

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Human Resources atau Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peran strategis dalam menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan perusahaan. Dalam upaya mewujudkan tujuan tersebut, peran SDM akan terus dioptimalkan untuk bisa meningkatkan kinerjanya demi kelangsungan organisasi atau perusahaan. Dalam pengembangan dunia usaha, sumber daya manusia sangat penting. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia dapat mengelola, mengatur, dan memanfaatkan sumber daya lainnya seperti modal, teknologi, dan tujuan. pengembangan perusahaan tergantung pada berapa banyak aset yang dimiliki perusahaan, dan salah satu aset utamanya adalah karyawannya. Untuk manajer perusahaan di semua tingkatan, penting untuk fokus pada karyawan karena mereka dapat mencapai keunggulan kompetitif yang signifikan melalui kinerja dan partisipasi mereka. Karyawan yang bekerja dengan cara terbaik akan mempengaruhi perusahaan untuk menjadi lebih maju dan efisien dalam mencapai tujuan. Manajemen sumber daya aktif membutuhkan manajer untuk menemukan dan menyediakan cara terbaik untuk menemukan dan menyediakan cara terbaik untuk mengelola karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja organisasi (Effendy & Fitria, 2020:265).

Karyawan merupakan salah satu aset terpenting di dalam suatu perusahaan. Oleh sebab itu, di setiap perusahaan seorang karyawan sebagai

perencana dan pelaksana pembangunan perlu dibina dan dikembangkan, agar memiliki kemampuan, berdedikasi dan berdisiplin tinggi serta berprestasi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sehingga peranan karyawan akan semakin terasa penting, karena pada hakekatnya pegawailah yang jadi pemikir, perencana dan pelaksana pembangunan melalui organisasi yang dijalankan dimana mereka bekerja untuk lebih produktif terhadap tugas-tugas yang dikerjakan. Untuk itu sebagai karyawan juga dituntut untuk mempunyai sikap mental, tekad dan semangat, kedisiplinan serta memiliki kinerja yang tinggi agar apa yang dilaksanakan dalam tugas berjalan sesuai dengan rencana dan kebutuhan perusahaan (Sumiati, 2018: 2).

Tercapainya tujuan suatu perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia (karyawan) yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu pada lingkungan perusahaan karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai disiplin tinggi yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan dan hasil produksi yang tinggi. Untuk itu perusahaan berupaya mendapatkan karyawan yang terlibat dalam kegiatan yang tentunya dapat menciptakan kinerja yang baik dalam mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Adapun pengertian kinerja, yang dikemukakan oleh Dharma (2018: 305) yaitu “Kinerja pegawai adalah sesuatu yang dicapai oleh

pegawai, prestasi kerja yang diperhatikan oleh pegawai, kemampuan kerja berkaitan dengan penggunaan peralatan kantor”.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Strategi peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja. Seorang karyawan dapat dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan perusahaan. Tuntutan-tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap karyawan ini akan menimbulkan ketegangan dalam diri karyawan dan jika tidak dapat diatasi maka karyawan tersebut akan mengalami penurunan disiplin kerja dan kepuasan kerja. Untuk mencapai kinerja yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja dan disiplin kerja (Sumiati, 2018: 3).

PT Kharisma Mataram Raya merupakan perusahaan yang berjalan dibidang Developer Perumahan di Kota Tasikmalaya tepatnya di Jl Raya Rajapolah Tasikmalaya No 101. Perusahaan ini sudah berbadan hukum Perseroan Terbatas (PT) hal ini terjadi karena sumber daya manusia pada perusahaan ini berupaya untuk terus mengembangkan kinerja dan memperbaiki kinerja apa yang menjadi tujuan perusahaan ini agar menjadi lebih baik. Dengan adanya penerapan aturan dalam kedisiplinan di perusahaan ini menjadikan karyawan PT Kharisma Mataram Raya menjalankan tugas nya dengan tepat waktu agar kinerja masing-masing karyawan terlepas dari banyaknya tugas yang di berikan sesuai dengan posisi pekerjaannya, guna mengurangi terjadinya hal yang menyimpang pada peraturan

yang di jalankan karyawan. Karyawan dalam bekerja bukan hanya dipandang dari absensi, namun dilihat dari cara karyawan bersikap dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Kinerja itu tercipta, jika para karyawan memiliki beban pekerjaan yang dijalankan sesuai dan memiliki realisasi hasil kerja lebih tinggi di banding aturan yang diberlakukan perusahaan. Setiap individu tentunya memiliki kualitas dan kuantitas yang berbeda-beda, begitupun dengan karyawan pada PT Kharisma Mataram Raya. Untuk melihat kualitas dan kuantitas dari masing-masing karyawan maka perusahaan tentunya melakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja yang dilakukan adalah penilaian secara periodik pelaksanaan pekerjaan seorang karyawan. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidakberhasilan seorang karyawan dan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dan kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya. Adapun standar-standar atau nilai-nilai pelaksanaan pekerjaan adalah rata-rata dari nilai sub-sub unsur penilaian. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dituangkan dalam daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan sebagai berikut:

Tabel 1.1

Standar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan PT Kharisma Mataram Raya

Rentang Nilai Kinerja	Keterangan
91-100	Amat Baik
76-90	Baik
61-75	Sedang
<50	Kurang

Sumber: PT Kharisma Mataram Raya (2024)

Manajemen PT Kharisma Mataram Raya tentu mengharapkan agar para karyawannya memiliki hasil kerja yang berkualitas dan memperoleh nilai dalam predikat amat baik yaitu 91-100. Namun berdasarkan hasil pra penelitian yang peneliti lakukan, diperoleh data penilaian kinerja karyawan pada tahun 2021 – 2023 yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.2

Data Penilaian Kinerja Karyawan PT Kharisma Mataram Raya

Skor	Keterangan	Tahun					
		2021		2022		2023	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
91-100	Amat Baik	18	54,55	16	48,48	15	45,45
76-90	Baik	7	21,21	17	51,52	14	42,42
61-75	Sedang	8	24,24	0	0,00	4	12,12
< 50	Kurang	-	-	-	-	-	-
Total		33	100	33	100	33	100

Sumber: PT Kharisma Mataram Raya (diolah, 2024)

Berdasarkan tabel 1.2 tentang penilaian kinerja karyawan dari tahun 2021 – 2023, yang menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan masih belum sesuai dengan target yang diharapkan perusahaan yaitu mendapatkan skor nilai amat sangat baik, karena hasil penilaian yang diperoleh karyawan masih banyak yang belum mencapai angka 91 keatas yaitu sebanyak 15 karyawan di tahun 2021 lalu meningkat menjadi 17 karyawan di tahun 2022 dan kembali meningkat di tahun 2023 sebanyak 18 karyawan, sedangkan karyawan yang sudah masuk dalam kategori penilaian kinerja sangat baik pada tahun 2021 sebanyak 18 karyawan lalu menurun di tahun 2022 menjadi 16 karyawan dan kembali menurun di 2023 menjadi 15 karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Kharisma Mataram Raya masih perlu ditingkatkan agar dapat mencapai target sesuai harapan perusahaan.

Dalam kaitan memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan, maka PT Kharisma Mataram Raya sangat membutuhkan pegawai yang memiliki komitmen dan disiplin yang tinggi dalam melakukan suatu pekerjaan. Disiplin kerja merupakan salah satu komponen yang turut menentukan baik buruknya kinerja seseorang. karyawan yang disiplin dalam bekerja akan cenderung untuk melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan tata aturan, standar maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya. Kepatuhan terhadap peraturan maupun standar kerja yang telah ditetapkan oleh manajemen merupakan jaminan keberhasilan pencapaian tujuan oleh individu dalam organisasi yang bersangkutan yang pada gilirannya akan mempengaruhi standar kinerja organisasi tersebut.

Menurut Rivai (2019: 498) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Untuk memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan oleh PT Kharisma Mataram Raya tersebut maka pegawai dituntut untuk memiliki disiplin yang tinggi dalam melakukan suatu pekerjaan. Akan tetapi peraturan tersebut tidak sepenuhnya diikuti oleh pegawai-pegawai terutama dalam hal kehadiran dikantor. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil pra penelitian yang peneliti lakukan dengan melakukan wawancara kepada beberapa karyawan yang bekerja PT Kharisma Mataram Raya menyatakan bahwa kedisiplinan dikantor tersebut dinilai masih belum maksimal terutama dalam hal kehadiran. Menurut mereka hal

tersebut terjadi karena beberapa faktor diantaranya adalah karena faktor lalu lintas di pagi hari terutama bagi karyawan yang tinggal lumayan jauh dari kantor atau karena karyawan tersebut memang kurang disiplin. Hasil wawancara tersebut juga didukung dengan data kehadiran karyawan yang peneliti dapatkan dari hasil penerapan *finger print* yang diberikan oleh perusahaan. Berikut adalah data rekapitulasi absensi karyawan pada tahun 2023.

Tabel 1.3

Data Absensi Karyawan PT Kharisma Mataram Raya Tahun 2023

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Keterlambatan (Orang)	Persentase Keterlambatan (%)	Standar Perusahaan
Januari	33	7	21,21	≤10%
Februari	33	11	33,33	≤10%
Maret	33	10	30,30	≤10%
April	33	17	51,52	≤10%
Mei	33	21	63,64	≤10%
Juni	33	5	15,15	≤10%
Juli	33	4	12,12	≤10%
Agustus	33	11	33,33	≤10%
September	33	12	36,36	≤10%
Oktober	33	10	30,30	≤10%
November	33	9	27,27	≤10%
Desember	33	3	9,09	≤10%

Sumber: PT Kharisma Mataram Raya (diolah, 2024)

Dari tabel 1.2 persentase data absensi karyawan pada bulan Januari sebesar 21,21% dengan total karyawan yang terlambat sebanyak 7 orang, dan pada bulan Februari dengan persentase keterlambatan sebesar 33,33%, meningkat 12,12% dari bulan Januari dan total karyawan yang terlambat sebanyak 11 orang, dan pada bulan Maret dengan persentase keterlambatan sebesar 30,30%, menurun 3,03% dari bulan Februari dan total karyawan yang terlambat sebanyak 10 orang, pada bulan April dengan persentase keterlambatan sebesar 51,52%, meningkat 21,21%

dari bulan April dan total karyawan yang terlambat sebanyak 17 orang, pada bulan Mei dengan persentase keterlambatan sebesar 63,64%, meningkat 12,12% dari bulan April dan total karyawan yang terlambat sebanyak 21 orang, pada bulan Juni dengan persentase keterlambatan sebesar 15,15%, menurun 48,48% dari bulan Mei dan total karyawan yang terlambat sebanyak 5 orang, pada bulan Juli dengan persentase keterlambatan sebesar 12,12%, menurun 3,03% dari bulan Juni dan total karyawan yang terlambat sebanyak 4 orang, pada bulan Agustus dengan persentase keterlambatan sebesar 33,33%, meningkat 21,21% dari bulan Juli dan total karyawan yang terlambat sebanyak 11 orang, pada bulan September dengan persentase keterlambatan sebesar 36,36%, meningkat 3,03% dari bulan Agustus dan total karyawan yang terlambat sebanyak 12 orang, pada bulan Oktober dengan persentase keterlambatan sebesar 30,30%, menurun 6,06% dari bulan September dan total karyawan yang terlambat sebanyak 10 orang, pada bulan November dengan persentase keterlambatan sebesar 27,27%, menurun 3,03% dari bulan Oktober dan total karyawan yang terlambat sebanyak 9 orang, dan terakhir bulan Desember dengan persentase keterlambatan sebesar 9,09%, menurun 18,18% dari bulan November dan total karyawan yang terlambat sebanyak 3 orang.

Berdasarkan kasus diatas dapat dilihat semakin tinggi persentase keterlambatan akan menyebabkan penurunan dalam disiplin kerja pada PT Kharisma Mataram Raya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa PT Kharisma Mataram Raya masih mengalami permasalahan dalam memenuhi disiplin kerja dari bulan April 2023 sampai Mei 2023 terjadinya peningkatan jumlah keterlambatan karyawan yang meningkat secara drastis. Hal tersebut berdampak

negatif terhadap kinerja yang dimana jumlah keterlambatan karyawan 21 dengan persentase 63,64% yang menyebabkan peningkatan cukup tinggi hal ini harus diperbaiki dan dipertimbangkan oleh perusahaan agar dapat meningkatkan disiplin kerja.

Disiplin kerja yang terjadi di PT Kharisma Mataram Raya dapat disimpulkan bahwa karyawan tidak menaati peraturan seperti kehadiran, banyaknya karyawan yang datang tidak tepat waktu selama jam kerja. Waktu yang ditentukan perusahaan yaitu pukul jam 08:00 WIB, sedangkan karyawan PT Kharisma Mataram Raya masih ada yang datang melebihi jam yang telah ditentukan oleh perusahaan, selalu melebihi jam istirahat dan masih ada karyawan yang tidak berada diruangan pada saat jam kerja sedang berlangsung, meskipun masih banyak pekerjaan yang harus diselesaikan diantaranya melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan peraturan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan berakibat pada gagalnya pencapaian tujuan organisasi.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan merupakan peranan penting dalam rangka menciptakan kinerja yang optimal. Ketika seseorang mendapatkan kepuasan dalam bekerja maka ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga produktivitas dan kinerja pegawai akan meningkat secara optimal. Menurut Winardi (2018: 137) kepuasan kerja merupakan sebuah kondisi akhir (*end stated*) yang timbul karena tercapainya tujuan tertentu sebagaimana yang diharapkan sebelumnya. Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan dengan melakukan wawancara kepada 10 orang karyawan maka diperoleh

informasi bahwa terdapat permasalahan mengenai rendahnya kepuasan kerja karyawan yakni adanya ketidakpuasan terhadap penghasilan serta adanya ketidakpuasan terhadap peraturan kerja yang diterapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka judul penelitian yang diambil dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Penelitian Pada Karyawan Non Manajer di PT Kharisma Mataram Raya)”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana disiplin kerja pada karyawan non manajer di PT Kharisma Mataram Raya.
2. Bagaimana kepuasan kerja karyawan non manajer di PT Kharisma Mataram Raya.
3. Bagaimana kinerja karyawan non manajer di PT Kharisma Mataram Raya.
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan non manajer di PT Kharisma Mataram Raya.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah, maka tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Disiplin kerja pada karyawan non manajer di PT Kharisma Mataram Raya.
2. Kepuasan kerja karyawan non manajer di PT Kharisma Mataram Raya.
3. Kinerja karyawan non manajer di PT Kharisma Mataram Raya.

4. Pengaruh disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan non manajer baik di PT Kharisma Mataram Raya.

Kegunaan Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pihak-pihak terkait. Adapun kegunaan yang diharapkan antara lain:

1. Kegunaan Teoritis atau Pengembangan Ilmu

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan menambah wawasan serta pengetahuan. Selain itu juga dapat dijadikan sebagai referensi atau tambahan kajian untuk Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya masalah Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Kegunaan Praktis atau Guna Laksana

- a. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan oleh pihak perusahaan sebagai masukan dan pengetahuan lebih lanjut mengenai disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Selain sebagai masukan juga bisa menjadi tolak ukur atau pertimbangan dalam kegiatan manajemen sumber daya manusia kedepannya agar tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi yang lebih baik dan unggul diantara perusahaan lainnya.

- b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pemahaman dalam bidang manajemen sumber daya manusia, juga sebagai bahan referensi untuk meningkatkan pengetahuan tentang disiplin, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di suatu organisasi atau perusahaan. Serta

untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Universitas Siliwangi Tasikmalaya.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dan bisa dikembangkan menjadi lebih sempurna.

1.4 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Kharisma Mataram Raya yang beralamat di Kelurahan Kahuripan Kecamatan Tawang Kota Tasikmalaya. Adapun jadwal kegiatan penelitian ini akan dilakukan selama 5 bulan, terhitung mulai April hingga bulan Agustus 2024 yang dapat dilihat pada lampiran 1.