi yang dianggap paling efektif.

Setiap kebijakan yang dibuat oleh pimpinan diharapkan dapat diikuti oleh setiap karyawan. Ini berarti dibutuhkan kedisiplinan dari setiap individu agar mau menerima dan mematuhi setiap peraturan yang telah ditetapkan dalam perusahaan tanpa ada rasa keterpaksaan. Karyawan yang melaksanakannya dengan disiplin yang tinggi akan membuat efektivitas kerja berjalan dengan lancar. Dengan efektivitas yang tinggi, maka akan memungkinkan karyawan untuk memiliki kinerja yang lebih baik.

Begitu pentingnya disiplin dalam suatu organisasi, karena disiplin kerja merupakan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu sering diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai tingkat disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada peraturan atau ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya disiplin kerja yang baik.

Selain kedisiplinan untuk mencapai kinerja kerja yang optimal juga dibutuhkan promosi jabatan. Dengan adanya target promosi jabatan, karyawan akan merasa diperhatikan, dihargai, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh atasan sehingga mereka akan menghasilkan *output* yang tinggi. Promosi jabatan dilaksanakan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki

organisasi, selain itu promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia dalam berorganisasi demi kelangsungan organisasi tersebut.

Adanya promosi jabatan dalam perusahaan pada dasarnya bertujuan memotivasi karyawan agar meningkatkan kinerja karyawan yang mendapat promosi jabatan harus memenuhi kriteria – kriteria yang telah ditentukan sehingga dapat mempermudah promosi karyawan tersebut.

Meskipun disiplin dan promosi jabatan merupakan faktor penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, ternyata belum banyak disadari dan dimiliki dengan baik oleh para karyawan. Seperti yang sering terjadi masih banyak para karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang ada dalam perusahaan sehingga kedisiplinannya belum optimal atau masih rendah dan tidak mencerminkan hal positif.

PT. Sinar Niaga Sejahtera (SNS) adalah suatu perusahaan yang bergerak di bidang distribusi makanan di Bekasi yang merupakan salah satu perusahaan yang bekerja sama dengan PT. GarudaFood dalam mendistribusikan berbagai macam produk GarudaFood kepada konsumen di wilayah-wilayah pelosok seluruh Indonesia. PT. SNS telah memiliki sejumlah depo yang melayani ratusan ribu outlet pelanggan di seluruh Indonesia. Tidak hanya itu, untuk lebih memperluas jaringan, PT. SNS juga bermitra dengan subdistributor besar yang tersebar dari Aceh sampai Papua. Dengan kekuatan jaringan serta armada distribusi yang sangat memadai, sejak 1994 PT. SNS telah menjadi salah satu perusahaan distributor fmcg terbaik untuk kategori makanan dan minuman.

Berikut ini adalah data absensi karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera selama 3 bulan terakhir pada tahun 2018 ;

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera

Keterangan	Bulan		
	Februari	Maret	April
Absensi	11	6	14
Terlambat	28	20	13

Sumber: Departemen Personalia PT. Sinar Niaga Sejahtera, 2018

Dari tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa pada bulan Februari jumlah absensi karyawan sebanyak 11 orang dan jumlah karyawan yang terlambat ada 28 orang, pada bulan Maret sebanyak 6 karyawan yang absen kerja dan 20 orang yang terlambat masuk kerja dan pada bulan April ada 14 karyawan yang absen kerja dan jumlah karyawan yang terlambat sebanyak 13 orang. Hal ini mengindikasikan banyak karyawan yang absen dan terlambat. Selain itu, tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan oktober, yaitu sebanyak 84 karyawan yang absen kerja selama bulan April yaitu sebanyak 14 karyawan. Jumlah karyawan yang terlambat tertinggi terjadi pada bulan Februari yaitu sebanyak 28 karyawan. Tingginya tingkat absensi dan jumlah karyawan yang terlambat dapat menjadi indikasi bahwa karyawan kurang disiplin.

Permasalahan yang timbul di PT. Sinar Niaga Sejahtera adalah keterlambatan jam kerja dan ketidakhadiran karyawan yang menyebabkan menurunnya kinerja kerja karyawan dan masih banyak kesalahan yang dilakukan karyawan dalam bekerja, pekerjaan karyawan tidak selesai tepat waktu, kerjasama antar karyawan kurang optimal. Apabila hal ini dibiarkan berlarut-larut, dikhawatirkan akan memberikan dampak negatif terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan.

Selain faktor disiplin kerja, promosi jabatan di PT. Sinar Niaga Sejahtera juga mempengaruhi hasil kinerja karyawan. Kurangnya bentuk penghargaan dalam hal promosi jabatan yang diberikan atasan pada anak buahnya membuat sebagian karyawan menjadi tidak disiplin. Manajemen hendaknya memberikan promosi jabatan bagi karyawan yang selalu datang tepat waktu agar karyawan semangat dalam menjalankan tugas kesehariannya.

Promosi jabatan menjadi motivasi yang paling baik bagi karyawan, dengan motivasi tersebut mereka akan bersaing secara sehat. Promosi jabatan sangat penting untuk menumbuhkan kinerja karyawan. Hal ini menjadi motivasi yang paling efektif selain daripada kenaikan gaji. Dengan adanya promosi jabatan maka karyawan bisa menjadi termotivasi untuk lebih giat bekerja

Dengan semakin banyaknya perusahaan yang memiliki karyawan yang berkompeten dan berpengetahuan luas, maka hal itu tentu akan menimbulkan

persaingan antar perusahaan dalam mengelola dan meningkatkan mutu perusahaan. Oleh karena itu, diharapkan PT. Sinar Niaga Sejahtera perlu memperhatikan disiplin kerja agar tidak terjadi penyimpangan dalam melaksanakan pekerjaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga kinerja karyawan dapat tercapai dengan maksimal

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik mengambil judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sinar Niaga Sejahtera”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah disiplin kerja dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh disiplin dan promosi jabatan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat bagi peneliti

Dengan adanya penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang di peroleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.

2. Manfaat bagi perusahaan

Bagi Perusahaan penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menerapkan ketegasan disiplin kerja dan promosi jabatan dalam ketenagakerjaan agar meningkatkan kinerja para karyawan yang maksimal dan mampu mencapai tujuan yang telah direncanakan serta yang diharapkan oleh perusahaan.

3. Manfaat bagi mahasiswa

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi mahasiswa di dalam menuntut ilmu di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya maupun Universitas lainnya untuk menunjang perkembangan ilmu pengetahuan.

1.5 Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian ini dalam ruang lingkup permasalahan dalam bidang manajemen sumber daya manusia di perusahaan yaitu secara khususnya membahas mengenai pengaruh disiplin dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan PT Sinar Niaga Sejahtera.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara keseluruhan dalam penulisan skripsi. Adapun sistematika penulisan adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitiandan manfaat penelitian dan sistematika penulisan. Latar belakang masalah merupakan dasar pemikiran untuk

melakukan penelitian ini. Sedangkan rumusan masalah merupakan permasalahan yang menjadi fokus penelitian. Tujuan dan manfaat penelitian mengungkapkan hasil yang dicapai melalui penelitian ini dan dapat dimanfaatkan oleh manajemen. Sistematika penulisan menjelaskan tentang uraian ringkas dari setiap bab dalam skripsi ini.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisi landasan teori yang mendasari penelitian, kerangka berfikir penelitian serta hipotesis yang akan diuji dalam penelitian.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan gambaran mengenai metode yang akan digunakan dalam melaksanakan penelitian ini, yaitu termasuk tentang desain penelitian, lokasi penelitian, variabel penelitian, definisi operasional variable, teknik pengumpulan data, jenis instrument yang digunakan dan metode analisis data.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang profil organisasi/perusahaan, hasil analisis data serta pembahasan hasil penelitian yang diuraikan secara singkat dan jelas.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini terdiri dari dua sub bab yang terdiri kesimpulan dan saran dari penelitian yang dilakukan.