

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era modern ditandai dengan perubahan cepat di dunia bisnis, yang didorong oleh tuntutan pasar dan konsumen yang semakin tinggi. Untuk meraih kesuksesan, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu beradaptasi dengan perubahan, serta memenuhi kebutuhan pasar dan konsumen. Dalam persaingan bisnis yang ketat, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu mengelola sumber daya lainnya secara efektif. Dengan sinergi dan kolaborasi yang baik, perusahaan dapat mencapai tujuan organisasi dengan lebih efisien.

Manajemen sumber daya manusia merupakan penentu utama keberhasilan sebuah organisasi. Dengan kata lain, kinerja yang unggul dari para pegawai adalah cerminan dari pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Oleh karena itu, organisasi perlu secara terus-menerus berupaya meningkatkan kinerja individu maupun kelompok para pekerjanya. Sutrisno (2019) Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang saling berhubungan dan mempengaruhi upaya suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan seoptimal mungkin. Karena manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki pemikiran, perasaan, keinginan, pengetahuan, pengalaman, keterampilan, motivasi, kemampuan, dan tenaga, serta kreativitas, selera, dan niat, sumber daya manusia sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, kunci untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif adalah sumber daya manusia.

Mangkunegara (2017) Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil yang diperoleh dari pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan kepada seorang pegawai, yang dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitas output yang dihasilkan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Karena meningkatkan kemampuan sumber daya

manusia merupakan komponen penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan memungkinkan perusahaan untuk maju dalam lingkungan kerja yang tidak stabil. Oleh karena itu, meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling sulit karena keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan dan kelangsungan hidupnya bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia.

Sharma (2016) Kinerja karyawan sangat penting untuk kesuksesan dan produktivitas organisasi. Ini karena keefisienan pegawai sangat penting untuk kemajuan operasi tempat kerja. Berdasarkan pernyataan tersebut, menunjukkan bahwa kinerja karyawan sangat berdampak besar, dan sangat penting untuk menetapkan metode evaluasi dan berpartisipasi dalam pengembangan usaha baik dari sisi positif maupun negatif untuk mengurangi tantangan yang dihadapi manajemen. Meningkatkan kinerja karyawan yang unggul sangatlah penting bagi suatu organisasi karena dapat berujung pada peningkatan produktivitas pekerja. Tujuan organisasi pasti akan tercapai jika produktivitas meningkat. Oleh karena itu, suatu bisnis selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan cepat. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, kesungguhan, dan pengalaman. Sedarmayanti (2017) Kinerja karyawan adalah sesuatu yang benar-benar dilakukan dan dapat diamati.

Setiap manusia membutuhkan peraturan dan ketentuan untuk mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilaku mereka di kehidupan sehari-hari. Sebagai individu, manusia terkadang ingin hidup bebas dan ingin melepaskan diri dari ikatan dan peraturan yang membatasi tindakan dan kegiatan mereka. Namun, sebagai makhluk sosial, manusia membutuhkan perasaan untuk diterima di antara orang lain. Dalam kehidupan suatu perusahaan, sangat penting bagi karyawannya untuk mematuhi peraturan dan peraturan yang berlaku di perusahaan mereka. Dengan kata lain, disiplin kerja sangat penting bagi karyawan karena tujuan perusahaan akan sulit dicapai tanpanya. Disiplin kerja yang baik akan menghasilkan keuntungan bagi perusahaan dan karyawan. Oleh karena itu,

karyawan harus diketahui tentang pentingnya mematuhi peraturan yang berlaku. Selain itu, perusahaan harus berusaha untuk membuat peraturan itu jelas, mudah dipahami, dan adil bagi karyawan tertinggi dan terendah.

Di tempat kerja, karyawan harus memiliki disiplin yang kuat, baik pribadi maupun organisasi. Disiplin kerja adalah kemampuan dan kemauan seseorang untuk memahami semua kebijakan dan prosedur bisnis dan mematuhi seketat mungkin. Disiplin tempat kerja mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena membantu karyawan mengikuti berbagai kebijakan dan prosedur untuk mencegah masalah di masa depan. Untuk membangun disiplin dalam bisnis apa pun, harus ada kebijakan dan prosedur yang jelas serta pedoman dan prosedur yang jelas, seperti uraian tugas atau kebijakan kerja yang mudah dipahami oleh karyawan. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah sikap seseorang dalam menaati peraturan dan ketentuan yang ada disekitarnya. Pencapaian tujuan lembaga akan difasilitasi oleh disiplin personel yang tinggi.

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia (MSDM), dan merupakan fungsi operatif yang paling penting karena tingkat disiplin karyawan berkorelasi positif dengan tingkat prestasi kerja yang mereka capai. Perusahaan sulit mencapai hasil terbaik jika tidak ada disiplin kerja yang baik. Disiplin yang baik menunjukkan seberapa besar rasa tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Hal ini meningkatkan semangat kerja, gairah kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Disiplin kerja adalah strategi yang digunakan manajer untuk berbicara dengan anggota staf tentang modifikasi perilaku dan membuat mereka lebih sadar dan bersedia mengikuti kebijakan perusahaan serta norma-norma sosial yang relevan. Umumnya kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari karyawan yang tidak dapat menyelesaikan segala pekerjaan yang disesuaikan dengan waktu yang telah ditetapkan, karyawan datang ke tempat kerja tepat waktu, berpakaian rapih, sopan, memperhatikan etika cara berpakaian sebagaimana mestinya seorang karyawan, karyawan mempergunakan alat-alat dan perlengkapan sesuai ketentuan, mereka bekerja penuh semangat dan bekerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan

perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan di atas akan terwujud kalau para karyawannya mempunyai disiplin yang baik.

Disiplin sangat penting untuk kemajuan perusahaan karena dapat memotivasi karyawan untuk mendisiplinkan diri dalam melakukan pekerjaan secara individual maupun kelompok. Disiplin juga bermanfaat karena mengajarkan karyawan untuk mematuhi peraturan, prosedur, dan peraturan yang ada sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Dalam pelaksanaan pekerjaan, disiplin adalah hal yang harus diperhatikan. Disiplin berasal dari sikap dan tindakan pegawai yang bertanggung jawab untuk memenuhi kewajiban dan peraturan yang ditetapkan. Disiplin ini mempengaruhi bagaimana pegawai melakukan tugas dan bagaimana mereka melakukannya.

Disiplin merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk kepentingan perusahaan dan karyawan. Dengan adanya disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap akan kesadaran seseorang dalam mematuhi semua peraturan yang ada di dalam organisasi tersebut, untuk meningkatkan kedisiplinan kerja, karyawan diharapkan dapat mengerjakan tugasnya dengan cepat dan baik, dan dapat hadir sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin berarti membagi waktu dan memilih apa yang harus dan tidak dilakukan. Didefinisikan sebagai motivasi kerja, motivasi internal yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan atau hasil tertentu di tempat kerja mereka. Motivasi kerja dapat berasal dari berbagai sumber, seperti kebutuhan pribadi, keinginan untuk maju, harapan untuk mendapatkan pengakuan atau pencapaian, atau keinginan untuk memenuhi tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Suatu perusahaan dapat dikatakan produktif apabila karyawannya bertanggung jawab terhadap jadwal dan tugas yang diberikan. Baskoro (2014) bahwa keterlambatan dan ketidakhadiran pegawai menyebabkan penurunan kinerja pegawai.

Daya Daihatsu merupakan anak perusahaan Daya Group yang fokus pada penjualan mobil merek Daihatsu. Perusahaan ini berdiri pada tahun 2012. Sebagai bagian dari Daya Group, Daya Daihatsu juga terhubung dengan PT Triputra Investindo Arya (Triputra Group). Daya Daihatsu memiliki beberapa cabang, salah satunya berada di Medan. Daya Daihatsu Medan berperan penting dalam

menyediakan layanan penjualan dan purna jual mobil Daihatsu di wilayah Medan. Mereka terus berupaya meningkatkan kualitas layanan untuk memenuhi kebutuhan pelanggan. Merek yang dipasarkan oleh Daihatsu adalah Xenia, Ayla, Sigra Gran max, Luxio dan Terios. Berikut jam masuk-pulang karyawan PT Daya Daihatsu Medan Selayang yang dapat dilihat pada tabel 1.1

Tabel 1.1 Jam Masuk-Pulang PT Daya Daihatsu

Hari	Jam
Senin-Sabtu	08.00-16.00
Minggu	Tutup

Sumber : PT Daya Daihatsu

Kedisiplinan karyawan merupakan faktor krusial dalam keberhasilan suatu perusahaan, khususnya dalam konteks peningkatan produktivitas dan pencapaian target. Namun, di PT Daya Daihatsu Medan Selayang, masih terdapat permasalahan terkait kedisiplinan karyawan yaitu data absensi menunjukkan adanya angka keterlambatan yang cukup tinggi dan ketidaktepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Kondisi ini berpotensi menimbulkan dampak negatif terhadap produktivitas. Data absensi dapat dilihat pada tabel 1.2 dibawah.

Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan PT Daya Daihatsu Medan Selayang

Tahun	Bulan	Jumlah Karyawan	Absen	
			Jumlah Absen/bulan	%
2023	Agustus	76	88	1,15 %
	Desember	76	80	1,05 %
Total Absen			168	2,2%

Sumber : ADH PT Daya Daihatsu Medan Selayang

Dari tabel 1.2 di atas dapat disimpulkan bahwa persentase ketidakhadiran karyawan pada bulan agustus persentase absensi mengalami peningkatan yang sangat tinggi sebanyak 1,15% dan bulan desember persentase absensi sebanyak 1,05%. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan masih banyak karyawan yang tidak melakukan absensi pada hari kerja tertentu dan setelah dilakukan observasi dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan tidak melakukan absensi dikarenakan kelupaan karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan uraian tersebut maka peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui tentang kinerja karyawan dengan mengambil judul “**Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Daya Daihatsu Medan Selayang**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dalam penelitian ini penulis ingin mengidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Masih adanya kendala dimana beberapa karyawan terlambat dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan oleh pimpinan sehingga pekerjaan lain menjadi tertunda.
2. Rendahnya rasa kesadaran diri karyawan dalam memanfaatkan waktu untuk bekerja yang terlihat dari keterlambatan dalam jam masuk kerja dan absensi kehadiran sehingga kedisiplinan masih rendah.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus dan lebih dalam maka penulis melihat permasalahan penelitian yang diangkat perlu membatasi variabelnya dan dibatasi pada data yang tersedia dari perusahaan, mengingat keterbatasan data yang diperoleh selama proses pengumpulan data. Analisis akan difokuskan pada data yang dikumpulkan. Oleh sebab itu penulisan ini hanya

berkaitan pada “Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Daya Daihatsu Medan Selayang”.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Daya Daihatsu Medan Selayang?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Daya Daihatsu Medan Selayang.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan pertimbangan dan bahan evaluasi bagi karyawan PT Daya Daihatsu Medan Selayang dalam mengembangkan peningkatan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kedisiplinan kerja.

2. Peneliti Selanjutnya

Dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dan sumbangan pengetahuan ilmu dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.