**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Penelitian**

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini, studi tentang manajemen personalia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu studi yang mempelajari tentang manusia dalam suatu perusahaan atau organisasi tertentu. Selain itu MSDM bertujuan sebagai sarana untuk menyatukan pemikiran visi dan misi perusahaan atau organisasi dalam hal perekrutan dan pengelolaan peraturan untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Selain manusia dan informasi, sumber daya yang dapat menjadi modal penting dalam suatu organisasi adalah organisasi itu sendiri.

Organisasi sebagai suatu entitas, dengan kemampuan adaptasi dan komunikasi yang tinggi dalam mengintegrasikan visi, misi, nilai-nilai, dan strategi membentuk satu kekuatan dalam satu kultur kinerja (*performance culture*) sehingga energi seluruh komponen dapat fokus dalam pencapaian tujuan strategis yang telah digariskan merupakan modal penting dalam proses manajemen sumber daya manusia. Fleksibilitas tiap-tiap komponen organisasi untuk mengarahkan fokus strateginya ke sasaran utama organisasi yang sangat penting.

Salah satu bagian dari sumber daya manusia adalah membahas tentang kedisiplinan. Yang dimaksud kedisiplinan merupakan kunci kesuksesan dan di saat seseorang disiplin dalam bekerja, saya pastikan orang itu akan sukses karena apabila kita tidak disiplin dalam bekerja, pekerjaan itu akan sia-sia dan tidak mendapat hasil yang maksimal. Jadi seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Jadi seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut **Malayu (2013:193)**, Disiplin kerja adalah “Kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, seseorang akan mematuhi dan mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan, kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atas suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan dan kemajuan organisasi. Upaya meningkatkan kinerja sumber daya manusia sangatlah penting bagi suatu organisasi, karena bagaimanapun manusia merupakan unsur yang sangat penting bagi suatu organisasi. Menurut Mangkunegara (2014:09) Kinerja pegawai yaitu “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Pada PT. Galamedia Bandung Perkasa, karyawan yang saat ini bekerja sudah melalui proses seleksi dan telah mempunyai berbagai kemampuan tambahan yang didapat dari training maupun diluar perusahaan. Akan tetapi hanya melakukan training tidaklah cukup, misalnya kemampuan untuk berkomunikasi, bekerjasama, jujur, ulet dan percaya diri dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan disertai oleh sikap disiplin kerja sehingga kinerja karyawan di perusahaan dapat tercapai secara optimal. Disiplin yang baik akan meningkatkan kinerja karyawannya. Begitu juga PT. Galamedia Bandung Perkasa adalah sebagai perusahaan yang bergerak dibidang penerbitan surat kabar.

Berdasarkan hasil penelitian pada PT. Galamedia Bandung Perkasa peneliti menemukan permasalahan yang menyangkut kinerja karyawan, hal tersebut dapat dilihat dari indikator sebagai berikut :

1. Kualitas kerja yang dihasilkan oleh para karyawan belum maksimal

Dalam bekerja kurang adanya kemampuan kerja dalam melaksanakan prosedur kerja yang baik, sehingga tidak memperhatikan standar operasional prosedur yang sudah tertera sehingga terjadi kesalahan dalam perencanaan, pelaksanaan, pengembangan dan pelatihan. Contohnya, kesalahan dalam penyampaian informasi mengenai pemberian kompensasi seperti (gaji dan bonus). Hal ini terlihat dari hasil pelatihan yang kurang di dapatkan dan hasil pengevaluasian NKI (nilai kerja individu)

1. Adanya ketidakcepatan/ketidaktepatan waktu dalam bekerja

Karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya kurang cepat dan tidak tepat waktu. Contohnya, karyawan harus menyelesaikan tugasnya dalam waktu 24 hari dalam membuat laporan anggaran perusahaan. Tetapi realisasinya masih tidak tepat pada waktunya. Akibatnya karyawan sulit untuk mendapatkan promosi jabatan. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih rendahnya kedisiplinan karywan yang berdampak terhadap kinerja karyawan rendah.

**Tabel 1.1**

**Data Ketepatan Waktu Kerja Karyawan Pada bagian Umum PT.Galamedia Bandung Perkasa**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Waktu** | **Pencapaian Kerja Karyawan yang Diharapkan** | **Pencapaian Kerja Karyawan yang Dicapai** |
| Agustus | 24 hari | 25 hari |
| September | 24 hari | 27 hari |
| Oktober | 24 hari | 30 hari |

***Sumber : Hasil Penelitian 2016***

Permasalahan tersebut disebabkan masih rendahnya kedisiplinan karyawan pada bagian Umum PT. Galamedia Bandung Perkasa antara lain:

1. Kurang bekerja dengan penuh kreatif dan inisiatif

Karyawan dalam bekerja dituntut mempunyai kemampuan menggali ide-ide baru dalam upaya meningkatkan produktifitas kerja dalam menunjang pekerjaan. Contohnya, terdapat karyawan yang kurang kreatif dan inisiatif dalam melaksanakan SOP. Hal ini menyebabkan kurang adanya pengetahuan dengan jelas peran dan posisi karyawan dalam perusahaan, tidak memberikan keterangan tentang dokumen-dokumen yang dibutuhkan dalam suatu proses kerja.

1. Pelaksanaan dan penyelesaian tugas atau pekerjaan tidak tepat waktunya

Karyawan kurang melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan baik. Contohnya, dalam perencanaan perusahaan karyawan mengerjakan pekerjaan tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan. Hal ini disebabkan oleh karyawan yang masih rendah dalam kedisiplinan yang berdampak terhadap pencapaian kinerja karyawan. Sehingga karyawan kurang mendapatkan hasil penilaian kerja yang sebaik-baiknya.

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut di PT. Galamedia Bandung Perkasa yang hasilnya akan peneliti tuangkan dalam skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Umum PT. Galamedia Bandung Perkasa”.**

1. **Identifikasi dan Perumusan Masalah**
2. **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas maka peneliti mencoba mengidentifikasikan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan disiplin kerja karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa?
2. Bagaimana kondisi kinerja karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa?
3. Seberapa besar pengaruh pelaksanaan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa?
4. Hambatan-hambatan apa saja yang ditemukan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa dalam melaksanakan kedisiplinan dan usaha-usaha apa saja yang dilakukan untuk mengatasi hambatan tersebut?
5. **Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah maka peneliti dapat merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

**“Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian Umum PT. Galamedia Bandung Perkasa”**

1. **Tujuan dan Kegunaan Penelitian**
2. **Tujuan Penelitian**
3. Mengetahui bagaimana disiplin kerja karyawan pada bagian Umum PT. Galamedia Bandung Perkasa
4. Mengetahui bagaimana kondisi kinerja karyawan pada bagian Umum PT. Galamedia Bandung Perkasa
5. Mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian Umum PT. Galamedia Bandung Perkasa
6. Mengetahui hambatan-hambatan apa saja yang ditemukan dan bagaimana usaha yang dilakukan untuk mengatasi hambatan tersebut dalam usaha melaksanakan disiplin kerja karyawan pada bagian Umum PT. Galamedia Bandung Perkasa
7. **Kegunaan Penelitian**

Dengan adanya peneliti mengharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak antara lain :

1. Kegunaan Praktis
2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini sangat berguna untuk menambah pengetahuan dan pengalaman dalam bidang penelitian dan penyusunan karya ilmiah khususnya pelaksanaan disiplin kerja dan kinerja karyawan.

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan baru yang bermanfaat khususnya mengenai pelaksanaan disiplin kerja dan kinerja karyawan

1. Bagi Pembaca

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pihak lain yang ingin mengetahui lebih lanjut tentang disip;in kerja terhadap kinerja karyawan.

1. Kegunaan Teoritis

Manfaat penelitian teoritis ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan kajian dan pengembangan lebih lanjut tentang disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dalam bidang MSDM dan Bisnis.

1. **Kerangka Pemikiran dan Hipotesis**
2. **Kerangka Pemikiran**

Peneliti memerlukan suatu kerangka pemikiran sebagai landasan teori dalam penyusunan skripsi, yaitu berupa pendapat para ahli yang tidak diragukan lagi kebenarannya, sebagai pemikiran yang menjadi titik tolak langkah-langkah dalam memecahkan masalah penelitian disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

**Menurut *Webster’s Third New Internasional Dictionary* dikutip oleh Gering Supriyadi). “Disiplin merupakan hal yang menggambarkan kepatuhan pada suatu aturan dan ketentuan yang berlaku”.**

Sukses tidaknya karyawan didalam melaksanakan tanggung jawab tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya sangat dipengaruhi oleh penerapan disiplin kerja yang ada di perusahaan.

Adapun indikator disiplin kerja menurut **Dede Hasan (2002:66)**, diantaranya :

1. **Melaksanakan dan menyelesaikan tugas pada waktunya**

**Kemampuan memanage waktu dalam bekerja, sehingga melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang sudah ditentukan.**

1. **Bekerja dengan penuh kreatif dan inisiatif**

**Kemampuan bekerja untuk memahami, mengenterprestasi pengalaman dan memecahkan masalah dengan cara yang baru sehingga dapat menciptakan ide-ide yang dapat berkembang di perusahaan dan usaha seseorang yang mendayagunakan pemikiran untuk memperbarui dan membuat suatu pemikiran yang baru untuk menghasilkan produk baru, baik untuk dirinya maupun orang lain dan lingkungan.**

1. **Bekerja dengan jujur penuh semangat dan tanggung jawab**

**Bekerja dengan ketulusan hati dan gairah kerja seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan tanggung jawab yang sudah diberikan serta berani memikul resiko yang telah diambilnya.**

1. **Datang dan pulang tepat pada waktunya**

**Dalam melakukan pekerjaan kebiasaan datang dan pulang tepat waktu ini menjadi salah satu indikator tingkat kedisiplinan seseorang atau kelompok orang.Maksudnya jika seseorang sering telat sudah dapat dikatakan kurang atau tidak disiplin dan sebaliknya. Selain itu budaya tepat waktu juga cerminan bahwa seseorang menghargai orang lain yang berada dalam suatu organisasi perusahaan.**

1. **Bertingkah laku sopan**

**Perilaku seseorang yang menjunjung tinggi nilai-nilai menghormati, menghargai, dan berakhlak mulia. Sopan santun bisa dianggap sebagai norma tidak tertulis yang mengatur bagaimana seharusnya kita bersikap atau berprilaku kepada atasan maupun dengan rekan kerja.**

Karyawan yang mempunyai sikap disiplin kerja yang tinggi akan merasa tidak tenang jika meninggalkan pekerjaan yang belum selesai, bahkan akan merasa senang jika dapat menyelesaikan tepat waktu, dia mempunyai target dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga selalu memprioritaskan pekerjaan mana yang perlu diselesaikan terlebih dahulu.

Untuk memperjelas uraian tersebut, maka peneliti mengemukakan pengertian kinerja karyawan menurut **Hamzah B.Uno** dikutip dari **Whitmore (2014:59)**, “Kinerja adalah pelaksanaan dari fungsi suatu tugas yang dituntut dari seseorang”.

Kinerja pegawai adalah bagaimana seseorang pegawai melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerjanya, sebagaimana dikemukakan oleh **Laeham dan Wexley (Sedarmayanti, 2009: 65)** sebagai berikut:

**“Kinerja individu dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam kerjanya. Dengan kata lain kinerja individu adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja (job performance)”.**

Selanjutnya untuk lebih menjelaskan mengenai kinerja karyawan, indikator yang ditemukan oleh **Hamzah B.Uno (2014:71)**,sebagai berikut:

1. **Kualitas Kerja**

**Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan.**

1. **Kecepatan/Ketepatan Waktu**

**Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mengurangi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.**

1. **Inisiatif dalam Kerja**

**Kinerja karyawan tanpa disertai sikap inisiatif para peserta organisasi, ini akan menyebabkan organisasi akan kekurangan energi dalam mencapai tujuan. Artinya inisiatif atasan maupun bawahan berkaitan dengan daya piker, kretivitas dalam membentuk ide untuk merencanakan suatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.**

1. **Kemampuan Kerja**

**Kemampuan untuk bertindak tidak tergantung pada orang lain, pengembangan serangkaian kegiatan dan menentukan cara-cara baru bersifat discoveri maupun inovasi dan dalam memperbesar tanggung jawab seseorang karyawan sanggup dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan sebaik-baiknya serta berani menghadapi resiko atas keputusan yang diambilnya.**

1. **Komunikasi**

**Suatu alat yang dipergunakan untuk berkomunikasi, terutama dalam suatu system penyampaian dan penerimaan berita. Dalam suatu organisasi komunikasi sangat berperan dalam pencapaian tujuan, karena organisasi tanpa adanya komunikasi akan kurang berkembang**.

Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, pernyataan ini diperkuat dengan adanya pendapat dari **Hasibuan (2000:193)** “semakin baik disiplin kerja seseorang, maka semakin tinggi hasil prestasi kerja (kinerja) yang akan dicapai”.

Berdasarkan kedua variabel diatas, yaitu disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terkait, dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan, maka diketahui bahwa kurangnya disiplin kerja karyawan dapat berpengaruh pada kinerja karyawan tersebut. Apabila tidak ada disiplin kerja dalam pekerjaan, para karyawan akan merasa tidak ada tanggung jawab yang besar dengan akibat yang akan ditimbuilkan pasti kinerja karyawan akan menjadi rendah. Sebaliknya dengan adanya disiplin kerja karyawan akan semakin termotivasi dan akan mengarahkan segala kemampuannya untuk meningkatkan kinerja dan dengan demikian dapat meningkatkan pelayanan kepada masyarakat serta menyelesaikan tugas-tugas dengan baik. Bagi seorang karyawan dalam menerapkan kebijakan-kebijakan yang diberikan oleh pimpinan haruslah dikaitkan dengan apakah disiplin kerja yang ditimbulkan oleh kebijakan-kebijakan tersebut masih dalam keadaan wajar.

1. **Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan tersebut maka selanjutnya peneliti mengemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut :

**“Ada pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian Umum PT. Galamedia Bandung Perkasa “.**

Selanjutnya untuk memudahkan pembahasan lebih lanjut maka peneliti mengemukakan beberapa definisi operasional dan hipotesis tersebut sebagai berikut :

1. **Pengaruh** positif menunjukan adanya pengaruh yang ditimbulkan oleh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa.
2. **Disiplin kerja** berarti fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang sangat penting, karena semakin baik disiplin kerja , maka semakin tinggi kesadaran, kesediaan kinerja karyawan. Oleh sebab itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya pada PT.Galamedia Bandung Perkasa.
3. **Kinerja karyawan** adalah pelaksanaan ari fungsi suatu tugas yang dituntut dari seseorang pada PT. Galamedia Bandung Perkasa.

Pemberian skor (nilai) setiap pernyataan pada setiap kuesioner menggunakan data 5-4-3-2-1 pembobotan ini dilakukan oleh likert, karena data yang diperoleh dalam penelitian berskala ordinal, sehingga hanya dapat membuat rangking sebagai berikut :

 Sangat Setuju (SS) : 5

 Setuju (S) : 4

 Kurang Setuju (KS) : 3

Tidak Setuju (TS) : 2

Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

Melengkapi hipotesis maka penelitian mengemukakan hipotesis statistic sebagai berikut :

1. Ho : rs < 0 : Disiplin Kerja (X) : Kinerja Karyawan (Y) < 0, artinya tidak ada pengaruh yang positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa
2. Hi : rs ≥ 0 : Disiplin Kerja (X) : Kinerja Karyawan (Y) > 0, artinya terdapat pengaruh, antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa
3. rs : Sebagai symbol untuk mengukur eratnya hubungan dua variabel penelitian yaitu antara disiplin kerja (X) dan kinerja karyawan (Y).
4. Titik kritis digunakan untuk pengertian batas antara signifikan dengan non signifikan tentang suatu nilai yang telah dihitung.
5. Alpha (α) yaitu tingkat kebebasan validitas dengan derajat kepercayaan 95% dengan tingkat kekeliruan sebesar 5% atau α = 0,05
6. **Lokasi Dan Lamanya Penelitian**
7. **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini berlokasi di PT.Galamedia Bandung Perkasa yang beralamat di Jl. Blk. Factory No.2B-C Banceuy Bandung 40111 Jawa Barat.

1. **Lamanya Penelitian**

Dalam melakukan penelitian dari mulai mengumpulkan data-data, pengolahan data hingga pelaporan adalah selama 6 (enam) bulan terhitung dari bulan November 2016 sampai April 2017.