

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Seiring berkembangnya dunia usaha khususnya di Indonesia membuat tingkat persaingan menjadi lebih kompetitif. Oleh karena itu penting bagi perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan menjadi lebih efektif dan efisien. Salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan adalah sumber daya manusia. Seorang ahli manajemen SDM, menekankan bahwa SDM adalah penggerak utama dalam pencapaian tujuan bisnis Dave Ulrich (2019).

Sumber daya manusia dalam hal ini yaitu karyawan menjadi salah faktor sumber modal perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu penting bagi perusahaan agar mampu mengelola dan meningkatkan kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Engagement karyawan sangat penting dalam menentukan kinerja, dan bahwa karyawan yang merasa terlibat cenderung memiliki produktivitas yang lebih tinggi, lebih loyal, dan berkontribusi lebih besar terhadap inovasi. Selama pandemi, Gallup melihat bahwa kinerja karyawan meningkat ketika perusahaan menyesuaikan ekspektasi dan menyediakan dukungan lebih untuk kesejahteraan mereka Gallup (2020). Namun pada

kenyataannya, berbagai kasus mengenai kinerja karyawan sering dialami perusahaan seperti salah satunya yaitu PT JAYA MEGAH KENCANA merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang supplier pengadaan barang dan jasa konstruksi. Didirikan sejak 29 Juni 2015 oleh Sopian sebagai ownernya hingga saat ini. Kantor utama beralamat di No.452-A, Jl. Soekarno-Hatta, Batununggal, Kec. Bandung Kidul, Kota Bandung, Jawa Barat 40255. Permasalahan ini tidak hanya terjadi di PT JAYA MEGAH KENCANA, beberapa kompetitor di wilayah bandung pun mengalami hal serupa seperti pada PT SADAWIRA BUNTARA SAKTI, PT KONSTRUKSI SMELTER INDONESIA. Di bawah ini akan disajikan data mengenai penilaian kinerja karyawan pada PT JAYA MEGAH KENCANA yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT JAYA MEGAH KENCANA Tahun 2023

Kriteria Penilaian	Bobot (%)	Tahun			
		2023		2024	
		Pencapaian	Skor (%)	Pencapaian	Skor (%)
Kerja Sama	15%	95	14,25	90	13,50
Keterampilan Kerja	20%	85	17,00	80	16,00
Kualitas Kerja	25%	85	21,25	70	17,50
Kuantitas Kerja	25%	80	20,00	60	15,00
Jumlah	100%		72,50		62

Sumber :PT JAYA MEGAH

KENCANA

Keterangan :

61 - 70,99 = Kurang Baik (KB) 81 - 90,99 = Baik (B)

71 - 80,99 = Cukup Baik (CB) 91 - 100 = Sangat Baik (SB)

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa pada tahun 2023 menunjukkan nilai persentase kinerja karyawan PT JAYA MEGAH KENCANA sebesar 72,50% termasuk ke dalam kategori baik. Sementara pada tahun 2020 menunjukkan nilai persentase kinerja karyawan PT JAYA MEGAH KENCANA sebesar 60% termasuk ke dalam kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa adanya penurunan kinerja karyawan PT JAYA MEGAH KENCANA pada tahun 2023 ke tahun 2024. Di bawah ini juga akan disajikan hasil pra survey mengenai kinerja karyawan yang dilakukan kepada 30 responden karyawan pada PT JAYA MEGAH KENCANA :

Tabel 1.2
Kinerja Karyawan Pada PT JAYA MEGAH KENCANA

No	Pernyataan	Jawaban Responden		
		Ya	Tidak	
1.	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan standar yang ditentukan perusahaan.	F	11	19
		%	36,67%	63,33%
2.	Perusahaan memberikan jumlah/target pekerjaan masih dalam tahap wajar	F	4	26
		%	13,33%	86,67%
3.	Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.	F	9	21
		%	30,00%	70,00%

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dari hasil prasurvey mengenai kinerja karyawan pada PT JAYA MEGAH KENCANA menunjukkan bahwa tingginya nilai persentase responden yang menjawab tidak yaitu di atas 50,00% untuk beberapa pernyataan. Artinya berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa rendahnya kinerja karyawan pada PT JAYA MEGAH KENCANA. Hal tersebut berkaitan dengan kesesuaian penyelesaian pekerjaan dengan target dan standar pekerjaan, banyaknya jumlah pekerjaan, waktu penyelesaian pekerjaan dan pengelolaan sumber daya perusahaan.

Robbins dan Judge (2019): Menyatakan bahwa disiplin kerja mencakup sikap dan perilaku yang mencerminkan komitmen karyawan terhadap organisasi serta kemampuan untuk mengelola waktu dan sumber daya secara efektif.. Di bawah ini akan disajikan data absensi karyawan pada PT JAYA MEGAH KENCANA yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.3

**Data Absensi Karyawan Pada PT JAYA MEGAH
KENCANA 2023**

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Ketidakhadiran	Persentase Absensi
Januari	30	4	6,15%
Februari	30	3	4,62%
Maret	30	9	13,85%
April	30	7	10,77%
Mei	30	5	7,69%
Juni	30	4	6,15%
Juli	30	10	15,38%
Agustus	30	5	7,69%
September	30	10	15,38%
Oktober	30	12	18,46%
November	30	16	24,62%
Desember	30	21	32,31%

Sumber : PT JAYA MEGAH KENCANA

Berdasarkan tabel 1.3 di atas menunjukkan bahwa nilai persentase ketidakhadiran karyawan pada PT JAYA MEGAH KENCANA tahun 2023 setiap bulannya cenderung fluktuatif. Nilai persentase ketidakhadiran karyawan tertinggi pada PT JAYA MEGAH KENCANA yaitu bulan Desember sebesar 32,31%. Sementara nilai persentase ketidakhadiran karyawan terendah pada PT

JAYA MEGAH KENCANA yaitu bulan Februari sebesar 4,62%. Ketika hadirannya karyawan pada PT JAYA MEGAH KENCANA disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya izin, sakit, alpa, dan cuti. Di bawah ini juga akan disajikan hasil pra survey mengenai disiplin kerja karyawan yang dilakukan kepada 30 responden karyawan pada PT JAYA MEGAH KENCANA yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.4
Hasil Prasurvey Disiplin Kerja Pada PT JAYA MEGAH KENCANA

No	Pernyataan	Jawaban Responden		
		Ya	Tidak	
1.	Bapak/Ibu selalu mengikuti standar waktu yang ditetapkan perusahaan dalam bekerja.	F	11	19
		%	36,67%	63,33%
2.	Bapak/Ibu selalu mematuhi setiap peraturan yang ditetapkan perusahaan.	F	13	17
		%	43,33%	56,67%
3.	Bapak/Ibu bekerja sesuai dengan fungsi tugas dan tanggungjawab pekerjaan yang ditetapkan perusahaan.	F	30	0
		%	100%	0%

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 1.4 di atas dari hasil pra survey mengenai disiplin kerja karyawan pada PT JAYA MEGAH KENCANA menunjukkan bahwa tingginya nilai persentase responden yang menjawab tidak yaitu di atas 50,00% untuk beberapa pernyataan. Artinya berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa rendahnya disiplin kerja karyawan pada PT JAYA MEGAH KENCANA. Hal

tersebut berkaitan dengan kesesuaian standar waktu kerja dan kepatuhan terhadap peraturan yang ditetapkan perusahaan.

Mathis dan Jackson (2019): Menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kunci untuk membangun etika kerja yang baik. Karyawan yang disiplin dapat mengelola waktu dan tanggung jawab dengan lebih efektif, yang berdampak positif pada kinerja tim.. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat mendorong timbulnya peningkatan kinerja serta tercapainya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini seperti penelitian yang dilakukan oleh **Setyawati dkk (2019) dan Limbong dkk (2019)**, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan judul penelitian yang akan diajukan yaitu sebagai berikut : "**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT JAYA MEGAH KENCANA**"

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah di jelaskan sebelumnya maka peneliti akan mengidentifikasi dan merumuskan masalah untuk melakukan penelitian mengenai disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Identifikasi masalah tersebut diperoleh dari latar belakang penelitian, dan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini, dimana nantinya akan dijawab dalam penelitian ini.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan penulis, dapat diidentifikasi permasalahan yaitu sebagai berikut :

1. Disiplin kerja
 - a. Karyawan kurang memahami standar waktu yang ditetapkan
 - b. Kurangnya karyawan dalam memahami aturan
2. Kinerja karyawan
 - a. Kurangnya inisiatif karyawan
 - b. Ketepatan waktu

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah yang akan diteliti yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana disiplin kerja pada PT JAYA MEGAH KENCANA.
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT JAYA MEGAH

KENCANA.

3. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT JAYA MEGAH KENCANA baik secara parsial maupun sample

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, makatujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis dan mengetahui:

1. Disiplin kerja pada PT JAYA MEGAH KENCANA..
2. Kinerja karyawan pada PT JAYA MEGAH KENCANA.
3. Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT JAYA MEGAH KENCANA.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan khususnya pada pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Manfaat dari penelitian ini secara teoritis untuk pengembangan dan pengetahuan, yaitu diharapkan hasilnya dapat memperkaya ilmu Manajemen.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Penulis

Dapat memper dalam dan menambah pengetahuan penulis berkenaan dengan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Serta sebagai syarat dalam

menempuh Ujian Akhir Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini juga diharapkan dapat menambah sedikit masukan untuk PT JAYA MEGAH KENCANA yang sifatnya mengarah pada perbaikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan pertimbangan dan referensi bagi penelitian selanjutnya, serta dapat memberikan informasi tambahan mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka ini akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan permasalahan yang dihadapi, serta mengkaji kembali mengenai teori-teori yang relevan dengan topik penelitian ini. Kajian pustaka ini dikemukakan konsep dan teori yang ada kaitannya dengan materi-materi yang digunakan dalam pemecahan masalah yaitu teori-teori mengenai disiplin kerja dan kinerja kerja karyawan. Konsep dan teori tersebut dapat dijadikan sebagai perumusan hipotesis dan penyusunan instrumen penelitian dan sebagai dasar dalam membahas hasil penelitian.

2.1.1 Manajemen

Manajemen sebagai suatu bidang ilmu pengetahuan (*science*) yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja bersama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerjasama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan. Manajemen pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, komunikasi, dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam setiap organisasi. Sehingga manajemen dibutuhkan oleh setiap organisasi, tujuannya untuk mengkoordinasikan dari berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan, oleh karena itu akan dihasilkan suatu produk atau jasa secara efektif dan efisien tanpa manajemen