

BAB I

PENDAHULUAN

1. 1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu tolak ukur dalam pencapaian keberhasilan suatu organisasi. Di Era Globalisasi, pengelolaan sumber daya manusia bukan suatu hal yang mudah oleh karena itu untuk mendukung terwujudnya proses sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif dimana masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat besar dalam suatu organisasi, bahkan sebagai ujung tombak pengelola maupun penyedia sumber daya manusia bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang tepat.

Keberhasilan sesuatu di perusahaan tidak hanya tergantung pada teknologi yang canggih, sehingga dalam perusahaan ini melainkan juga pada aspek yang ada sumber daya manusia yang dengan dimiliki dengan ada suatu perusahaan. Sehingga suatu perusahaan yang membutuhkan sumber daya manusia yang sangat potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang sangat baik dan melaksanakan tugas dengan optimal dan untuk mencapai tujuan dalam perusahaan tersebut.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi dan digunakan terutama untuk memotivasi dan adanya di pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu harus taat peraturan dan juga disiplin yang bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur yang ada dalam perusahaan tersebut, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik dan taat dalam peraturan. Ada juga kurang pengetahuan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang merupakan, akan penyebab terbanyak tindakan indisipliner tahap pekerjaan. Salah satu upaya untuk mengatasi hal tersebut, pihak pimpinan sebaiknya memberikan program orientasi kepada tenaga kerja yang baru dan pada hari pertama mereka bekerja. Sebab mereka tidak di harapkan bekerja dengan baik dan patuh, apabila peraturan/prosedur tersebut dan

kebijakan yang ada tidak diketahui, tidak jelas, atau tidak dijalankan sebagai mestinya harus mengikuti peraturan di dalam perusahaan kerja.

Untuk mendapatkan kinerja yang baik maka seorang pegawai dituntut untuk menerapkan disiplin kerja di setiap organisasi dalam perusahaan. Indra Bastian dalam Fahmi (2016: 176) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan misi dan visi organisasi yang ada di tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi yang ada pada perusahaan yang dalam pekerjaan. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil dari kerja yang baik dari kualitas maupun dan kuantitas yang dicapai pegawai per satuan periode waktu pada pelaksanaan tugas yang mengikuti kerjanya. Seseorang dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pekerja yang tahap ini di ikuti di peraturan tersebut .

Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga, dan kreatifitas yang yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Proses yang ada pada menuju ke arah tersebut berkaitan erat dengan pengembangan sumber daya manusia yang hanya dapat dicapai melalui suatu proses dan adanya suatu besar dari organisasi itu sendiri Karyawan diharapkan yang ada memiliki dengan kinerja yang optimal sehingga yang dapat memajukan dan dalam perusahaan tersebut akan adanya yang meningkat pekerjaan. Dalam kinerja karyawan yang ada pada perusahaan tersebut, perusahaan harus dapat mengetahui sehingga faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Sehingga perusahaan memiliki sumber daya manusia yang harus ada berkualitas untuk dapat mencapai tujuan yang tepat.

Berkaitan dengan hal tersebut, maka setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan dan tujuan organisasi dapat tercapai dalam perusahaan yang ada. Berbagai cara akan ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan, misal dengan memberikan pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, yang di ikuti dalam tahapan kerja, pemberian motivasi, dan penerapan disiplin kerja, karena akan mempengaruhi kinerja karyawan. Demikian hal ini di perusahaan yang ada dengan

PT. Medisafe Technologies di Tanjung morawa yang menginformasikan bahwa PT. Medisafe Technologies sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang maupun di perindustrian sebagai pengeksport dan juga pensuplai sarung tangan ke luar negeri terutama ke negeri Amerika Serikat, India, dan negara – negara di Eropa. Pada saat ini, perusahaan tersebut PT. Medisafe Technologies sangat berkembang pesat sehingga banyak yang sudah bekerja sama dengan perusahaan PT. Medisafe Technologis ini, sebagai perusahaan yang memiliki jaringan yang luas perlu melakukan disiplin. Hal ini dilakukan agar para karyawan memiliki dedikasi yang sangat tinggi dan dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Saat ini juga di PT. Medisafe Technologies di Tanjung Morawa mempunyai karyawan sebanyak 14.961 orang. PT.Medisafe Technologies memiliki 3 shift waktu di mulai bekerja yang dimulai dari shif pertama pukul 07:00Wib pagi sampai pukul 15:00 Wib, shif kedua pukul 15:00Wib sore sampai pukul 23:00Wib, shif ketiga pukul 23:00Wib malam sampai pukul 07:00Wib pagi, dengan waktu istirahat selama 1 jam. Adapun masalah yang menyangkut kedisiplinan dan kinerja yang ada pada saat ini ada pada PT. Medisafe Technologies di Tanjung morawa yang perlu mendapat perhatian adalah mengenai kesiapan kerja dan kedisiplinan waktu pekerjaan. Tanpa ada pelaksanaan absensi harian yang menandai membuat lemahnya di pengawasan terhadap maupun kehadiran karyawan. Untuk mengacu terhadap maupun prosedur dan petunjuk kerja masih saja ada yang dikerjakan dari kehendak hati tanpa memperhatikan aspek-aspek teknis dalam prosedur dan petunjuk kerja, sehingga karyawan menjadi tidak efisien dan efektif di dalam pelaksanaannya.

**Tabel 1.1 Rekapitulasi Absensi Kehadiran Karyawan
Bulan Maret 2020 – Maret 2021**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Hadir	Absen	Sakit	Cuti
1	Maret	1.535	1.227	229	51	28
2	April	1.502	1.214	186	57	45
3	Mei	1.489	1.237	188	33	31
4	Juni	1.487	1.191	191	61	44

5	Juli	1.449	1.186	170	52	41
6	Agustus	1.444	1.185	184	47	28
7	September	1.436	1.173	173	52	38
8	Oktober	1.428	1.182	178	42	26
9	November	1.414	1.140	181	63	30
10	Desember	1.398	1.138	174	60	26
11	Januari	1.400	1.160	174	34	32
12	Februari	1.390	1.176	169	25	20
13	Maret	1.381	1.132	180	40	29
JUMLAH		18.753	15.341	2.377	617	418
Rata-rata/ Tahun			82%	13%	3%	2%

Sumber : Kantor PT. Medisafe Technologies 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 tingkat ketika kehadiran bervariasi selama bulan Maret 2020 – Maret 2021, dengan jumlah rata-rata pertahun tingkat kehadiran sebanyak 82% yang hadir, yang absen juga sebesar 13%, yang sakit juga besar 3%, dan yang cuti sebesar 2%. Berdasarkan keterangan tersebut terlihat bahwa tingkat kehadiran yang terendah adalah di bulan Maret 2020, sementara yang tertinggi adalah di bulan Februari 2021, sementara yang tertinggi adalah di bulan Februari 2021.

Kinerja karyawan juga sangat berpengaruh atas keberhasilan perusahaan jika kinerja karyawan baik maka akan mendapatkan hasil yang maksimal. PT.Medisafe Technologies pada umumnya harus ada bekerja untuk mencapai target yang ada telah ditetapkan sehingga kelihatan apakah karyawannya baik atau buruk dalam bekerja.

Tabel 1.2 Produksi PT. Medisafe Bulan Maret 2020– Maret 2021

No	Bulan	CR	NITRILE	SURGICAL	Sub Total
1	Maret	77.440.784	149.819.158	2.624.517	229.884.459
2	April	59.633.251	128.393.630	1.529.353	189.556.234
3	Mei	60.045.772	148.917.978	-	208.963.750
4	Juni	48.297.475	118.970.185	-	168.296.517
5	Juli	47.775.479	152.420.285	1.656.873	201.852.637
6	Agustus	55.991.330	143.527.771	1.224.190	200.743.291
7	September	49.328.180	144.765.687	1.165.198	195.259.065
8	Oktober	52.641.259	156.511.032	2.567.150	211.719.441
9	November	57.676.302	151.841.938	2.263.586	211.781.826
10	Desember	49.447.085	164.684.094	1.709.364	215.840.543
11	Januari	43.157.718	154.018.176	1.799.663	198.975.557
12	Februari	34.260.219	134.358.857	1.822.099	170.441.175
13	Maret	56.264.650	134.496.057	2.703.542	193.646.249
	JUMLAH	691.959.504	1.882.724.848	21.065.535	2.596.778.744

Sumber : Kantor PT. Medisafe Tecnologies, 2021

Berdasarkan Tabel 1.2

Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa target pencapaian pada perusahaan PT. Medisafe Tecnologis di Tanjung Morawa setiap tahunnya 2.596.778.744 sehingga dengan pencapaian CR sebesar 691.959.504, Nitrile sebesar 1.882.724.848, Surgical sebesar 21.065.535. Berdasarkan keterangan tersebut terlihat bahwa tingkat prosedur yang terendah adalah bulan Juni 2020, sementara yang tertinggi adalah di bulan Maret 2021, produksi yang rendah dan produksi yang tinggi ini dikarenakan tidak ada kinerja yang sesuai mencapai target yang sesuai yang telah ditetapkan setiap bulannya. Kurangnya pencapaian tersebut dan disebabkan karena kurangnya pengawasan, baik dalam kehadiran dan ketepatan waktu penyelesaian.

Selain itu ada juga larangan dalam peringatan yang ditempel pada setiap masing – masing ruangan di ruang yang di sediakan, dimana karyawan bekerja sering tidak memperhatikan dalam ruangan oleh para karyawan, seperti larangan

tidak merokok dalam ruangan, larangan membawa ponsel ke dalam ruangan kerja, ada juga karyawan yang tidak memakai peralatan keselamatan baik di kantor maupun di lapangan dimana karyawan ditempatkan bekerja. Dimana karyawan sering sekali melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh di perusahaan tersebut. Memang tidak semuanya karyawan sering melakukan hal-hal yang bersifat larangan terhadap peraturan perusahaan yang ada, dan ada juga karyawan yang selalu disiplin dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaannya.

Melihat penting disiplin kerja maka penulis tertarik mengungkapkan permasalahan tersebut kedalam sebuah penelitian harus yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Medisafe Technologis ”.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang yang telah ada dipaparkan diatas, maka dalam yang ada di penelitian ini diidentifikasi beberapa permasalahan yakni, kurangnya disiplin kerja yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada PT. Medisafe Tehnologies di tanjung morawa.

1.3 Batasan Masalah

Untuk menghindari meluasnya di dalam permasalahan dalam penelitian ini maka adanya pembatasan masalah ini. Pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada PT.Medisafe Technologies

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah sangat dibutuhkan dalam suatu penelitian. Dengan tujuan untuk mengarahkan dan membuat kegiatan penelitian. Suatu permasalahan akan selesai apabila dipecahkan dan mencari masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada dalam penelitian ini maka rumusan masalahnya : “Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan yang ada terhadap kinerja karyawan pada PT. Medisafe Technologies

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Medisafe Technologis di Tanjung Morawa

1.6 Manfaat penelitian

Adapun manfaat dari yang penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis

Dapat menambah pengetahuan dan juga sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan dan juga ada kebijakan ataupun yang di keputusan dalam rangka meningkatkan disiplin kerja sehingga kinerja karyawan meningkat dalam peraturan tersebut.

3. Bagi pihak lain

Sebagai refrensi yang harus di ikuti dalam tahapan yang dapat dimanfaatkan lembaga atau calon penelitian lain yang berminat pada kajian yang sama dalam pekerjaan ini