

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian integral dan aset utama bagi suatu perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Pada umumnya, seorang pemimpin perusahaan pasti mengharapkan seluruh karyawannya memiliki kinerja yang baik dan dapat bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan yaitu seperti menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan baik. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan dasar yang penting dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, sehingga perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas yang kemampuannya terus dikembangkan dan dapat diarahkan untuk tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Sumber Daya Manusia sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Karena sumber daya manusia merupakan sumber daya manusia yang akan mengelola dan mengorganisir sumber daya lainnya untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten, berkualitas, dan memiliki kinerja yang tinggi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan. Dengan demikian, keberhasilan suatu perusahaan dalam

mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang bekerja, berperilaku dan menjalankan peran dan tugasnya dengan baik di dalam perusahaan (Anggara, M. T, 2023:47).

Dalam era globalisasi saat ini, sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang dapat berpikir secara berkelanjutan. Memiliki kemampuan bekerja dengan semangat yang tinggi dalam menghadapi dan menanggapi perkembangan zaman saat ini yang menjadi faktor penentu kesuksesan. Sumber daya manusia yang memiliki kondisi kerja sangat baik akan mendorong karyawan bekerja secara optimal dan akan merasa puas akan pekerjaan yang dilakukan. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia menjadi kunci keberhasilan dan kesuksesan bagi perusahaan (Purba, D. C, 2019:841).

Dalam menghadapi globalisasi dan persaingan di zaman ini, diperlukannya kualitas sumber daya manusia yang tinggi. Karena sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan disiplin, kinerja, dan efektivitas karyawan di masa depan. Penanaman nilai-nilai yang positif kepada karyawan adalah aspek yang sangat penting untuk mengembangkan kemampuan mereka dalam jangka panjang. Selain dipengaruhi oleh tugas-tugas atau pekerjaan dan sumber daya manusia, keberhasilan seorang karyawan juga bergantung pada kemampuan mereka dalam mematuhi dan menjalankan semua aturan dari perusahaan.

Selanjutnya, dalam mengelola sumber daya manusia, hal tersebut merupakan tantangan besar bagi manajemen karena keberhasilannya sangat

bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada. Ketika seorang karyawan dalam perusahaan dapat bekerja secara efektif dan efisien, maka perusahaan dapat beroperasi dengan baik dan memiliki potensi untuk menjadi lebih efisien. Oleh karena itu, keberlanjutan dan kesuksesan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan Husain, B. A, 2022:163).

Dalam era globalisasi, dunia kerja telah mengalami transformasi besar yang ditandai oleh persaingan lintas negara, integrasi teknologi, dan keragaman budaya dalam lingkungan kerja. Di tengah dinamika ini, disiplin kerja menjadi faktor kunci yang memengaruhi keberhasilan perusahaan di pasar global. Disiplin kerja, yang mencakup kepatuhan terhadap aturan, etika profesional, serta komitmen terhadap tanggung jawab, menjadi fondasi yang kokoh bagi karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal di lingkungan kerja yang penuh tantangan.

Karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi cenderung lebih adaptif terhadap perubahan, mampu bekerja dalam tim lintas budaya, dan menunjukkan produktivitas yang konsisten. Disiplin ini tidak hanya membantu individu mencapai target pribadi tetapi juga berkontribusi pada keberhasilan tim dan perusahaan secara keseluruhan. Dalam skala global, karyawan yang disiplin menjadi aset penting bagi perusahaan untuk menghadapi tantangan seperti persaingan inovasi dan lain sebagainya.

Analisis disiplin kerja dalam konteks global menjadi penting untuk merancang strategi yang mampu mengatasi tantangan tersebut. Pendekatan ini mencakup identifikasi kesenjangan disiplin di berbagai wilayah, penerapan

program pelatihan lintas budaya, serta pengembangan kebijakan kerja yang inklusif dan berbasis pada standar global. Dengan cara ini, perusahaan dapat membangun budaya kerja yang tidak hanya disiplin tetapi juga mendukung keberagaman, inovasi, dan produktivitas.

Dalam jangka panjang, keberhasilan dalam membangun disiplin kerja secara global akan memberikan dampak positif yang signifikan. Perusahaan tidak hanya akan mampu bersaing di pasar internasional tetapi juga menciptakan citra sebagai tempat kerja yang profesional dan berdaya saing tinggi. Dengan demikian, disiplin kerja menjadi salah satu elemen strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan, memperkuat daya saing organisasi, dan mendukung pertumbuhan ekonomi global.

Selanjutnya, secara nasional, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi tidak hanya bergantung pada sumber daya yang dimiliki, tetapi juga pada kualitas tenaga kerja yang mampu menerapkan prinsip-prinsip kerja secara konsisten, efisien, dan produktif. Di tengah tantangan dunia kerja yang semakin kompleks, disiplin kerja menjadi elemen penting yang memengaruhi kinerja individu, tim, dan organisasi secara keseluruhan.

Berbagai studi menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi, menyelesaikan tugas dengan lebih tepat waktu, serta mampu menjaga kualitas kerja yang konsisten. Dalam skala organisasi, peningkatan disiplin kerja juga berimplikasi pada efisiensi

operasional, pengurangan biaya yang disebabkan oleh kesalahan atau keterlambatan, serta peningkatan reputasi perusahaan di mata mitra bisnis dan pelanggan.

Namun, penerapan disiplin kerja secara nasional menghadapi beberapa hambatan. Faktor-faktor seperti budaya kerja yang berbeda di berbagai wilayah, kurangnya pelatihan dan pengembangan karyawan, serta lemahnya pengawasan dan evaluasi menjadi tantangan utama dalam membangun disiplin kerja yang efektif. Selain itu, kesadaran karyawan terhadap pentingnya disiplin sering kali masih rendah, terutama di sektor-sektor yang belum terpapar dengan praktik manajemen modern.

Oleh karena itu, analisis mendalam tentang disiplin kerja menjadi penting untuk memahami bagaimana aspek ini dapat diintegrasikan dalam strategi peningkatan kinerja karyawan secara nasional. Melalui pendekatan yang terstruktur, organisasi dapat mengidentifikasi akar permasalahan, merancang program pelatihan yang tepat, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pengembangan disiplin. Dalam jangka panjang, peningkatan disiplin kerja tidak hanya akan membawa dampak positif bagi produktivitas perusahaan, tetapi juga akan mendukung pertumbuhan ekonomi nasional secara keseluruhan. Dengan demikian, membangun disiplin kerja yang kuat adalah langkah strategis untuk menciptakan tenaga kerja yang kompetitif dan unggul dalam menghadapi tantangan era modern.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan di berbagai organisasi, termasuk PT. Jasa dan Kepariwisata Jawa Barat (Perseroda). Disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap dan perilaku yang menunjukkan kepatuhan terhadap aturan-aturan yang berlaku dalam sebuah organisasi. Hal ini meliputi ketepatan waktu, tanggung jawab, serta komitmen karyawan terhadap tugas yang diberikan. Menurut Robbins dan Coulter (2018), disiplin kerja yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang tertib, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Sedangkan kinerja karyawan merupakan salah satu indikator utama yang mencerminkan efektivitas dan efisiensi suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil yang dicapai karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

Menurut Undang-Undang Nomor 10 tahun 2009 tentang Kepariwisata didefinisikan sebagai kegiatan wisata dan didukung oleh berbagai macam fasilitas serta layanan yang disediakan oleh pemerintah, pengusaha, Masyarakat, dan pemerintah daerah. Secara global maupun dalam skala nasional, pariwisata adalah sektor ekonomi yang penting. Sehingga apabila terdapat kerusakan lingkungan seperti kawasan yang kumuh, pencemaran limbah domestik, penduduk yang tidak bersahabat, adanya gangguan terhadap wisatawan, kriminalitas, kekacauan lalu lintas, dan lain sebagainya. Hal tersebut dapat memberikan dampak negatif terhadap jumlah wisatawan yang berkunjung ke suatu daerah tujuan wisata. Oleh

karena itu, pengembangan pariwisata harus menjaga kualitas lingkungan (Soemarwoto, 2001).

Istilah *kepariwisataan* berakar dari kata *wisata*, yang merujuk pada aktivitas perjalanan yang dilakukan oleh individu maupun kelompok ke lokasi tertentu. Tujuan dari perjalanan ini bisa berupa pengembangan pribadi, hiburan, atau mempelajari daya tarik khas dari tempat yang dikunjungi, dalam jangka waktu terbatas. Individu atau kelompok yang melakukan perjalanan tersebut dikenal sebagai wisatawan. Sementara itu, keseluruhan aktivitas yang dijalankan oleh wisatawan dalam konteks tersebut dinamakan *pariwisata*.

Selain itu, berdasarkan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2009 Pasal 3, disebutkan bahwa kepariwisataan berperan dalam memenuhi kebutuhan fisik, spiritual, dan intelektual para wisatawan melalui kegiatan rekreasi dan perjalanan. Di samping itu, kepariwisataan juga memiliki fungsi strategis dalam meningkatkan pendapatan negara demi tercapainya kesejahteraan masyarakat.

PT Jaswita Jabar (Jasa dan Kepariwisata Jawa Barat) Perseroda merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) milik Pemerintah Provinsi Jawa Barat yang seluruh sahamnya dimiliki sepenuhnya oleh pemerintah provinsi. Perusahaan ini beroperasi di bidang pariwisata, properti, dan jasa usaha. PT Jaswita Jabar resmi didirikan pada 10 November 2017, setelah mengalami perubahan status badan hukum dari semula Perusahaan Daerah (PD) menjadi Perseroan Daerah (Perseroda), berdasarkan Peraturan Daerah Jawa Barat Nomor 11 Tahun 2017. Legalitas pendirian ini diperkuat dengan Akta Notaris Ivone Nurul Faudah, S.H.,

M.Kn., Nomor 2 tanggal 6 November 2017 dan disahkan melalui SK Menteri Hukum dan HAM tanggal 10 November 2017.

Saat ini, PT Jaswita Jabar (Perseroda) menjadi salah satu entitas usaha yang cukup diminati untuk menjalin kemitraan, baik oleh individu maupun institusi. Berdasarkan Peraturan Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2004 Pasal 1, usaha pariwisata didefinisikan sebagai aktivitas yang menyediakan produk dan/atau layanan guna memenuhi kebutuhan wisatawan serta mendukung pelaksanaan kegiatan kepariwisataan. Guna memberikan layanan yang berkualitas di sektor jasa dan pariwisata, diperlukan pengelolaan perusahaan yang efektif dan efisien. Pengelolaan yang optimal tidak hanya membantu perusahaan mencapai target-targetnya, tetapi juga memberikan kontribusi positif dalam bentuk keuntungan dan pengembangan destinasi wisata melalui promosi dan pembangunan yang dilakukan di daerah yang dikelola. Untuk itu, seluruh elemen dalam perusahaan, termasuk manajemen sumber daya manusia, harus diorganisasikan secara maksimal guna menunjang kinerja perusahaan.

PT. Jasa dan Kepariwisata Jawa Barat (Perseroda) merupakan tempat yang dipilih oleh penulis sebagai lokasi penelitian. PT. Jaswita Jabar (Perseroda) dipilih dikarenakan perusahaan ini adalah Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang memiliki peran strategis di sektor pariwisata Jawa Barat. Berdasarkan data kinerja, perusahaan ini mengalami fluktuasi dalam capaian target karyawan. Penurunan kinerja ini mengindikasikan adanya permasalahan seperti, ketidakhadiran yang meningkat, kurangnya kerjasama antar karyawan, dan

tanggungjawab yang tidak optimal. Hal ini relevan untuk diteliti lebih lanjut, terutama kaitannya dengan peran disiplin kerja.

Selanjutnya dalam layanan pariwisata, semakin banyak bermunculan kemungkinan persaingan antara perusahaan layanan pariwisata. Sumber data dari Open Data Kota Bandung (2023), beberapa perusahaan layanan pariwisata mengalami penurunan. Hal ini di indikasikan bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan di perusahaan layanan pariwisata.

Berdasarkan data yang di peroleh, berikut adalah data kinerja perusahaan jasa layanan pariwisata yang disajikan pada tabel 1.1 dibawah ini :

Tabel 1.1

Data Jumlah Pengguna Jasa Perusahaan Pariwisata Di Kota Bandung 2023

No.	Nama Perusahaan	Jumlah Pengguna Jasa (Orang)
1.	PT. Pariwisata Bandung HM Tour	56.450
2.	PT. Adikarya Wisata Indah Nesia	52.250
3.	PT. Nuartha Global Indonesia	48.158
4.	PT. Duta Cemerlang Indonesia	47.110
5.	PT. Alfa Prima Wisatama	39.175
6.	PT. Surya Lintas Khatulistiwa	35.213
7.	PT. Suryaputra Anugerah	31.752
8.	PT. Arkana Galuh Siliwangi	28.319
9.	PT. Jasa Belitung Utama	26.537

10.	PT. Jaswita Jabar	23.624
-----	-------------------	--------

Sumber : Open Data Kota Bandung, 2023

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa PT Jaswita Jabar memiliki jumlah pengguna layanan terendah dibandingkan beberapa perusahaan lainnya, bahkan mengalami tren penurunan. Kondisi ini diduga disebabkan oleh kurang optimalnya pengelolaan internal, yang berdampak pada rendahnya jumlah pelanggan atau pengguna layanan. Fenomena ini dapat menjadi indikasi bahwa performa karyawan di PT Jaswita Jabar belum mencapai tingkat yang diharapkan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi aspek yang sangat penting. Untuk mencapainya, perusahaan perlu memberikan dukungan yang memadai kepada karyawan serta mendorong keterlibatan mereka dalam aktivitas perusahaan agar kontribusi kerja yang diberikan lebih maksimal.

Sebagai salah satu BUMD milik Pemerintah Provinsi Jawa Barat, PT Jaswita Jabar dituntut untuk senantiasa meningkatkan kinerjanya agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Dalam hal ini, keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada performa para karyawan. Kinerja karyawan menjadi faktor kunci karena pencapaian tujuan organisasi sangat erat kaitannya dengan seberapa baik karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh PT Jaswita Jabar, ditemukan adanya permasalahan terkait dengan konsistensi kinerja karyawan. Diketahui bahwa pencapaian kinerja karyawan cenderung mengalami fluktuasi dari waktu ke waktu. Indikator ini dapat dilihat dari hasil evaluasi akhir kinerja

karyawan atau rekapitulasi penilaian kinerja yang dilaksanakan oleh pihak perusahaan. Temuan tersebut diperkuat dengan data yang tercantum dalam Tabel 1.2, yang memuat ringkasan hasil kinerja karyawan selama periode tahun 2019 hingga 2023.

Tabel 1.2

Hasil Kinerja Karyawan PT Jaswita Jabar Tahun 2019-2023

No.	Tahun	Nilai	Keterangan
1.	2019	90,89	Istimewa
2.	2020	85,67	Melebihi Standar
3.	2021	83,41	Melebihi Standar
4.	2022	91,73	Istimewa
5.	2023	90,38	Istimewa

Sumber : Staff HRD PT. Jaswita Jabar, 2024

Berdasarkan rekapitulasi pada Tabel 1.2, terlihat bahwa penilaian kinerja karyawan PT Jaswita Jabar menunjukkan tren yang fluktuatif dan belum sepenuhnya mencapai target kinerja yang telah ditetapkan perusahaan. Pada tahun 2019, kinerja karyawan memperoleh predikat "istimewa" dengan skor sebesar 90,89. Namun, pada tahun 2020 terjadi penurunan ke tingkat "melebihi standar" dengan skor 85,67. Tren penurunan ini berlanjut di tahun 2021, dengan nilai kinerja sebesar 83,41 yang masih berada dalam kategori "melebihi standar". Selanjutnya, pada tahun 2022 terdapat peningkatan signifikan, kembali meraih predikat "istimewa" dengan skor 91,73. Akan tetapi, pada tahun 2023, penilaian kinerja

kembali menurun meskipun masih dalam kategori "istimewa" dengan nilai 90,38. Ketidakkonsistenan ini menjadi perhatian penting, karena perusahaan menargetkan pencapaian kinerja yang stabil dan berkualitas dari seluruh karyawannya setiap tahun.

Dalam menilai kualitas kinerja karyawan, perusahaan mengacu pada Standar Nilai Kinerja yang digunakan sebagai tolok ukur untuk mengklasifikasikan apakah kinerja individu dinilai baik atau tidak. Standar ini disusun berdasarkan rata-rata capaian tugas dan tanggung jawab yang dituntaskan oleh karyawan. Penilaian tersebut kemudian dikelompokkan ke dalam beberapa kategori sesuai dengan rentang nilai yang diperoleh masing-masing karyawan.

Adapun Tabel 1.3 berikut ini memuat kategori dan klasifikasi Standar Nilai Kinerja yang dijadikan acuan oleh PT Jaswita Jabar dalam mengevaluasi dan menentukan kualitas kinerja karyawan.

Tabel 1.3

Standar Nilai Kinerja Karyawan PT Jaswita Jabar

No.	Nilai	Keterangan
1.	86-100	Istimewa
2.	71-85	Melebihi Standar
3.	60-70	Memenuhi Standar
4.	50-59	Di Bawah Standar
5.	40-49	Perlu Peningkatan

6.	1-39	Tidak Memuaskan
----	------	-----------------

Sumber : Staff HRD PT Jaswita Jabar, 2024

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa PT Jaswita Jabar menetapkan klasifikasi penilaian kinerja karyawan berdasarkan rentang nilai tertentu. Nilai antara 86 hingga 100 dikategorikan sebagai "istimewa", 71 hingga 85 sebagai "melebihi standar", 60 hingga 70 tergolong "memenuhi standar", 50 hingga 59 masuk dalam "di bawah standar", sementara rentang nilai 40 hingga 49 berada pada kategori "perlu peningkatan", dan nilai 1 hingga 39 diklasifikasikan sebagai "tidak memuaskan". Melihat pentingnya kontribusi karyawan dalam mendukung jalannya aktivitas perusahaan, maka sangat penting bagi setiap perusahaan untuk terus mendorong peningkatan kinerja pegawainya guna mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Kinerja yang baik dan dedikasi tinggi dari para karyawan akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian target perusahaan. Berdasarkan data sekunder yang telah dianalisis, peneliti menemukan adanya indikasi penurunan performa kerja pada PT Jaswita Jabar (Perseroda). Seiring dengan meningkatnya aktivitas sektor pariwisata belakangan ini, PT Jaswita Jabar (Perseroda) menghadapi kompetisi yang semakin ketat dari perusahaan lain yang bergerak di bidang serupa. Untuk bersaing secara efektif, diperlukan kualitas layanan yang konsisten serta kolaborasi yang solid antara karyawan manajerial dan non-manajerial. Dalam konteks ini, peran sumber daya manusia menjadi sangat sentral. SDM merupakan aset utama bagi perusahaan atau organisasi. Untuk mempertahankan daya saing, perusahaan perlu membina dan mengembangkan SDM yang unggul. Karyawan

yang memiliki motivasi kerja tinggi dan produktivitas yang baik cenderung menunjukkan performa kerja yang optimal.

Sejumlah penelitian sebelumnya telah membuktikan adanya korelasi yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Disiplin yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja secara teratur sesuai dengan prosedur, aturan, dan kebijakan perusahaan, yang secara tidak langsung berkontribusi terhadap peningkatan hasil kerja. Penelitian oleh Hasibuan (2019) menyebutkan bahwa tingginya tingkat disiplin dalam lingkungan kerja berkaitan erat dengan peningkatan produktivitas dan kualitas kerja individu. Karyawan yang memiliki sikap disiplin cenderung lebih bertanggung jawab dan termotivasi untuk meraih target yang ditetapkan.

Sementara itu, Siagian (2020) juga menyoroti peran penting disiplin kerja dalam menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan efisien. Temuan dalam penelitiannya mengungkap bahwa organisasi yang berhasil menerapkan kebijakan disiplin secara efektif dapat menurunkan tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, serta pelanggaran lainnya yang secara langsung berdampak positif pada performa karyawan. Pendapat serupa dikemukakan oleh Mangkunegara (2021), yang menjelaskan bahwa karyawan dengan disiplin tinggi cenderung mampu mengelola waktu secara efisien, sehingga lebih produktif dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Dalam konteks PT. Jasa dan Kepariwisata Jawa Barat (Perseroda), kedisiplinan karyawan merupakan aspek kunci yang berkontribusi terhadap

pencapaian target operasional perusahaan. Berdasarkan Laporan Tahunan 2022 dan 2023, perusahaan telah mengimplementasikan berbagai program pengembangan disiplin kerja melalui pelatihan dan monitoring yang konsisten. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan efisiensi operasional dan kinerja keseluruhan perusahaan.

Disiplin kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena kedisiplinan menciptakan kerangka yang jelas mengenai apa yang diharapkan dari setiap karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Disiplin membantu menjaga konsistensi perilaku kerja yang baik, meningkatkan efisiensi, dan mengurangi potensi pelanggaran atau ketidaksesuaian dalam pelaksanaan tugas. Menurut Mathis dan Jackson (2019), disiplin kerja yang diterapkan dengan baik menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana karyawan merasa termotivasi dan didorong untuk bekerja dengan lebih optimal.

Hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan juga dapat dilihat dari bagaimana disiplin mendorong kepatuhan terhadap standar waktu dan tugas yang telah ditetapkan. Karyawan yang disiplin cenderung menyelesaikan tugas tepat waktu dan dengan kualitas yang lebih baik. Penelitian oleh Mangkunegara (2020) menunjukkan bahwa perusahaan yang berhasil menerapkan disiplin kerja yang ketat dapat meningkatkan produktivitas hingga 30% dibandingkan dengan perusahaan yang kurang memperhatikan aspek kedisiplinan.

Di PT. Jasa dan Kepariwisata Jawa Barat (Perseroda), implementasi disiplin kerja yang baik telah berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan,

sebagaimana diungkapkan dalam Laporan Tahunan 2022 dan 2023. Karyawan yang bekerja dengan disiplin tinggi mampu mengikuti prosedur operasional standar yang telah ditetapkan, sehingga mengurangi risiko kesalahan dan meningkatkan efisiensi. Disiplin juga mendorong kepatuhan terhadap regulasi internal, yang secara langsung berdampak pada pencapaian target operasional perusahaan.

Penelitian mengenai hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan sangat relevan, terutama dalam konteks organisasi modern yang menekankan efisiensi dan produktivitas di tengah persaingan global. Dalam organisasi seperti PT. Jasa dan Kepariwisata Jawa Barat (Perseroda), disiplin kerja bukan hanya merupakan instrumen untuk menjaga keteraturan, tetapi juga menjadi fondasi bagi tercapainya keberlanjutan dan stabilitas kinerja perusahaan di masa mendatang. Mangkunegara (2021) berpendapat bahwa disiplin kerja berperan sebagai salah satu faktor utama yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai target jangka panjang.

Penelitian mengenai hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan sangat relevan, terutama dalam konteks organisasi modern yang menekankan efisiensi dan produktivitas di tengah persaingan global. Dalam organisasi seperti PT. Jasa dan Kepariwisata Jawa Barat (Perseroda), disiplin kerja bukan hanya merupakan instrumen untuk menjaga keteraturan, tetapi juga menjadi fondasi bagi tercapainya keberlanjutan dan stabilitas kinerja perusahaan di masa mendatang. Mangkunegara (2021) berpendapat bahwa disiplin kerja berperan sebagai salah satu faktor utama yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai target jangka panjang.

Dalam beberapa tahun terakhir, perusahaan-perusahaan semakin menyadari pentingnya menciptakan budaya kerja yang disiplin untuk menjaga kinerja karyawan tetap optimal. Hal ini semakin krusial dalam menghadapi situasi ekonomi yang dinamis, di mana efisiensi operasional menjadi prioritas utama. Di PT. Jaswita Jabar, implementasi kebijakan disiplin kerja yang ketat telah membantu perusahaan untuk menghadapi tantangan pengelolaan sumber daya manusia dan optimasi proses kerja.

Penelitian ini menjadi penting karena disiplin kerja memiliki efek langsung pada aspek kinerja karyawan, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja keseluruhan perusahaan. Penelitian ini juga membantu untuk memberikan wawasan tentang bagaimana perusahaan dapat meningkatkan kinerja melalui kebijakan kedisiplinan yang efektif, serta menjelaskan hambatan-hambatan apa saja yang dapat muncul dalam penerapan kebijakan tersebut.

Walaupun sudah banyak penelitian yang menyoroti hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan, masih terdapat celah yang perlu dieksplorasi lebih lanjut, terutama dalam konteks perusahaan di Indonesia, seperti PT. Jasa dan Kepariwisata Jawa Barat (Perseroda). Beberapa penelitian sebelumnya berfokus pada organisasi multinasional atau sektor publik, namun kurang memperhatikan karakteristik perusahaan daerah dan dampak spesifik dari kebijakan disiplin kerja dalam konteks lokal.

Kondisi ini memunculkan kebutuhan untuk melakukan penelitian lebih mendalam mengenai bagaimana disiplin kerja dapat diintegrasikan dengan

pendekatan manajemen sumber daya manusia yang lebih fleksibel, khususnya di industri pariwisata dan jasa. Hal ini juga terkait dengan temuan bahwa beberapa perusahaan mampu meningkatkan kinerja melalui penerapan sistem disiplin yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawan dan tantangan industri yang spesifik.

Kebaruan dari penelitian ini terletak pada pendekatan analisis terhadap disiplin kerja yang dikaitkan dengan dinamika kinerja karyawan di PT. Jasa dan Kepariwisata Jawa Barat (Perseroda). Penelitian ini akan memberikan perspektif baru mengenai bagaimana perusahaan daerah dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui disiplin kerja yang tidak hanya menekankan pada kepatuhan, tetapi juga mendorong inovasi dan adaptasi dalam menghadapi tantangan baru.

Lebih jauh lagi, penelitian ini akan menyajikan data empiris yang mendukung hubungan kausal antara disiplin kerja dan kinerja karyawan, serta memberikan rekomendasi praktis yang dapat diterapkan oleh perusahaan lain di sektor pariwisata dan jasa di Indonesia. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya relevan secara akademis, tetapi juga memiliki dampak praktis yang signifikan dalam meningkatkan daya saing perusahaan daerah.

Dengan dasar tersebut, penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi nyata bagi literatur disiplin kerja dan kinerja karyawan, serta memberikan solusi aplikatif yang relevan dalam konteks manajemen sumber daya manusia di Indonesia.

Berdasarkan uraian di atas, jelas bahwa disiplin kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya dalam perusahaan yang

bergerak di sektor jasa seperti PT. Jasa dan Kepariwisata Jawa Barat (Perseroda). Melalui disiplin kerja yang baik, perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif, efisien, dan berorientasi pada hasil. Penelitian ini relevan dalam konteks saat ini, di mana perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan di tengah perubahan lingkungan kerja yang cepat. Temuan-temuan terdahulu juga telah menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol, tetapi juga sebagai pendorong utama untuk mencapai kinerja yang optimal.

Disiplin kerja merupakan salah satu pilar utama yang mendukung keberhasilan suatu perusahaan, termasuk PT. Jaswita Jabar (Perseroda), yang bergerak di sektor pariwisata. Selain itu, kinerja karyawan PT. Jaswita Jabar selama beberapa tahun terakhir menunjukkan adanya fluktuasi yang mengkhawatirkan. Data menunjukkan bahwa meskipun ada peningkatan pada beberapa periode, terdapat penurunan signifikan di tahun-tahun tertentu. Situasi ini menunjukkan bahwa keberhasilan perusahaan dalam mencapai target sangat bergantung pada kemampuan manajemen dalam mengelola disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja tidak hanya menjadi alat untuk memastikan kepatuhan terhadap aturan tetapi juga sebagai mekanisme untuk menciptakan budaya kerja yang mendukung produktivitas, tanggung jawab, dan kualitas hasil kerja.

Namun, tantangan dalam penerapan disiplin kerja pada lingkungan kerja yang berubah, memunculkan kendala baru yang memengaruhi efektivitas penerapan kebijakan kedisiplinan. Kendala tersebut meliputi ketidakjelasan ekspektasi antara manajemen dan karyawan, kurangnya motivasi akibat perubahan

lingkungan kerja, serta berkurangnya efektivitas pengawasan. Kendala-kendala ini menjadi penghalang yang harus diatasi untuk memastikan bahwa disiplin kerja tetap menjadi fondasi utama dalam mendukung kinerja perusahaan.

Melihat situasi tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk mengeksplorasi sejauh mana disiplin kerja diterapkan di PT Jaswita Jabar dan bagaimana penerapan tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, studi ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi kendala-kendala yang mungkin muncul dalam proses penerapan disiplin kerja, sehingga dapat dirumuskan strategi yang lebih responsif dan inovatif. Melalui hasil penelitian ini, diharapkan perusahaan dapat menemukan pendekatan yang tidak hanya berfokus pada peningkatan performa individu, tetapi juga mampu membangun sistem manajemen yang lebih kuat dalam menghadapi dinamika dan tantangan di masa mendatang.

Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam dua ranah: teoritis dan praktis. Secara teoritis, penelitian ini akan memperkaya referensi akademik terkait hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan secara praktis, temuan dari penelitian ini dapat dijadikan dasar bagi para manajer atau pimpinan perusahaan dalam menyusun kebijakan disiplin kerja yang lebih tepat guna untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja para karyawan.

Adapun judul penelitian yang diusulkan adalah: "**Analisis Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Jasa dan Kepariwisata Jawa Barat (Perseroda)**". Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan

baru dalam pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan daerah dan menjawab kebutuhan akan sistem manajemen yang lebih adaptif.

Penelitian ini tidak hanya berfokus pada pemahaman teoretis, tetapi juga mengupas bagaimana kebijakan disiplin kerja dapat diterapkan secara efektif untuk meningkatkan kinerja di lapangan, menjadikannya relevan bagi pengembangan perusahaan di sektor jasa dan pariwisata di Indonesia.

1.2 Fokus Penelitian

Berdasarkan berbagai fenomena yang telah dipaparkan dalam latar belakang, maka diperlukan penetapan fokus penelitian guna memberikan arah yang jelas dalam proses analisis pada bab-bab berikutnya. Penentuan fokus ini penting agar pembahasan yang dilakukan tetap konsisten dan sesuai dengan tujuan utama dari penelitian. Oleh karena itu, fokus penelitian dalam studi ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja pada PT. Jaswita Jabar (Perseroda).
2. Kinerja karyawan pada PT. Jaswita Jabar (Perseroda).
3. Implementasi disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Jaswita Jabar (Perseroda).
4. Kendala-kendala dalam penerapan disiplin kerja pada PT. Jaswita Jabar (Perseroda).

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang disampaikan dalam latar belakang, maka masalah-masalah yang dapat diidentifikasi dan dirumuskan yang menyangkut permasalahan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana penerapan disiplin kerja di PT. Jaswita Jabar (Perseroda).
2. Bagaimana kinerja karyawan di PT. Jaswita Jabar (Perseroda).
3. Bagaimana implementasi disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Jaswita Jabar (Perseroda).
4. Bagaimana cara menghadapi kendala dalam penerapan disiplin kerja di PT. Jaswita Jabar (Perseroda).

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, penulis memiliki tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, yaitu untuk menganalisa :

1. Disiplin kerja karyawan pada PT. Jaswita Jabar (Perseroda).
2. Kinerja karyawan pada PT. Jaswita Jabar (Perseroda).
3. Implementasi disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Jaswita Jabar (Perseroda).
4. Kendala-kendala yang dihadapi dalam disiplin kerja di PT. Jaswita Jabar (Perseroda).

1.5 Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat dari hasil penelitian ini yaitu mengetahui kegunaan yang hendak dicapai dari aspek teoritis dan aspek praktis.

1.5.1 Kegunaan Teoritis

Adapun kegunaan teoritis dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Menambah wawasan dan sebagai sumber pengetahuan peneliti secara teoritis dan praktis mengenai disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Sebagai prasyarat kelulusan mata kuliah skripsi dalam program studi Manajemen, Universitas Pasundan.
3. Penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai dasar untuk memberikan informasi dan sebagai studi perbandingan ataupun referensi bagi penelitian lain yang sejenis.
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan diskusi atau wahana ilmiah serta dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya.

1.5.2 Kegunaan Praktis

Adapun kegunaan praktis dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Penulis
Dapat meningkatkan pengetahuan tentang disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi Perusahaan
Agar perusahaan mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan menjadi bahan pertimbangan yang harus dilakukan perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Bagi Peneliti

Bagi peneliti yaitu dapat dijadikan sebagai bahan referensi atau bahan acuan untuk melakukan penelitian yang sama dan lebih lanjut di bidang yang sama di masa yang akan datang.