BAB I

PENDAHULUAN



1.1. Latar Belakang Penelitian

Perusahaan sebagai organisasi memiliki tujuan utama yaitu untuk memberikan nilai lebih kepada *stakeholder*. Organisasi merupakan lembaga yang memungkinkan sekumpulan individu mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh individu secara perorangan (**Gibson, Ivanevich dan Donnelly, 1996:7**). Untuk dapat mencapai tujuan tersebut, organisasi menggunakan segala sumber daya yang dimiliki. Sumber daya tersebut biasanya terdiri dari sumber daya modal, bahan baku, mesin-mesin, dan SDM.

Dalam suatu perusahaan, manajemen SDM mempunyai peranan yang sangat penting dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Secara singkat dapat dikatakan bahwa manajemen SDM menempatkan tenaga kerja dalam perusahaan tidak hanya sebagai alat produksi, lebih dari itu merupakan *asset* atau kekayaan organisasi yang mempunyai cita, rasa, dan karsa yang berbeda-beda sehingga harus dikelola dengan pendekatan yang lebih manusiawi.

Perusahaan harus memiliki seperangkat kebijakan dan peraturan yang menjadi suatu batasan dalam menjalankan kegiatannya. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa setiap perusahaan yang mempekerjakan sekurang-kurangnya 10 karyawan wajib membuat peraturan perusahaan, peraturan tersebut sekurang-kurangnya harus memuat hak dan kewajiban pengusaha dan karyawan, syarat kerja, tata tertib perusahaan, dan jangka waktu peraturan perusahaan. Pengusaha wajib

memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada karyawan. Kebijakan dan peraturan tersebut harus diikuti oleh setiap karyawan perusahaan.

Pada dasarnya setiap orang akan berusaha untuk berlaku sesuai dengan peraturan yang ada agar dapat diterima oleh lingkungannya, demikian juga halnya dengan karyawan. Walaupun demikian kadang kala terjadi pelanggaran terhadap peraturan sehingga kegiatan yang dilakukan perusahaan akan terganggu. Masalah seperti keterlambatan, ketidakhadiran karyawan, bahkan pelanggaran berat terhadap peraturan seperti pencurian terhadap inventaris perusahaan kerap muncul.

Ketika cara persuasif seperti percakapan informal antara karyawan yang melanggar peraturan dengan penyelia atau manager tidak merubah keadaan, maka cara pendisiplinan secara formal harus dipakai. Menurut **Gibson, Ivanevich,** dan **Donnelly (1996:188)** definisi disiplin adalah penggunaan beberapa bentuk hukuman atau sanksi jika karyawan menyimpang dari peraturan. Tidak semua disiplin berbentuk hukuman.

Tindakan pendisiplinan secara ideal bertujuan untuk menjadi suatu mekanisme korektif untuk menghindari kerugian yang serius pada organisasi.

Rendahnya disiplin kerja dapat merugikan perusahaan, menurut **John Ivancevich** dalam bukunya *Human Resource Management* (9th Edition) kerugian yang ditimbulkan oleh pencurian yang dilakukan karyawan telah menimbulkan kerugian bagi perusahaan hingga lebih dari USD 25 milyar setiap tahunnya. Dengan demikian perusahaan harus dapat menegakkan nilai-nilai kedisiplinan yang dilaksanakan oleh personil dalam perusahaan; karena apabila perusahaan gagal dalam menegakkan nilai kedisiplinan dapat berdampak buruk seperti

rendahnya prestasi kerja, kualitas hasil pekerjaan yang rendah, dan memakan waktu lama.

Kinerja perusahaan sangat tergantung oleh kinerja karyawannya, oleh karena itu perusahaan menetapkan standar kinerja yang harus dicapai oleh setiap karyawannya. Untuk mengukur kinerja yang dicapai karyawan, perusahaan melakukan penilaian kinerja. **T.V. Rao** (1996:104) menyatakan bahwa penilaian merupakan salah satu cara yang baik untuk memperhatikan dan mengetahui apakah para pekerja sudah mampu melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan harapan atasan. Para atasan menilai pekerjaan bawahannya dan melakukan perbaikan-perbaikan bila diperlukan, sehingga terjadi peningkatan hasil kerja disamping itu juga mengendalikan perilaku bawahannya.

Setiap karyawan tentu memiliki keinginan-keinginan atau harapan-harapan dari perusahaan tempat dia bekerja. Apabila keinginan dan harapan mereka terpenuhi, maka mereka pun harus memberikan apa yang diinginkan oleh perusahaan tersebut yaitu keahlian dan kreativitas yang diwujudkan dalam kinerja karyawan. Penilaian kinerja tersebut merupakan sebuah mekanisme yang dilakukan untuk memastikan bahwa para pekerja mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan dengan cara yang diinginkan oleh *employer* mereka dan memberikan hasil kerja yang memuaskan sehingga dapat menaikkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

PT. Sinergi Pratama merupakan perusahaan yang bergerak di bidang teknologi informasi. Produk dan jasa yang ditawarkan perusahaan antara lain konsultasi teknologi informasi, perancangan dan pembangunan sistem informasi serta aplikasi perkantoran. Rendahnya disiplin kerja karyawan merupakan sesuatu

yang tidak dapat ditolerir. Apabila hal ini terjadi, perusahaan dapat kehilangan kepercayaan konsumen.

Pada pengamatan awal, tingkat pemakaian waktu kerja karyawan perusahaan terlihat tidak sesuai dengan waktu kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dengan demikian masalah yang timbul dalam perusahaan adalah seberapa besar disiplin kerja karyawan di PT. Sinergi Pratama, apakah sudah dalam tahap yang mengkhawatirkan sehingga mengganggu kinerja, ataukah masih dalam tahap normal yang justru meningkatkan kinerja para karyawan itu sendiri.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka penulis mengambil penelitian ini dengan judul: **"Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan P.T. Sinergi Pratama"**.

1.2. Identifikasi Masalah

Sesuai dengan latar belakang penelitian di atas, maka masalah yang diidentifikasi adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah tingkat disiplin kerja karyawan pada PT. Sinergi Pratama?
2. Bagaimanakah tingkat kinerja karyawan pada PT. Sinergi Pratama?
3. Seberapa besarkah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinergi Pratama?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data-data, mencari serta mendapatkan informasi yang berhubungan dengan faktor disiplin kerja yang

dialami para karyawan, dan bagaimana kinerja mereka dalam menjalankan tugas-tugasnya di P.T. Sinergi Pratama.

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Tingkat Disiplin Kerja karyawan pada PT. Sinergi Pratama.
2. Tingkat Kinerja karyawan PT. Sinergi Pratama.
3. Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinergi Pratama.

PERPUSTAKAAN TEKNIS

1.4. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi:

1. Perusahaan

   Dapat menambah masukan bagi perusahaan dalam mengetahui tingkat disiplin kerja yang dialami untuk dapat meningkatkan para karyawan pada PT. Sinergi Pratama.

2. Penulis

   Berguna sebagai bahan perbandingan dalam menerapkan teori yang didapatkan dalam bangku kuliah serta bagaimana penerapannya dalam kegiatan manajemen perusahaan secara sesungguhnya.

3. Bagi pihak lain

   Mendapat pengetahuan mengenai masalah hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada perusahaan terkait.

1.5. Kerangka Pemikiran

Salah satu usaha yang dilakukan organisasi untuk mencapai tujuannya adalah penggunaan sumber daya manusia yang optimal. Agar penggunaan sumber daya manusia yang optimal dapat dicapai, perusahaan membuat aturan-aturan agar tercipta kondisi kerja yang tertib, dan dengan demikian semangat kerja, motivasi kerja, efektivitas dan efisiensi kerja karyawan dalam perusahaan akan meningkat. Suatu kondisi kerja yang tertib merupakan suatu pencerminan akan disiplin kerja yang tinggi.

Menurut **Dale S. Bach (1985:377)**, disiplin didefinisikan sebagai bentuk tindakan manajemen yang menganjurkan agar tunduk pada standar-standar organisasi. Sementara itu **Malayu S.P. Hasibuan (1994:212)** mendefinisikan disiplin sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Yang dimaksud dengan kesadaran disini adalah suatu sikap seseorang yang dengan sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, jadi dia akan memenuhi atau mengerjakan semua tugas dengan baik, bukan karena keterpaksaan. Sedangkan yang dimaksud dengan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan aturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu bentuk perilaku dan pengendalian diri karyawan dalam mentaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dalam perusahaan/organisasi. Disiplin kerja merupakan sikap positif karyawan terhadap peraturan dan pendisiplinan yang dilakukan oleh perusahaan. Disiplin kerja ini

dapat ditegakkan apabila aturan-aturan yang berlaku tertulis maupun tidak tertulis di perusahaan ditaati oleh karyawannya.

Pendapat lain yang menyatakan adanya hubungan antara disiplin dengan kinerja dapat dilihat dari definisi disiplin yang dikemukakan oleh **Tan Chwee Huat, Torrington (1998:336)**, yaitu *"Discipline is regulation of human activity to produce a controlled performance."*

Ukuran untuk mengetahui bagaimana tingkat disiplin kerja karyawan dalam perusahaan menurut **Dale S. Bach (1985:379)** adalah:

a) *Minor or Moderate Offenses*

Jika karyawan melakukan pelanggaran-pelanggaran kecil atau sedang, maka akan diberikan peringatan berupa peringatan lisan atau tulisan. Apabila pelanggaran dilakukan berulang-ulang, maka akan diberikan hukuman. Yang termasuk pelanggaran-pelanggaran kecil dan sedang ini ialah berupa tindakan-tindakan yang tidak mematuhi tata tertib kerja yang berlaku, seperti :

- Pemakaian jam kerja yang tidak sesuai dengan aturan
- Tingkat kehadiran yang rendah
- Tidak melakukan kewajiban dan tidak bertanggung jawab
- Tidak menjaga keamanan atas barang-barang yang dimiliki oleh perusahaan
- Membocorkan rahasia jabatan

b) *Serious Offenses*

Karyawan yang melakukan pelanggaran-pelanggaran serius/berat, akan diberhentikan langsung oleh pihak perusahaan. Yang termasuk jenis pelanggaran ini adalah berupa tindakan-tindakan terlarang antara lain:

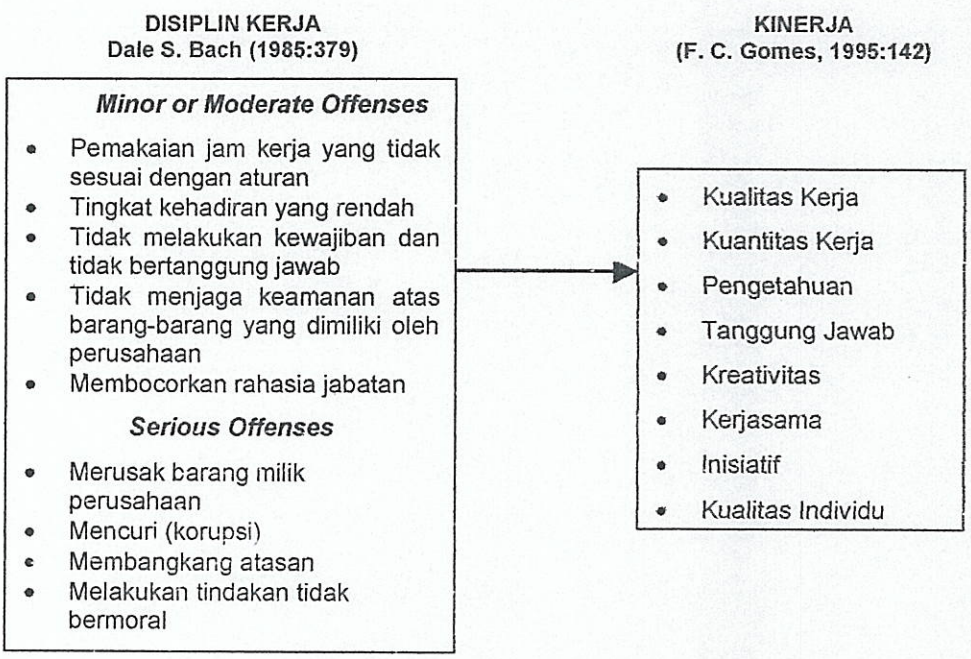
- Merusak barang milik perusahaan
- Mencuri (korupsi)
- Membangkang atasan
- Melakukan tindakan tidak bermoral

Definisi dari kinerja menurut **H. Malayu S.P. Hasibuan (1998:105)** adalah suatu hasil kerja yang berhasil dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dan ia juga menyatakan bahwa hasil kerja adalah akhir dari pengerbanan jasa jasmani dan/atau jasa-jasa pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa lainnya yang lebih berguna **(2000:86)**. Untuk mendapatkan hasil kerja yang memuaskan, maka perlu diberikan suatu imbalan atas hasil kerjanya. Dengan adanya imbalan yang menguntungkan bagi pekerja, maka pekerja tersebut akan termotivasi untuk memberikan hasil kerja yang lebih memuaskan dari sebelumnya.

Pendapat lain mengenai definisi kinerja atau prestasi kerja menurut **Faustino Cardoso Gomes (1995:142)** adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Unsur-unsur yang digunakan untuk suatu penilaian antara lain: kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan mengenai pekerjaan, kreativitas, kerjasama, tanggung jawab, inisiatif, dan kualitas individu.

Unsur-unsur yang digunakan untuk suatu penilaian antara lain: kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan mengenai pekerjaan, kreativitas, kerjasama, tanggung jawab, inisiatif, dan kualitas individu.

Gambar 1.1. Skema Kerangka Pemikiran




UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA
UNIKOM