

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebuah organisasi atau perusahaan dibentuk dan didirikan untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk dapat mencapai tujuan harus dibutuhkan manajemen yang mampu menggerakkan sumber daya manusia yang dimilikinya secara baik dan benar. Organisasi atau perusahaan merupakan kumpulan orang-orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Peranan manusia dalam organisasi atau perusahaan sangatlah penting, karena hidup matinya sebuah organisasi atau perusahaan semata-mata tergantung pada sumber daya manusianya. Karyawan merupakan faktor yang menentukan pencapaian tujuan suatu perusahaan atau organisasi secara efektif dan efisien. Untuk mencapai produktifitas kerja karyawan yang tinggi bukan hal yang mudah untuk dilaksanakan. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipretahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada.

Sumber daya manusia sebagai salah satu komponen utama sebuah perusahaan menjadi perencana sekaligus perilaku aktif dalam setiap aktivitas perusahaan. Mereka mempunyai potensi yang jika dibawa dalam sebuah perusahaan dapat dimanfaatkan serta dioptimalkan potensinya untuk mencapai tujuan perusahaan. Semua orang yang ada pada suatu perusahaan baik atasan maupun bawahan merupakan faktor terpenting yang saling terkait antara satu dengan yang lainnya. Hal ini terjadi karena manusia selaku pelaksana dari pekerjaan menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi.

Manusia sebagai individu terkadang ingin hidup bebas, sehingga ia ingin melepaskan diri dari segala ikatan dan peraturan yang membatasi kegiatan dan perilakunya. Namun manusia juga merupakan makhluk sosial yang hidup

diantara individu-individu lain, dimana ia mempunyai kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain.¹

Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, manajemen sumber daya manusia sering dihadapi pada masalah-masalah yang bersifat dinamik, masalah tersebut timbul seiring dengan perkembangan perusahaan. Salah satu masalah yang timbul adalah masalah kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya dalam rangka pencapaian tujuan yang diharapkan. Agar semua karyawan dapat mewujudkan kinerja yang diinginkan, maka beberapa faktor yang mungkin mempengaruhi bagi karyawan seperti disiplin kerja, upah, dan kepemimpinan yang diterapkan suatu organisasi.²

Era perdagangan bebas menyebabkan iklim kompetisi baik perusahaan dan karyawan menjadi sangat tinggi. Keberhasilan perusahaan dan organisasi ditandai oleh disiplin kerja sumber daya manusia yang ada di perusahaan dan organisasi tersebut. Hal ini memaksa setiap perusahaan untuk dapat mempertahankan eksistensinya di dunia industri dengan bekerja secara efektif dan efisien. Perhatian terhadap disiplin kerja karyawan sangatlah penting. Karena disiplin merupakan awal dari perusahaan untuk mencapai tujuannya. Upaya meningkatkan disiplin ini dimulai dari pengawasan yang dilakukan oleh manajemen terhadap seluruh karyawannya.

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, sendau gurau atau pencurian, dan lain-lain. Singkatnya disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan

¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), 85.

² Olla Masilan, Bambang Swasto Sunuharyo, dan Hamidah Nayati Utami, "Pengaruh Upah Dan Insetif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan, (Studi Pada Karyawan CV Indah Jaya Nganjuk)," *Jurnal Administrasi Bisnis* 2, no. 2 (2015): 2.

mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok. Lebih jauh lagi, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respons yang dikehendaki.³

Disiplin menunjukkan 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 diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan memiliki disiplin yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada peraturan perusahaan itu menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Edy sutrisno mengatakan disiplin kerja yang baik akan mempercepat penyelesaian pekerjaan dan mencapai tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat penyelesaian pekerjaan. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan pekerjaan sehingga akan menghasilkan hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan serta ketertiban yang akan menambah semangat kerja yang nantinya mampu meningkatkan hasil kerjanya.⁴

Hal-hal yang harus diperhatikan bagi karyawan adalah bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat dilihat dari ketetapan waktu kerja dan kepatuhan peraturan kerja yang dilakukan oleh karyawan, seperti keberangkatan kerja, tingkah laku pada saat jam kerja berlangsung, ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Bagi perusahaan, para karyawan diharapkan mampu menciptakan tindakan disiplin kerja karena hal itu akan meningkatkan kinerja karyawan.⁵

³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), 86.

⁴ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), 88.

⁵ Mailiana, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kota Banjarmasin," *Jurnal Ekonomi Manajemen* 10, no. 1 (2016): 127.

Berbicara mengenai kinerja bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi.⁶

Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai pretasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya diperusahaan. Menurut Veithzal bahwa kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Oleh sebab itu, suatu perusahaan berharap penuh kepada para karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya secara maksimal demi kelancaran serta perkembangan suatu perusahaan.⁷

Kinerja karyawan perlu diperhatikan karena keyakinan diri dan harga diri karyawan sangat berpengaruh pada hasil kerja. Dengan keyakinan diri karyawan yang merasa mampu menyelesaikan pekerjaannya maka pekerjaan itu dapat selesai dengan efektif. Perusahaan juga perlu memberikan *reward* pada karyawan yang bekerja sesuai dengan target yang diberikan sehingga karyawan merasa dihargai dan merasa puas atas pekerjaannya. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh perusahaan. Jika tanpa tujuan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada

⁶ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2007), 2.

⁷ Veithzal Rivai Zainal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik, Ed. 3, Cet. 5* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), 406.

seseorang atau kinerja perusahaan tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.⁸

PT. Wahana Express cabang Kudus adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang ekspedisi pengiriman paket dimana tujuan dari PT. Wahana Express cabang Kudus itu sendiri adalah berorientasi pada kepuasan pelanggan. Pelanggan atau pengguna layanan jasa ekspedisi akan merasa puas apabila semua karyawan bekerja dengan disiplin, dalam artian paket diterima tidak melebihi estimasi waktu yang telah tertera dan paket yang diterima dalam kondisi baik pula. Disiplin harus diterapkan dan dijalankan secara konsisten. Pelaksanaan kerja akan berjalan sebagaimana mestinya, apabila tenaga jasa yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan volume pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan observasi awal dilapangan dengan salah satu kurir di PT. Wahana Express cabang Kudus, menerangkan bahwa masih banyak pelanggaran aturan atau norma-norma disiplin kerja. Padahal sudah dijelaskan secara tertulis maupun lisan tentang aturan dan norma-norma yang harus ditaati dan dijalankan oleh semua karyawan PT. Wahana Express cabang Kudus. Tetapi karyawan belum maksimal menjalankan disiplin kerja tersebut. Sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya kurang maksimal atau belum sesuai dengan target yang telah ditentukan. Kepala Area di PT. Wahana Express cabang Kudus juga sudah melakukan penegakan dan memberi arahan kepada karyawan untuk selalu menjaga dan melaksanakan disiplin kerja yang telah ditetapkan. Tetapi hal itu hanya berlaku beberapa hari saja dan selanjutnya terulang kembali pelanggaran yang sama. Sebagai contoh, ada karyawan sering datang terlambat, tidak memakai seragam yang telah ditentukan, dan belum memaksimalkan kinerjanya.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tugas akhir dengan judul ***“Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Wahana Express cabang Kudus.”***

⁸ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), 95.

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini bertujuan untuk memberikan batasan yang jelas dari pembahasan-pembahasan yang ada untuk memudahkan fokus dalam penelitian. Berdasarkan identifikasi dari latar belakang penelitian yang ada, maka penulis memberikan batasan permasalahan hanya pada analisis disiplin kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja. Objek yang akan diteliti oleh penulis pada penelitian ini yaitu PT. Wahana Express Cabang Kudus.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan fokus penelitian diatas maka dapat disimpulkan bahwa rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pelaksanaan disiplin kerja pada karyawan PT. Wahana Express Cabang Kudus?
2. Bagaimana peran disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Wahana Express Cabang Kudus?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penulis yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan disiplin kerja pada karyawan PT. Wahana Express Cabang Kudus
2. Untuk mengetahui peran disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Wahana Express Cabang Kudus

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk dijadikan sebagai sumber informasi tentang disiplin kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan perusahaan sebagai sumber informasi tentang

disiplin kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja.

- b. Bagi Karyawan
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih banyak kepada karyawan dalam bekerja di perusahaan agar kinerja semakin baik.
- c. Bagi Peneliti
Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman penulis dalam bidang penelitian mulai dari pengumpulan data, pengolahan data hingga penyajian dalam bentuk laporan.
- d. Bagi Akademis
Penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi pada penelitian selanjutnya yang akan berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

F. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal-hal yang dibahas dalam tiap-tiap bab. Adapun penulis mendiskripsikan sistematika penulisan skripsi sebagai berikut:

1. Bagian Awal
Pada bagian ini terdiri dari halaman judul, halaman nota persetujuan pembimbing, halaman pengesahan, halaman pernyataan, abstrak, halaman motto, halaman persembahan, halaman kata pengantar, halaman daftar isi.
2. Bagian Isi
Bagian isi terdiri dari lima bab yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini memuat latar belakang, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Bab ini berisi tinjauan pustaka yang menunjang dilakukannya penelitian ini yang meliputi teori tentang disiplin kerja dan teori tentang kinerja, hasil penelitian terdahulu dan kerangka berfikir.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan jenis dan pendekatan penelitian, tempat atau *setting* penelitian, subjek penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, pengujian keabsahan data, dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang hasil penelitian yang terdiri dari gambaran umum obyek penelitian, deskripsi data penelitian dan analisis data penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini terdiri dari simpulan dan saran-saran.

3. Bagian Akhir

Bagian ini berisi daftar pustaka dan lampiran-lampiran.