

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pada era globalisasi saat ini, Persaingan industri yang semakin sengit dengan hadirnya beragam peluang sekaligus ancaman menjadi suatu fenomena yang tidak dapat dihindari oleh para pelaku usaha. Sebagai pelaku usaha, perusahaan harus memiliki sumber daya yang memadai agar dapat bersaing dengan baik. Sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya terpenting yang perlu diperhatikan dalam kelangsungan kegiatan berorganisasi.

Sumber daya manusia memiliki peran penting sebagai penggerak sumber daya lainnya dalam menjalankan roda organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia adalah faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperang penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia dituntut untuk mampu mengatasi segala tantangan dan diharapkan mampu memanfaatkan peluang serta dapat memenuhi tuntutan kebutuhan, khususnya yang ada dilingkungan kerjanya.

Dalam dunia bisnis saat ini sedang berkembang secara progresif, hal tersebut benar-benar membutuhkan konsep administrasi yang kuat dan terampil, sehingga dapat dengan mudah merubah atau menyesuaikan dan dapat mewajibkan setiap perkembangan baik saat ini maupun yang telah terjadi dengan cepat, pasti dan terkoordinasi dan untuk harga minimal. Dengan

demikian, organisasi sudah tidak lagi dipandang sebagai sistem tertutup (*closed-system*) tetapi organisasi merupakan sistem terbuka (*opened-system*) yang harus dapat merespon dan mengakomodasikan berbagai perubahan eksternal dengancepat dan efisien.

Sumber daya manusia memiliki situasi yang signifikan bagi sebuah asosiasi atau organisasi. Sumber daya manusia, dalam situasi ini melaksanakan yang unggul, mengambil bagian yang dominan dalam menjalankan kegiatan organisasi dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, asosiasi perlu memperhatikan semua bagian pekerja untuk membuat Sumber daya manusia yang berkualitas dan eksekusi yang merata. Dunia bisnis saat ini dituntut untuk melakukan eksekusi pekerja yang tinggi untuk kemajuan organisasi. Organisasi harus memiliki pilihan untuk membangun dan mengembangkan eksekusi lebih lanjut dalam keadaan mereka saat ini. Pencapaian sebuah asosiasi sangat dipengaruhi oleh presentasi tunggal dari perwakilannya. Ketika eksekusi pekerja buruk, itu akan sangat mempengaruhi organisasi. Setiap asosiasi atau organisasi akan secara konsisten berusaha untuk lebih mengembangkan pelaksanaan perwakilan, dengan harapan bahwa tujuan organisasi akan tercapai.

Eksekusi adalah keinginan seseorang atau kumpulan individu untuk melakukan latihan atau mengembangkannya lebih lanjut sesuai kewajibannya dengan hasil yang wajar. Yang dimaksud dengan eksekusi atau eksekusi adalah penggambaran derajat pencapaian pelaksanaan suatu program latihan. atau strategi dalam memahami tujuan, tujuan, dan misi asosiasi yang dituangkan

melalui persiapan penting dari sebuah asosiasi. Pelaksanaannya dapat diketahui dan diperkirakan apabila seorang individu atau perkumpulan pekerja sampai saat ini telah memiliki aturan atau pedoman pencapaian patokan yang ditetapkan oleh asosiasi.

Dalam sebuah perusahaan kinerja karyawan sangatlah penting. Karena pentingnya sebuah kinerja perlu mempelajari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut **Kasmir** faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Kinerja karyawan adalah pencapaian yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan tujuan dan standar yang telah ditetapkan organisasi maupun individu. Sebuah organisasi dapat dikatakan berhasil apabila kinerja yang dihasilkan selalu meningkat. Sebagai seorang karyawan, maka sudah sepatutnya memiliki standar kualifikasi dan kuantifikasi dalam memenuhi tanggungjawabnya menyelesaikan tugasnya. Dari beberapa faktor di atas peneliti memilih disiplin kerja sebagai variabel independen penelitian. Disiplin kerja sangatlah penting bagi kinerja karyawan. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik

dan berdisiplin tidak berbentuk dalam waktu yang lama salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui proses latihan. Disiplin kerja adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalahkinerja kepada karyawan.

Selanjutnya, ketika kontribusi yang maksimal sudah diberikan sumber daya manusia yang disebut karyawan, maka dapat dikatakan bahwa karyawan sudah menunjukkan kinerja yang baik. Kinerja karyawan yang baik akan memberikan dukungan bagi peningkatan kinerja perusahaan. Menurut **Singodimedjo** mengatakan disiplin adalah sikap kesedian dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ketika disiplin kerja tinggi maka kinerja karyawan juga akan tinggi begitupun sebaliknya jika disiplin kerja rendah maka kinerja karyawan akan rendah pula.

Menegakkan kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan dan norma yang harus ditaati karyawan, dengan kedisiplinan diharapkan karyawan dapat bekerja seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Bagi organisasi adanya disiplin akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran

pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pada penelitian ini, peneliti mengambil kinerja karyawan Toko Sumber Baru. Toko tersebut beralamatkan di Jl. Lintas Selatan , Nanga Tepuai, Kec. Hulu Gurung, Kalimantan Barat, Indonesia. Toko tersebut merupakan industri perdagangan eceran, kecuali kendaraan bermotor dan motor, Penjualan eceran di toko yang tidak khusus dengan makanan, minuman atau dominan tembakau, Toko kelontong, Penjualan eceran makanan di toko khusus.

Dalam beberapa penelitian terdahulu telah menyatakan adanya pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja, seperti penelitian yang dilakukan oleh **Latifahanum (2016)**, yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor kementerian agama kota pematang siantar. Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh **Susanto (2019)**, juga menyatakan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada divisi penjualan PT. Rembaka. Dan beberapa penelitian terdahulu lainnya.

Berdasarkan penjajagan awal pada Toko Sumber Baru peneliti menemukan permasalahan yang menyangkut kinerja karyawan, hal tersebut dapat dilihat indicator sebagai berikut :

1. Kuantitas pekerjaan

Kuantitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan pada Toko

Sumber Baru tercatat masih belum maksimal dalam beberapa tahun terakhir. Hal tersebut dapat dilihat dari penurunan penjualan dari target yang sudah ditentukan. Hal tersebut terjadi karena kurangnya kedisiplinan dalam diri karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Berdasarkan hasil peninjauan awal, menunjukkan bahwa kurangnya kualitas kerja dari karyawan pada Toko Sumber Baru berdampak pada kinerja karyawan.

Berikut adalah data kuantitas kerja karyawan Toko Sumber Baru dilihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1

Target dan Realisasi Toko Sumber Baru

Tahun	Target Nominal	Target Kuantiti	Realisasi
2019	Rp 200.000.000	300	350
2020	Rp 300.000.000	400	200
2021	Rp 200.000.000	100	94

Sumber: Toko Sumber Baru

2. Penekanan Biaya

Penekanan biaya yang ada di Toko Sumber Baru dianggap masih melebihi anggaran yang telah ditetapkan sebelum aktivitas pekerjaan dimulai. Hal tersebut mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan peninjauan awal, maka penekanan biaya yang melebihi anggaran dapat

mempengaruhi kinerja karyawan. Berikut data riil penekanan biaya pada Toko Sumber Baru :

Tabel 1.2

Data Riil Penekanan Biaya Toko Sumber Baru

Tahun	Biaya yang dianggarkan	Biaya yang digunakan
2019	Rp 20.000.000	Rp 25.000.000
2020	Rp 30.000.000	Rp 33.000.000
2021	Rp 22.000.000	Rp 25.000.000

Sumber: Toko Sumber Baru

Permasalahan tersebut disebabkan oleh masih rendahnya kedisiplinan karyawan pada Toko Sumber Baru antara lain :

1. Penggunaan waktu secara efektif

Penggunaan waktu yang masih kurang efektif menyebabkan karyawan menjadi tidak disiplin dalam pekerjaannya, sehingga membuat Toko Sumber Baru mengalami ketidakdisiplinan karyawan yang membuat kinerja menjadi tidak baik. Hal tersebut dikarenakan kurangnya ketegasan atasan terhadap bawahan.

2. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan

Mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan organisasi adalah suatu kewajiban bagi setiap karyawan. Bagi karyawan yang melanggar peraturan maka atasan dengan sikap tegas dan disiplinnya

harus memberikan sanksi. Hal tersebut dilakukan agar karyawan tidak berbuat yang melanggar norma-norma yang ada diperusahaan. Di Toko Sumber baru atasan masih dianggap kurang memperhatikan karyawan sehingga terdapat beberapa karyawan yang melanggar peraturan tersebut.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, peneliti mencoba untuk mengetahui lebih dalam mengenai pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Peneliti terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan**”. Penelitian ini akan dilakukan di Toko Sumber Baru Desa Tepuai, Kabupaten Kapuas Hulu, Kalimantan Barat.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian ini yang telah diuraikan diatas, maka peneliti mencoba mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana Gambaran umum objek penelitian di Toko Sumber Baru ?
2. Bagaimana pelaksanaan disiplin kerja pada Toko Sumber Baru ?
3. Bagaimana kondisi kinerja karyawan pada Toko Sumber Baru ?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Toko Sumber Baru ?
5. Bagaimana hambatan yang dihadapi Toko Sumber Baru dalam melaksanakan disiplin kerja?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat diketahui bahwa tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui gambaran umum objek penelitian di Toko Sumber Baru.
2. Untuk mengetahui pelaksanaan disiplin kerja pada Toko Sumber Baru.
3. Untuk mengetahui kondisi kinerja karyawan pada Toko Sumber Baru.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Sumber Baru.
5. Untuk mengetahui hambatan yang dihadapi saat menerapkan disiplin kerja.

1.4. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan data dan informasi yang dihasilkan dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak antara lain :

- a. Kegunaan Teoritis

1. Bagi Peneliti

Hasil peneliti ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman di bidang penelitian dan penyusunan karya ilmiah khususnya pelaksanaan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Kegunaan Praktis

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian dari penelitian ini diharapkan bermanfaat dan diharapkan menjadi sebuah masukan untuk Toko Sumber Baru, dalam menerapkan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang masih belum maksimal.

2. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pihak lain yang ingin mengetahui lebih lanjut tentang sumber daya manusia lebih khususnya permasalahan tentang disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi umum

Hasil penelitian Dapat bermanfaat bagi yang membutuhkan informasi mengenai pentingnya disiplin kerja pada setiap individu karyawan yang bekerja di perusahaan yang belum maksimal dalam menerapkan kinerja karyawan yang semestinya memiliki jiwa kerja yang tangguh dalam membawa citra persahaan yang baik pada masyarakat.

1.5. Lokasi dan Lamanya Penelitian

1.5.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Toko Sumber Baru. Toko

tersebut beralamatkan Jl. Lintas Selatan , Nanga Tepuai, Kec. Hulu Gurung, Kalimantan Barat, Indonesia.

1.5.2. Lama Penelitian

Lamanya penelitian untuk mengumpulkan data, mengolah data, sampai pelaporan data diperiksakan selama 6 bulan dari bulan november 2021 sampai dengan bulan april 2022.

