

Bab I

Pendahuluan

1.1 Latar belakang

Perkembangan bisnis di Indonesia saat ini semakin berkembang pesat. Pertumbuhan bisnis membutuhkan strategi manajemen yang baik sehingga perusahaan maupun organisasi dapat unggul di bidangnya. Strategi yang dapat dilakukan oleh perusahaan agar dapat bersaing yaitu manajemen sumber daya manusia sebab sumber daya manusia merupakan aset penting dalam organisasi maupun perusahaan. Sumber daya manusia merupakan motor penggerak bagi kegiatan perusahaan maupun organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam mencapai tujuan perusahaan maupun organisasi, perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas agar perusahaan mampu bersaing secara global. Untuk mencapai hal tersebut, maka perusahaan memerlukan peran dari kinerja karyawan. Kualitas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan suatu organisasi maupun perusahaan akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Maka dari itu sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Bangun (2012;231), kinerja adalah hasil pekerjaan yang dapat dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan (Witmore, 1997: 104). Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui yang harus dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan suatu visi dan diemban oleh organisasi atau perusahaan yang serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya (Miner, 1990). Aquinis dalam Fattah (2017;10) menyatakan bahwa kinerja adalah tentang perilaku atau apa yang dilakukan oleh karyawan, bukan tentang apa yang diproduksi atau yang dihasilkan dari pekerjaan mereka. Karyawan bekerja dengan orang lain di dalam dan di luar unit dengan maksud akan meningkatkan efektivitas kerja karyawan; berbagi informasi dan sumber daya; mengembangkan hubungan kerja efektif; membangun konsensus mengelola konflik secara konstruktif. Menurut Miner (1990), kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Menurut MBAS Losa (2018) setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi.

Fattah (2017;10) menyatakan bahwa kinerja karyawan dengan kinerja perusahaan maupun organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya

yang dimiliki oleh organisasi yang dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan sangat ditentukan oleh kinerja. Dalam kaitannya dengan keberhasilan organisasi atau perusahaan, kinerja perlu mendapat perhatian oleh pengelola organisasi maupun perusahaan untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal.

Menurut S Nurcahyani (2012) peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah tantangan bagi manajemen sebab keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Pada saat yang sama, para karyawan membutuhkan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman untuk meningkatkan perilaku kinerja di masa yang akan datang. Para pekerja yang baru sedang mencoba untuk memahami pekerjaan dan tempat kerja mereka. Sedangkan para pekerja lama menginginkan umpan balik yang positif atas hal-hal yang mereka kerjakan. Atas umpan balik yang mereka terima, mungkin para karyawan akan merasa keberatan. Tetapi, umpan balik seperti itu akan membawa manfaat bagi karyawan dan organisasi. (Marwansyah, 2014)

Menurut TRI NUGROHO (2012) kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan

yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan akan meningkat sehingga perusahaan dapat bertahan dalam persaingan global.

Karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. sebab keberhasilan karyawan dalam bekerja dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain: lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja. Pada penelitian ini akan dibahas mengenai disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah sikap sadar atau kesediaan dari seorang karyawan dalam melaksanakan aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan dengan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya. (Setiawan, 2013)

Disiplin merupakan sebuah sikap yang selalu tepat janji, sehingga orang lain mempercayainya, konsisten dengan apa yang ia ucapkan dan memiliki komitmen yang tinggi atas segala sesuatu yang ia kerjakan. Oleh karena itu, memiliki sifat disiplin ini merupakan sebuah keharusan agar setiap karyawan dapat menjadi seorang pekerja yang baik.

Penerapan disiplin yang dilaksanakan oleh semua karyawan dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Disamping itu, disiplin karyawan itu harus didukung oleh kondisi lingkungan kerja yang baik

berupa lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan, serta kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas yang memadai sehingga karyawan dapat menjalankan tugas tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya (Suprayitno, 2007: 24).

Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Hasibuan (2000: 195) dalam Sigit Purwanto (2016) adalah hubungan kerja yang erat dan saling membantu antar sesama karyawan, dan antara karyawan dengan pimpinan akan mempunyai pengaruh yang baik terhadap kinerja yang baik pula. Kinerja karyawan dikatakan baik apabila semua indikator yang mempengaruhinya sudah baik pula. Faktor tersebut inilah yang diharapkan mampu memberikan pelayanan prima sehingga memiliki nilai tambah atas pelayanan dari Instansi tersebut.

Untuk menciptakan kinerja yang baik, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi harus memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga karyawan dapat bekerja secara profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing (Gustian, 2016).

Penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Gudang PT Bersaudara Bersatu Bersama di Cibungur, Purwakarta, perusahaan yang bergerak dalam penyimpanan ban Dunlop.

Mengingat bahwa terdapat masalah yang berkaitan dengan kinerja dan disiplin, berikut permasalahan-permasalahan yang terjadi PT Bersaudara Bersatu Bersama selama setahun.

Tabel 1
Kesalahan-Kesalahan yang terjadi di PT Bersaudara Bersatu
Bersama

<i>Row Labels</i>	<i>Count of surat jalan</i>											
	Sep t 17	Ok t 17	No v 17	De s 17	Ja n 18	Fe b 18	Ma r 18	Ap r 18	Me i 18	Ju n 18	Ju l 18	Ag s 18
<i>Customer Complain</i>												
Selisih quantity loading (kurang/lebi h kirim) fisik			2	10		2	10	2	18	5		

Pengiriman ban tidak terpasang label tanpa seijin customer									1			
<i>Warehouse Issue</i>												
PT Bersaudara Bersatu Bersama												
Kesalahan stamp, salah bulan	14											
Salah input <i>size code</i>			1							13	20	13
Salah tulis <i>size code</i>	5		1	1	3	2	5	2	1		1	6
Tidak lengkap penulisan												1

Salah penjumlahan					2		2	1			4	
Kesalahan penggabungan surat jalan trucker dengan <i>copy</i> DO	2		5									
Kesalahan Stamp			5									
Selisih <i>quantity unloading</i> (kurang/lebih kirim) fisik								4		4		
<i>Grand Total</i>	21	0	14	11	5	4	17	10	20	22	25	20

Sumber: PT Bersaudara Bersatu Bersama

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa pencapaian kinerja karyawan bagian operasional belum optimal karena karena adanya masalah disiplin kerja yang berdampak pada kinerja yang menurun.

Karyawan PT. Bersaudara Bersatu Bersama belum bisa bekerja secara efektif dalam menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan sesuai target yang telah ditetapkan.

Berikut data ketetapan waktu masuk dan keluar jumlah ban di PT Bersaudara Bersatu Bersama.

Tabel 2

Data Ketetapan Waktu Masuk dan Keluar Jumlah Ban

Periode	Ok (pcs)	Error (pcs)	Ok (%)	Error (%)
Sep 17	1012189	0	100%	0%
Okt 17	1044774	0	100%	0%
Nov 17	955184	4	99.999%	0.001%
Des 17	948976	85	99.983%	0.017%
Jan-18	920,422	510	99.945%	0.055%
Feb-18	904,397	5	99.999%	0.001%
Mar-18	1,017,260	19	99.998%	0.002%
Apr-18	902,976	10	99.999%	0.001%
Mei-18	881,738	714	99.919%	0.081%
Jun-18	585,677	0	100%	0%
Jul-18	924,644	690	99.925%	0.075%
Agu-18	935,363	3	99.9997%	0.0003%

Sumber: PT Bersaudara Bersatu Bersama

Tabel di atas menunjukkan bahwa pencapaian kinerja karyawan bagian operasional belum optimal karena ada berbagai faktor baik dari eksternal maupun internal. Faktor penyebab internal karena karyawan PT Bersaudara Bersatu Bersama masih kurang disiplin dan kurang teliti dalam

mengecek setiap ban yang datang, proses bongkar muat ban dari truk yang lama, karyawan salah mengambil ban yang seharusnya item tertentu jadi item yang lain, jumlah item setiap ban yang salah diinput oleh karyawan ketika proses bongkar muat, jumlah ban yang akan dikirim kurang karena terbatas sehingga harus menunggu kiriman dari gudang lain atau menunggu kiriman dari produksi, dan tempat penyimpanan ban di PT Bersaudara Bersatu Bersama yang sudah hampir melebihi kapasitas gudang sehingga proses kedatangan ban ditunda sementara waktu. Sedangkan faktor penyebab eksternal yaitu kedatangan truk pengangkut ban dari Pabrik Dunlop yang terlambat datang masuk ke gudang, kurangnya truk yang akan mengangkut barang, dan pengiriman ban ke PT Bersaudara Bersatu Bersama tidak sesuai dengan item maupun jumlah.

Oleh karena itu PT Bersaudara Bersatu Bersama perlu melakukan tindakan-tindakan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan memberikan perhatian yang baik agar kinerja karyawan PT Bersaudara Bersatu Bersama dapat meningkat dan tujuan perusahaan tercapai.

Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi, perusahaan berharap kinerja karyawan akan meningkat dan kinerja karyawan dapat bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian ini menggunakan variabel disiplin kerja untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Untuk itu peneliti melakukan penelitian yang berjudul

“Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional di PT. Bersaudara Bersatu Bersama Purwakarta.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Bagaimana disiplin kerja karyawan di PT Bersaudara Bersatu Bersama, Purwakarta?
2. Bagaimana kinerja karyawan di PT Bersaudara Bersatu Bersama, Purwakarta?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bersaudara Bersatu Bersama, Purwakarta?

1.3 Tujuan penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja karyawan di PT Bersaudara Bersatu Bersama, Purwakarta
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan di PT Bersaudara Bersatu Bersama, Purwakarta.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bersaudara Bersatu Bersama.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, diantaranya:

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sarana untuk menambah dan mengembangkan ilmu pengetahuan dalam ilmu manajemen, khususnya Manajemen Sumber Daya Insani dalam menjalankan fungsi serta peran Manajemen untuk merekrut dan mempertahankan mengimplementasikan strategi organisasi untuk mencapai target perusahaan.

b. Manfaat Praktis

1. Peneliti

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Perusahaan

Bagi pihak perusahaan diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Bersaudara Bersatu Bersama

4. Pemerintah

Penelitian ini diharapkan menjadi referensi untuk menentukan kebijakan mengenai mekanisme kinerja karyawan perusahaan yang semakin baik

5. Peneliti lain

Bagi pihak lain diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi perusahaan yang menghadapi masalah serupa.

