

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pada umumnya setiap perusahaan baik besar maupun kecil tidak terlepas dari masalah organisasi dan koordinasi karena dalam mengatur tenaga kerja (karyawan) perlu disusun suatu organisasi yang terkordinir, agar para karyawan dapat bekerjasama dengan baik dan efektif. Salah satu faktor agar karyawan dapat bekerjasama dengan baik diperlukan disiplin kerja yang baik.

Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya. Kedisiplinan kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan, karena tanpa didukung oleh disiplin kerja yang baik seorang karyawan tidak akan dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, motivasi serta prestasi kerja sehingga mendukung terwujudnya efektivitas kerja karyawan.

Efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Bila sasaran atau tujuan telah tercapai sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya adalah efektif. Jadi kalau tujuan sasaran itu tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan, pekerjaan itu tidak efektif.

Dalam setiap pekerjaan yang diperhatikan dalam efektivitas kerja adalah keberhasilan suatu lembaga atau instansi dalam menjalankan tugasnya. Hal ini berarti bahwa pelaksanaan kerja yang dilakukan harus dengan memberikan hasil optimal dari para karyawannya dengan memanfaatkan potensi yang ada.

Karyawan merupakan fokus utama dari pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan harus dapat menunjukkan prestasi yang baik dan mempunyai disiplin yang tinggi. Efektivitas kerja karyawan dapat dicapai jika didukung oleh para pemimpin untuk mengawasi kerjanya oleh sebab itu, dengan kesadaran disiplin kerja dari masing-masing individu atau pengawasan dari pimpinannya itu merupakan hal yang sangat penting demi kelancaran pekerjaan yang dikerjakan. Disiplin kerja yang baik dapat berdampak baik juga terhadap karyawannya, karena mereka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sehingga mereka pun dapat berkonsentrasi terhadap tugasnya.

CV Jaya Abadi Mandiri *Finance* adalah perusahaan yang bergerak di bidang penyedia barang mebel dan elektronik, baik secara sewa dengan hak opsi maupun tanpa hak opsi untuk digunakan oleh lessee selama waktu tertentu berdasarkan pembayaran secara berkala. Sifat CV Jaya Abadi Mandiri *Finance* adalah suatu bentuk badan usaha bisnis yang didirikan dan dimiliki oleh dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan bersama dengan tingkat keterlibatan yang berbeda-beda di antara anggotanya.

Berdasarkan peninjauan yang peneliti lakukan di CV Jaya Abadi Mandiri *Finance* terdapat masalah sebagai berikut:

1. Pemanfaatan waktu kerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang belum maksimal, seperti *collector* yang tidak tepat waktu dalam menagih sesuai dengan target yang telah diberikan oleh perusahaan. Berikut adalah data tagihan *collector* dapat dilihat ada table 1.1

Tabel 1.1 Tagihan Belum Bayar Desember 2016

Nama Konsumen	Banyak Angsuran	Nama Surveyor	Nama Barang	Harga Barang (Rupiah)	Jatuh Tempo	Sisa Saldo (Rupiah)	XCC
Endang Pusparini	12	Nopi S	Kursi inul macan 221 + meja	1,800,000	14/9	136,000	1
Yani Suryani	10	Heri	Dispenser arisa 3 keran +1 buah blender philips kaca	1,000,000	13/03	695,000	3
Sumyati	11	Nopi	TV LED TCL 32 Inch	2,400,000	20/05	1,946,000	6
Julaeha	12	Nopi	Kursi sudut jasmine + meja	1,700,000	09/02	659,000	2
Momoh Karwati	12	Erik	TV polytron 21	1,760,000	01/03	1,155,000	4
Yanti Nur	12	Nopi	Sofa Sudut Ferrari 221 + Meja	3,000,000	20/03	3,056,000	7
Ganjar Sidik	12	Nopi	Spring bed central pillowtop 160x200	1,900,000	14/03	1,250,000	4
Deni Sudrajat	12	Nopi S	Sofa sudut tangan miring 221 + meja	3,000,000	01/04	3,056,000	7

Sumber: Front Office CV Jaya Abadi Mandiri Finance 2016

2. Kualitas kerja karyawan yang dihasilkan masih rendah seperti ketelitian administrasi penjualan dan administrasi tagihan dalam membuat data penjualan dan data tagihan tidak sesuai. Berikut adalah data penjualan yang dapat dilihat pada tabel 1.2 dan data tagihan pada tabel 1.3.

Tabel 1.2 Laporan Penjualan Januari 2017

Nama Konsumen	Biaya ADM (Rupiah)	Harga Barang (Rupiah)	Piutang (Rupiah)	Harga Tunai (Rupiah)	Sisa Angsuran (Rupiah)	Angsuran (Rupiah)	X - CC1	Jatuh Tempo	Nama Surveyor
Sylvia Novita	30,000	2,050,000	3,216,000	2,665,000	2,948,000	268,000	11	04/02	Asep
Reggy Bagja Yustiana	30,000	2,000,000	3,050,000	2,600,000	2,745,000	305,000	9	04/02	Asep
Very Firdaus	30,000	3,000,000	4,644,000	3,900,000	4,257,000	387,000	11	04/02	Heri
Cucu Suryaman	30,000	2,600,000	4,020,000	3,380,000	3,685,000	335,000	11	04/02	Heri
Asep Sopian	30,000	1,950,000	2,970,000	2,535,000	2,673,000	297,000	9	04/02	Heri
Jhoni Holser S	30,000	1,800,000	2,832,000	2,340,000	2,596,000	236,000	11	01/02	Heri
Maks Piter	30,000	3,000,000	4,584,000	3,900,000	4,202,000	382,000	11	01/02	Heri

Sumber: Front Office CV Jaya Abadi Mandiri Finance 2017

Tabel 1.3 Laporan Tagihan Februari 2017

Nama Konsumen	Harga Barang (Rupiah)	Sisa Angsuran (Rupiah)	Harga Tunai (Rupiah)	Besar Cicilan (Rupiah)	X - CC1	Jatuh Tempo	Nama Surveyor
Sylvia Novita	2,050,000	2,680,000	2,665,000	268,000	10	04/02	Asep
Reggy Bagja Yustiana	2,000,000	2,440,000	2,600,000	305,000	8	04/02	Asep
Very Firdaus	3,000,000	3,880,000	3,900,000	387,000	10	04/02	Heri
Cucu Suryaman	2,600,000	3,335,000	3,380,000	335,000	10	04/02	Heri
Asep Sopian	1,950,000	2,376,000	2,435,000	297,000	8	04/02	Heri
Jhoni Holser S	1,800,000	2,360,000	2,340,000	236,000	11	01/02	Heri
Maks Piter	3,000,000	4,202,000	3,900,000	382,000	11	01/02	Heri

Sumber: Front Office CV Jaya Abadi Mandiri Finance 2017

Permasalahan tersebut diduga disebabkan oleh disiplin kerja karyawan.

Berikut peneliti jabarkan indikatornya:

1. Ketepatan waktu, seperti keterlambatan karyawan datang ke kantor sehingga target yang diberikan oleh perusahaan tidak dapat tercapai. Berikut adalah data absensi pada CV Jaya Abadi Mandiri *Finance* dapat dilihat pada tabel 1.4.

Tabel 1.4 Data Absensi

NAMA	Absensi Karyawan 6 Februari 2017				
	On duty	Off duty	Clock In	Clock Out	Late
Teddi Firmansyah	08:00	17:00	08:06	17:05	00:06
Hotnida	08:00	17:00	08:15	17:12	00:15
Juni Wanto	08:00	17:00	08:09	17:12	00:09
Sahni Maria	08:00	17:00	07:57	17:04	
Diana	08:00	17:00	08:01	17:06	00:01
Erlin	08:00	17:00	08:02	17:03	00:02
Dede Kindi	08:00	17:00	07:45	17:04	
Amos Imron Girsang	08:00	17:00	09:06	17:00	01:06
Hery Haeruman	08:00	17:00	07:48	17:13	
Asep Hidayat	08:00	17:00	07:45	17:03	
Aas Sunandar	08:00	17:00	07:41	17:06	
Daud	08:00	12:00	07:52	14:20	
Acep Supriadi	08:00	17:00	08:27	17:00	00:27
Ramdan Pramiyadi	08:00	17:00	08:08	17:05	00:08

Sumber: Front Office CV Jaya Abadi Mandiri Finance 2017

2. Menggunakan peralatan kantor seperti masih banyak staf yang tidak dapat menggunakan peralatan kantor contohnya beberapa staf yang kurang mahir dalam mengoperasikan aplikasi pada komputer.

Maka dari itu mengingat pentingnya disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawan, penulis tertarik untuk memilih judul **“Pengaruh Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di CV Jaya Abadi Mandiri *Finance*”**.

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Adapun yang menjadi identifikasi masalah adalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana pelaksanaan kedisiplinan karyawan CV Jaya Abadi Mandiri *Finance*?
- b. Bagaimana efektivitas kerja karyawan CV Jaya Abadi Mandiri *Finance*?
- c. Seberapa berpengaruh disiplin terhadap efektivitas kerja karyawan CV Jaya Abadi Mandiri *Finance*?
- d. Apa saja hambatan-hambatan yang dihadapi CV Jaya Abadi Mandiri *Finance* dalam pelaksanaan disiplin kerja yang berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan?
- e. Apa saja usaha-usaha yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan yang dihadapi CV Jaya Abadi Mandiri *Finance*?

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut: **“Apakah ada pengaruh disiplin terhadap efektivitas kerja karyawan di CV Jaya Abadi Mandiri *Finance*”.**

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini untuk memperoleh hasil temuan mengenai:

- a. Mengetahui pelaksanaan tingkat disiplin kerja karyawan CV Jaya Abadi Mandiri *Finance*.

- b. Mengetahui keadaan efektivitas kerja karyawan CV Jaya Abadi Mandiri *Finance*.
- c. Mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawan CV Jaya Abadi Mandiri *Finance*.
- d. Mengetahui hambatan-hambatan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawan di CV Jaya Abadi Mandiri *Finance*.
- e. Mengetahui usaha-usaha yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan yang dihadapi CV Jaya Abadi Mandiri *Finance*.

2. Kegunaan Penelitian

Melalui penelitian yang dilakukan diharapkan dapat bermanfaat yaitu sebagai berikut:

a. Kegunaan Teoritis

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan tentang MSDM khususnya tentang disiplin kerja dan efektivitas kerja karyawan.

b. Kegunaan Praktis

1) Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengalaman sebenarnya tentang peningkatan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawan yang lebih efektif dan efisien.

2) Bagi Perusahaan

Sebagai pengetahuan akan pentingnya disiplin kerja bagi terlaksananya efektivitas kerja dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk pengambilan keputusan yang berhubungan dengan efektivitas kerja.

3) Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian dapat diharapkan menambah pengetahuan dan wawasan bagi pembaca tentang disiplin kerja dan efektivitas kerja serta dapat dijadikan kajian dalam melakukan penelitian lanjutan sebagai bahan masukan informasi dan bahan perbandingan untuk penelitian selanjutnya.

D. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

1. Kerangka Pemikiran

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik.

Sebagaimana yang diutarakan oleh **Hasibuan (2012:193)** adalah sebagai berikut :

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat dirumuskan bahwa yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kedisiplinan yang dikemukakan oleh **Alfred R. Lateiner** sebagaimana di kutip oleh **Soedjono** (2002:72) sebagai berikut :

- a. Ketepatan waktu
Jika karyawan datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, serta karyawan dapat bersikap tertib maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.
- b. Pemanfaatan sarana
Karyawan yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kantor merupakan cerminan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.
- c. Tanggung jawab yang tinggi
Karyawan yang selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi.
- d. Ketaatan terhadap aturan kantor
Karyawan yang memakai seragam sesuai aturan, mengenakan kartu tanda identitas, ijin apabila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

Kedisiplinan kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan, karena tanpa didukung oleh disiplin kerja yang baik seorang karyawan tidak akan dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, motivasi serta prestasi kerja sehingga mendukung terwujudnya efektivitas kerja karyawan.

Sondang P. Siagian (2001:24) memberi definisi sebagai berikut: “Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya”. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi efektivitasnya.

Peneliti akan kemukakan ukuran efektivitas kerja yang akan digunakan untuk menentukan keberhasilan suatu organisasi menurut **Gary Dasser (2004:52)** sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja
Kriteria kualitatif menyangkut pengukuran keberhasilan suatu proses atau keluaran. Kriteria ini mengukur baik tidaknya pelaksanaan kegiatan, terutama dalam kaitannya dengan bentuk atau tampilan keluaran.
- b. Kuantitas kerja
Kriteria kuantitas merupakan indikator pengukuran keluaran pelaksanaan kegiatan. Kriteria ini menyangkut jumlah yang dihasilkan dalam suatu kegiatan.
- c. Waktu kerja
Kriteria ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif. Kriteria ini mengukur tingkat kecepatan pencapaian sasaran.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja karyawan yang tinggi, akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut **Hasibuan (2012:194)** “peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan dimana dengan tata tertib yang baik, maka semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat”.

2. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran yang peneliti paparkan di atas, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut : **“Ada Pengaruh Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di CV Jaya Abadi Mandiri Finance.**

Untuk memperjelas hipotesis tersebut, maka peneliti mengemukakan beberapa definisi operasionalnya sebagai berikut:

- a. Pengaruh positif menunjukkan adanya pengaruh yang ditimbulkan oleh kedisiplinan terhadap efektivitas kerja karyawan.

- b. Kedisiplinan adalah upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan yang berlaku.
- c. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan.

E. Lokasi dan Lamanya Penelitian

- 1. Lokasi Penelitian :** Adapun lokasi dalam penelitian ini berada di Jl.Rangga Kencana No.29 Singgasana Pradana Cibaduyut Bandung.
- 2. Lamanya Penelitian :** Tahap penjajakan dilakukan bulan Desember 2016 dan tahap penelitian dimulai dari bulan Desember 2016 sampai bulan Mei 2017. Adapun jadwal penelitian dapat dilihat pada tabel 1.5.

Tabel 1.5 Jadwal Kegiatan Penelitian

NO	KETERANGAN	TAHUN 2016/2017																							
		DESEMBER				JANUARI				FEBRUARI				MARET				APRIL				MEI			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
TAHAP PERSIAPAN																									
1	Penjajakan																								
2	Studi Kepustakaan																								
3	Pengajuan Judul																								
4	Penyusunan Usulan Penelitian																								
5	Seminar (usulan penelitian)																								
TAHAP PENELITIAN																									
1	Pengumpulan Data																								
	a. Observasi																								
	b. Wawancara																								
	c. Dokumentasi																								
2	Pengolahan Data																								
3	Analisis Data																								
TAHAP PENYUSUNAN																									
1	Pembuatan Laporan																								
2	Perbaikan Laporan																								
3	Sidang Skripsi																								

Sumber: Peneliti, 2017