

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan bisnis menunjukkan kemampuan yang sangat pesat, seiring dengan perkembangan globalisasi dan diikuti dengan munculnya perkembangan perusahaan-perusahaan baru yang bergerak dalam berbagai bidang, namun seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan baik yang disebabkan oleh kemampuan yang tidak bisa beradaptasi dengan kemajuan teknologi, maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut.

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga Sumber Daya Manusia dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Persaingan bisnis menjadi salah satu risiko besar yang dihadapi para pelaku bisnis. Minat untuk menjalankan bisnis saat ini sangat besar bahkan banyak sekali yang menjalankan bisnis di bidang yang sama, tentu hal tersebut tidak dapat dipungkiri dan dicegah oleh mereka yang telah menjalankan bisnis, karena kreativitas dan inovasi juga terus berkembang. Sumber Daya Manusia harus menjadi pribadi-pribadi yang mempunyai kemauan untuk belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat sehingga tujuan suatu perusahaan dapat tercapai.

Perkembangan bisnis salah satunya dalam bidang jasa yaitu periklanan. Bisnis periklanan berkembang seiring dengan menggeliatnya perekonomian dan perkembangan teknologi di Indonesia. Mereka terus berinovasi dengan menghadirkan layanan di bidang iklan. Dalam suatu perusahaan, untuk mencapai

tujuan bisnisnya sendiri diperlukan sumber daya manusia untuk mengelola perusahaan itu sendiri.

Keberadaan sumber daya manusia didalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting karena tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih bergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, maka keuntungan yang diperolehnya akan dipetik oleh kedua belah pihak. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen sumber daya manusia didalam organisasi merupakan aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan.

Salah satu bagian dari sumber daya manusia adalah membahas tentang kedisiplinan dan penilaian kinerja karyawan. Kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari karyawan dan pemimpin pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai apabila tidak ada disiplin kerja. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan

terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawan dalam mematuhi dan mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku. Besarnya rasa tanggung jawab terhadap tugas masing-masing serta meningkatkan efesiensi dan kinerja karyawannya. Disiplin tidak hanya dilihat dari karyawannya saja tetapi dari pemimpinnya juga, karena dengan pemimpin yang dapat mematuhi peraturan perusahaan dengan baik, maka karyawannya juga akan taat pada peraturan perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja yang tinggi merupakan hasil dari disiplin kerja yang telah tertanam dalam diri karyawan, sejauh mana kemungkinan yang akan dirasakan oleh tenaga kerja bahwa tenaga yang telah diberikan dan usaha yang akan dilakukan dapat membuahkan kinerja yang sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut, karena salah satu penyumbang utama kinerja adalah disiplin kerja.

PT. Lintas Mediatama Bandung merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang periklanan. Perusahaan periklanan ini yang berkonsentrasi pada media outdoor, yang bergerak membuat iklan atau mempromosikan iklan konsumen, hasil dari perusahaan ini dalam bentuk konten iklan yaitu *videotron*, *placement* iklan, *billboard* dan lain sebagainya. Tarif untuk mempromosikan iklan di perusahaan ini sekitar Rp 5.000.000 sampai dengan Rp 55.000.000 Perusahaan ini mempunyai karyawan sebanyak 130 terdiri dari 11 departemen. Waktu kerja dimulai dari hari senin sampai dengan jumat, dimulai dari jam 8 pagi sampai dengan jam 5 sore dengan masing-masing karyawan diberikan kesempatan untuk cuti sebanyak 12 hari dalam 1 tahun dan tidak diperbolehkan izin tanpa alasan akurat. Di

perusahaan ini diperlukan disiplin kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal. Selain perusahaan ini, masih banyak perusahaan yang bergerak di bidang yang sama dan menjadi pesaing untuk perusahaan ini salah satunya Bandung Media Outdoor yang berada di Jl. Wastukencana. Oleh karena itu disiplin patut diterapkan kepada setiap karyawan untuk mengembangkan ide kreatif dan inovatif lagi di dalam perusahaan ini.

Berdasarkan hasil penelitian pada PT. Lintas Mediatam Bandung peneliti menemukan permasalahan terkait dengan kinerja karyawan, hal itu dapat diamati dari indikator sebagai berikut:

1. Kuantitas yang dihasilkan

Kuantitas kerja yang dihasilkan belum optimal, tingkat pencapaian program kerjanya tidak sesuai target. Contohnya setiap program kerja yang direncanakan tidak selalu terealisasi, belum ada pencapaian sesuai target.

Tabel 1.1

Laporan Program Kerja Karyawan Bagian *Even Production Department* Pada PT.Lintas Mediatama Bandung Tahun 2016-2018

No	Program kerja	Banyak program kerja	2018	2017	2016	Target
			Realisasi	Realisasi	Realisasi	
1	<i>Create new program</i>	4 program kerja	50%	25%	-	100%
2	<i>Training team</i>	1 program kerja	100%	100%	100%	100%
3	<i>Visiting event & exhibbition</i>	2 program kerja	50%	50%	50%	100%
4	Peremajaan dan perbaikan	2 program kerja	50%	50%	-	100%

	<i>inventory</i>					
5	<i>Distribusy rental inventory</i> kantor cabang	3 program kerja	66,6%	33,3%	33,3%	100%
6	Pengadaan alat bantu kerja	2 program kerja	50%	50%	-	100%
7	Penambahan aset	1 program kerja	100%	100%	100%	100%

Sumber : Hasil Wawancara, 2018

Tabel di atas menunjukkan beberapa program kerja dari salah satu departemen yang ada pada PT. Lintas Mediatama Bandung yang masih belum optimal dan belum sesuai target. Dilihat dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa program kerja pada PT. Lintas Mediatama Bandung tidak semua terrealisasi, yang terrealisasi mencapai target 100% selama 3 tahun terakhir yakni tahun 2016-2018 yaitu pada program *Training team* (1 program kerja) dan Penambahan aset (1 program kerja) karena didalam *Training team* dan penambahan aset hanya ada satu program saja, untuk program Peremajaan dan perbaikan *inventory* (2 program kerja) dan Pengadaan alat bantu kerja (2 program kerja) hanya terrealisasi 50% pada tahun 2017-2018 yaitu terrealisasi satu program saja, serta pada program *Visiting event & exhibbition* (2 program kerja) 3 tahun terakhir terrealisasi 50% stabil tidak ada kenaikan, adapun pada program *Distribusy rental inventory* kantor cabang (3 program kerja) pada tahun 2016-2017 hanya terrealisasi 33,3% sedangkan tahun 2018 menglma kenaikan menjadi 66,6%, dan pada bagian *Create new program* (4 program kerja) terrealisasi 50% tahun 2018 dan tahun 2017 hanya 25%.

2. Waktu kerja

Karyawan belum optimal dalam menjalankan tugasnya pada waktu kerja berlangsung. Masih banyak karyawan yang tidak memanfaatkan waktu dengan baik. Contohnya, sebagian karyawan masih ada yang terlambat kerja, ketika jam kerja sudah

berlangsung masih ada yang santai mengobrol di kantor, dan masih ada yang keluar masuk kantor di jam kerja.

Tabel 1.2
Laporan Absensi Pada PT. Lintas Mediatama Bandung Tahun 2018
Departemen *Even Production*

Karyawan	Jumlah keterlambatan	Jumlah izin	Jumlah sakit	Jumlah cuti	Tanpa Keterangan
1	2	1	3	-	-
2	15	-	-	3	-
3	15	5	-	-	-
4	-	-	-	-	-
5	-	-	-	-	-
6	8	3	-	-	-
7	20	1	3	-	1
8	5	2	-	-	-
9	6	-	1	-	-
10	6	1	2	-	-
11	144	2	7	1	2
12	5	2	-	1	-
13	31	1	8	2	-
14	2	1	2	-	-
15	8	-	2	-	-
16	-	1	-	-	-
17	2	2	-	1	-
18	1	-	-	-	-
19	104	1	1	-	1

Sumber: Hasil Wawancara, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa terdapat karyawan disetiap departemen PT. Lintas Mediatama Bandung salah satunya departemen *Even Production* yang belum memanfaatkan waktu dengan baik, masih banyak karyawan yang terlambat bekerja. Selain keterlambatan, terdapat juga karyawan yang tidak bisa masuk kerja dengan berbagai alasan.

Permasalahan tersebut disebabkan oleh rendahnya disiplin kerja di berbagai departemen pada PT. Lintas Mediatama Bandung antara lain:

1. Tujuan dan Kemampuan

Kemampuan karyawan masih kurang sehingga karyawan masih belum optimal dalam mencapai tujuan pekerjaannya. Contohnya, karyawan masih kurang disiplin dalam menjalankan tugasnya, salah satunya kemampuan dalam bidang *even production*, dimana karyawan masih rendah dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan seperti mengerjakan program kerja yang sudah ditentukan salah satunya *Create New Program*, dimana program kerja tersebut hanya terealisasi 50% saja.

2. Ketegasan

Kurang adanya ketegasan dari pimpinan kepada bawahan yang tidak mematuhi aturan, sehingga sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan karyawannya. Contohnya, pimpinan tidak memberikan ketegasan seperti menegur dan memberikan sanksi setiap karyawan yang indiscipliner.

Berdasarkan dari latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih lanjut dan hasilnya akan dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LINTAS MEDIATAMA BANDUNG”**.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti mencoba mengidentifikasi masalah yang akan dibahas dalam skripsi ini, antara lain:

- a. Bagaimana pelaksanaan disiplin kerja karyawan pada PT. Lintas Mediatama Bandung?
- b. Bagaimana kondisi kinerja karyawan yang ada pada PT. Lintas Mediatama Bandung?
- c. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lintas Mediatama Bandung?
- d. Apa saja hambatan-hambatan yang dihadapi di PT. Lintas Mediatama Bandung dan apa saja usaha yang dilakukannya dalam pelaksanaan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan?

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah maka peneliti merumuskan masalah penelitian yaitu: **“Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Lintas Mediatama Bandung?”**

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

- a. Mengetahui pelaksanaan disiplin kerja karyawan di PT. Lintas Mediatama.
- b. Mengetahui kondisi kinerja karyawan di PT. Lintas Mediatama.
- c. Mengetahui seberapa besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lintas Mediatama.
- d. Mengetahui hambatan-hambatan yang dihadapi di PT. Lintas Mediatama dalam pelaksanaan disiplin kerjanya untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat secara teoritis dan praktis yang bisa diterapkan kepada pengusaha lainnya. Kegunaan penelitian ini antara lain:

- a. Kegunaan teoritis, diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan, wawasan yang luas dapat mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang MSDM dan dapat memberikan informasi bagi peneliti maupun pihak yang lain tentang disiplin kerja dan kinerja karyawan.
- b. Kegunaan praktis, diharapkan dapat memberikan informasi kepada pembaca dan memberikan informasi kepada pengusaha lainnya tentang pengembangan bisnis khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

1.4 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

1.4.1 Kerangka Pemikiran

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut **Hasibuan (2012: 193)**, mengemukakan bahwa “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Disiplin datang dari diri sendiri, disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan kurangnya kedisiplinan akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Adapun peraturan yang menjadi indikator disiplin kerja menurut **Hasibuan (2012:194)**, adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan,
2. Teladan pimpinan,
3. Balas jasa,
4. Keadilan,
5. Waskat,
6. Sanksi hukum,
7. Ketegasan, dan
8. Hubungan kemanusiaan.

Karyawan yang disiplin kerja dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan tepat waktu dan taat pada peraturan yang telah ditetapkan dan karyawan yang tidak disiplin kerjanya akan mendapatkan sanksi hukuman sesuai pelanggaran yang dilakukan. Salah satu tujuan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan, faktor kinerja sangat dominan dalam menentukan baik buruknya suatu pekerjaan.

“Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika”. (**Prawirosentono: 1992:2**) dalam **Lijian Poltak Sinambela (2012:5)**.

Rumusan diatas menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya yang diberika hak dan kekuasaan untuk bertindak sehingga pekerjaannya dilakukan dengan baik. Meskipun demikian orang atau lembaga tersebut harus dalam kendali, yakni mempertanggungjawabkan pekerjaannya kepada pemberi hak dan wewenang sehingga dia tidak akan menyalahgunakan hak dan wewenang tersebut. Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika karena selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai dengan moral dan etika yang berlaku umum.

Sedangkan menurut **Miner (1990)** dalam **Edy Sutrisno (2015:172)**, “Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya”.

Adapun indikator kinerja yang merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja menurut **Miner (1990)** dalam **Edy Sutrisno (2015:172)**, adalah sebagai berikut:

1. **Kualitas yang di hasilkan**
Menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.
2. **Kuantitas yang dihasilkan**
Berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
3. **Waktu kerja**
Menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
4. **Kerja sama**
Menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha teman sekerjanya.

Disiplin kerja karyawan di PT. Lintas Mediatama Bandung masih belum berjalan dengan baik, dimana masih ada karyawan yang terlambat bekerja, dan tidak efektif dalam menggunakan jam kerjanya, selain itu juga masih ada karyawan yang penyelesaian pekerjaannya tidak sesuai waktu yang telah ditentukan. Hal ini menjadikan kinerja karyawannya masih belum optimal. Penerapan kedisiplinan yang dapat dilakukan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan melaksanakan prosedur-prosedur pelaksanaan kerja, menjalankan pekerjaan dengan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan, dan apabila ada karyawan yang tidak melaksanakan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan akan mendapatkan hukuman sesuai pelanggaran yang dilakukan, dengan cara ini demikian maka diharapkan para karyawan akan lebih disiplin lagi dalam bekerja.

1.4.2 Hipotesis

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

“Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lintas Mediatama Bandung”

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

1. **Pengaruh** menunjukkan adanya pengaruh dalam pelaksanaan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Lintas Mediatama
2. **Disiplin kerja** merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin kerjanya maka akan meningkat kinerja karyawannya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan dan peraturan yang ditetapkan dalam perusahaan sehingga terwujudnya tujuan perusahaan.
3. **Kinerja karyawan** adalah hasil kerja dalam suatu organisasi yang diperoleh seseorang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan di PT. Lintas Mediatama Bandung.

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 :

- a) $H_0 : r_s < 0$: Disiplin Kerja (X) : Kinerja Karyawan (Y) < 0 , artinya tidak ada pengaruh yang positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Tahu Sari Kedele Sumedang.
- b) $H_1 : r_s \geq 0$: Disiplin Kerja (X) : Kinerja Karyawan (Y) > 0 , artinya terdapat pengaruh, antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Tahu Sari Kedele Sumedang.
- c) r_s : Sebagai simbol untuk mengukur eratnya hubungan dua variabel penelitian yaitu antara disiplin kerja (X) dan kinerja karyawan (Y).
- d) Titik kritis digunakan untuk pengertian batas antara signifikan dengan non signifikan tentang suatu nilai yang telah dihitung.
- e) Alpha (α) yaitu tingkat kebebasan validitas dengan derajat kepercayaan 95% dengan tingkat kekeliruan sebesar 5% atau $\alpha = 0,05$

1.5 Waktu dan Lamanya Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Jl. Cipunagara No. 16, Cihapit, Bandung Wetan, Kota Bandung, Jawa Barat 40114.

1.5.2 Lamanya Penelitian

Adapun waktu penelitian ini dari mulai mengumpulkan data-data, pengolahan data hingga pelaporan dilakukan selama 6 (enam) bulan terhitung dari bulan Oktober 2018 sampai April 2019.

Tabel 1.3
Jadwal Kegiatan Penelitian

NO	KETERANGAN	TAHUN 2018																							
		OKTOBER				NOVEMBER				DESEMBER				JANUARI				FEBRUARI				MARET			
		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	Penjajagan																								
2	Studi Kepustakaan																								
3	Pengajuan Judul																								
4	Bimbingan																								
5	Penyusunan Usulan Penelitan																								
6	Seminar Usulan Penelitian																								
7	Perbaikan Seminar Usulan Penelitian																								
TAHAP PELAKSANAAN																									
1	Pengumpulan Data																								
	a. Observasi																								
	b. wawancara																								
	c. kuesioner																								
2	Pengolahan Data																								
3	Analisis Data																								
TAHAP PENYUSUNAN																									
1	Pembuatan Laporan																								
2	Perbaikan Laporan																								
3	Sidang Skripsi																								
4	Perbaikan Hasil Sidang Skripsi																								

Sumber : Kegiatan Penelitian Skripsi, 2018