

BAB I

PEMBAHASAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan kemajuan teknologi yang semakin canggih dan maju di era modernisasi ini, perindustrian pun juga mengalami kemajuan. Dimana, sumber daya manusia yang berkualitas merupakan suatu kebutuhan utama dalam sebuah organisasi atau perindustrian baik organisasi pemerintahan maupun swasta. Maka dari itu, setiap organisasi berusaha meningkatkan kualitas Sumber daya manusia itu sendiri.

Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja perusahaan dalam mengelola sumber daya yang dimiliki. Perusahaan dengan kinerja yang baik mempunyai efektivitas dalam menangani Sumber Daya Manusia (SDM), menentukan sasaran yang harus dicapai baik secara individu maupun organisasinya (Armstrong, 2004)

Sumber daya yang berkualitas bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawannya, guna mencapai tujuan perusahaan yang akan dicapai. Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendisiplinan kerja, pemberian motivasi, pendidikan atau pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang memiliki produktivitas tinggi untuk pengembangan didalam suatu perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja didalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya faktor yang terpenting adalah sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai kedisiplinan yang tinggi. Karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi serta mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh setiap perusahaan.

Selain itu, Tercapainya suatu tujuan perusahaan tidak bergantung hanya pada peralatan modern dan sarana serta prasarana yang memadai saja, tetapi juga tergantung pada sumber daya manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Dimana kinerja karyawan tersebut juga dipengaruhi oleh kedisiplinan kerja. Dengan adanya suatu kedisiplinan dari karyawan yang baik, maka kinerja karyawanpun juga akan terlaksana dengan baik pula guna untuk meningkatkan produktivitas serta pencapaian tujuan dari perusahaan. Karena disiplin kerja itu mempengaruhi pada kinerja karyawan, dari segi ketepatan waktu sesuai target yang telah ditentukan. Dalam artian, apabila disiplin kerja itu tercapai, juga akan berpengaruh pada kinerja yang menjadi baik pula. Sehingga suatu

pekerjaan akan mengalami kelancaran dalam penyelesaian tugas dan pencapaian keberhasilan pada salah satunya adalah efektivitas organisasi.

Apabila disiplin kerja itu tidak tercapai dan juga tentunya mempengaruhi kinerja sehingga menjadi buruk, maka suatu pekerjaan juga akan mengalami banyak kendala dan keterlambatan dalam hasil serta produktivitasnya terutama kurangnya keefektivan pada suatu organisasi.

Sebagaimana dijelaskan menurut beberapa teori dibawah ini, bahwa disiplin kerja individu dalam organisasi akan menumbuhkan kesadaran pada ketepatan waktu, ketaatan terhadap peraturan yang berpengaruh pada kinerja karyawan sehingga menjadi suatu kinerja yang baik.

Menurut Wexley dan Yukl (2000: 97) Teori Kinerja untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah disiplin kerja dan motivasi. Disiplin kerja diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang bagus, dengan disiplin pegawai akan berusaha untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dan kinerja yang dihasilkan menjadi lebih bagus. Dan motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selain itu, Teori kinerja sebagaimana dikemukakan oleh Gie dan Ibrahim (1999: 17) menyatakan bahwa kinerja sangat ditentukan antara lain oleh dimensi-dimensi : Motivasi kerja, Kemampuan kerja, Perlengkapan dan fasilitas, Lingkungan eksternal, Leadership, Misi strategi, Fasilitas kerja, Kinerja individu dan organisasi, Praktik

manajemen, Struktur dan Iklim kerja. Kemampuan kerja pegawai, dimana mampu tidaknya pegawai dalam melaksanakan tugas akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Semakin tinggi kemampuan yang dimiliki pegawai akan semakin menentukan kinerja yang dihasilkan.

Wexley dan Yukl (2000: 97) mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah disiplin kerja dan motivasi. Disiplin kerja diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang bagus, dengan disiplin pegawai akan berusaha untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dan kinerja yang dihasilkan menjadi lebih bagus. Dan motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dijelaskan dari beberapa pendapat, Menurut Lateiner (1985) menjelaskan disiplin kerja sebagai suatu sikap, tingkah laku yang menunjukkan ketaatan individu pada peraturan yang berlaku dalam melakukan tugas sangat diharapkan dalam melaksanakan tugas untuk mewujudkan tujuan organisasi dan sekaligus menjadi sarana untuk mempertahankan eksistensi organisasi. Kemudian, menurut Nitisemito (1992) menjelaskan disiplin kerja merupakan sikap individu yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin kerja merupakan sikap menghormati, patuh, menghargai dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi.

Anoraga (2001) berpendapat bahwa seorang pekerja yang berdisiplin tinggi, masuk kerja tepat pada waktunya, demikian juga pulang tepat pada waktunya, selalu pada tata tertib, merasa belum akan efisien tugasnya jika belum memiliki keahlian dalam bidang tugasnya. Disiplin selalu erat kaitannya dengan peraturan-peraturan, norma-norma yang berlaku dalam suatu lingkungan, khususnya lingkungan perusahaan. Penerapan disiplin dalam suatu perusahaan merupakan salah satu masalah personel yang paling sulit dihadapi perusahaan. Masalah disiplin kerja merupakan masalah yang patut diperhatikan, sebab adanya disiplin kerja bukan hanya sekedar menunjukkan indikasi turunnya semangat kerja karyawan, tetapi dapat mempengaruhi efektivitas dan efisien pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

Ciri-ciri karyawan yang memiliki disiplin kerja menurut Gouzali Saydam (1996) yaitu:

- a. Memiliki rasa kepedulian terhadap pencapaian tujuan perusahaan yaitu taat akan pencapaian.
- b. Memiliki semangat, gairah kerja dan inisiatif yaitu tidak merasa tertekan oleh aturan pekerjaan.
- c. Memiliki rasa tanggung jawab yaitu taat dalam menjaga asset perusahaan

- d. Adanya rasa memiliki dan rasa solidaritas yaitu saling menjaga disiplin.
- e. Adanya efisiensi yaitu taat atas rasa efisiensi.
- f. Meningkatnya produktifitas yaitu kesedian untuk memenuhi tuntutan kerja.

Sebagaimana yang telah dijelaskan diatas bahwa disiplin kerja individu dalam organisasi akan menumbuhkan kesadaran pada ketepatan waktu, ketaatan terhadap peraturan dan semangat kerja yang baik, hal tersebut tentunya berpengaruh pada kinerja dari seorang karyawan yang juga berpengaruh pada hasil yang dihasilkan. Karena setiap perusahaan mempunyai tujuan yang sama ingin berkembang dan memajukan suatu produk atau jasa yang dikelola sehingga menjadi suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki tingkat produktivitas yang tinggi dan baik, dilihat dari segi kualitas dan kuantitas. Serta demi tercapainya tujuan pencapaian target oleh suatu perusahaan atau organisasi yang lainnya lagi. Jadi, pada intinya suatu kinerja yang baik, itu berhubungan langsung dengan kedisiplinan kerja yang secara global berpengaruh pada perusahaan itu sendiri.

Untuk itu, dengan latar belakang diatas peneliti ingin mengetahui seberapa besar hubungan Disiplin kerja karyawan dengan kinerja karyawan pada salah satu perusahaan di surabaya. Dan peneliti memutuskan penelitian ini dilakukan di sebuah perusahaan yang bergerak

dibidang Elektronik yaitu PT. SHARP ELC Surabaya. Dimana, berdasarkan dari hasil observasi yang saya lakukan pada tanggal 12 – 28 November 2012 bahwa PT. SHARP ELC tersebut memiliki strategi bisnis yaitu selalu mengikuti model terbaru *electronics* yang ada. Dikarenakan pesaing organisasi dalam bidang yang sama juga semakin banyak dan berlomba-lomba menjadi yang terbaik . PT. SHARP ELC memiliki moto yaitu “*My Speed and Innovation*”. Hal itu menekankan pada SDM yang ada supaya dapat mencapai tujuan dari suatu perusahaan tersebut. Perusahaan juga memberikan jam kerja diluar jam kerja yang sudah ditetapkan atau yang disebut kerja lembur. Dengan menambah jam kerja maka produktivitas kinerja juga semakin ditinggikan. Selain itu, karyawan pada perusahaan banyak dituntut untuk kinerja yang maksimal guna mencapai target yang sudah ditetapkan, baik dalam penjualan barang, penukaran barang dan service diseluruh tempat. Selain itu, masih ada beberapa karyawan yang kurang disiplin pada waktu jam kerja, atribut pakaian, serta penyelesaian pekerjaan yang ditunda dan diulur-ulur waktunya. Sehingga, disiplin kerja dalam pada PT.SHARP ELC sangat penting dalam pelaksanaan kinerja karyawan, guna tercapai suatu tujuan perusahaan berkat adanya SDM yang mempunyai kedisiplinan tinggi dalam kinerja yang dilakukan. Dengan begitu, peneliti mengambil tema penelitian tentang **“Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan PT.SHARP ELCTRONICS INDONESIA Cabang Surabaya”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan?

C. Keaslian Penelitian

Penelitian tentang Disiplin kerja dan kinerja karyawan sebelumnya telah dilakukan oleh beberapa peneliti diantaranya:

Penelitian yang dilakukan oleh Aprilia Kusumawanti dengan Judul 'Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMU SINT LOUIS Semarang'. Kemudian untuk Metodenya menggunakan Metode pengumpulan datanya menggunakan Angket (Kuisisioner), Skala pengukurannya menggunakan skala likert yang memiliki 5 pilihan jawaban yang tiap jawabannya memiliki skor yang berbeda-beda. Kemudian, Uji Validitas dan reliabilitas yang dipergunakan untuk menilai dan mengukur variable penelitian. Dan berdasarkan analisis yang menggunakan analisis secara Deskriptif Variabel, untuk analisis inferensialnya menggunakan alat uji statistik yaitu analisis regresi berganda. Penelitian ini membuahkan hasil penelitian bahwa Ada pengaruh Dari kedua variable X terhadap Y. yaitu motivasi dan disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja Guru pada SMU SINT LOUIS Semarang.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Artika Bina Perdana tentang Hubungan Kemampuan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Kecamatan Kedungwuni Kabupaten

Pekalongan”. Kemudian untuk Metodenya menggunakan Metode pengumpulan datanya bersumber dari data primer (kuisisioner dan wawancara), serta data sekunder (dokumen-dokumen, data monografi), skala pengukurannya bersifat ordinal seperti halnya *skala trosthone*. Untuk analisis Menggunakan Analisis data kuantitatif secara statistik, kemudian untuk pengujian Hipotesisnya menggunakan *Rank Kendall* yang sebelumnya peneliti merumuskan dengan teknik korelasi yang dibantu dengan menggunakan program SPSS. Dari penelitan tersebut mendapatkan hasil penelitian bahwa Ada hubungan yang baik antara Kemampuan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai. Hal tersebut terbukti dengan adanya peningkatan prosentase yang semakin meninggi pada variabel Y.

Jadi, Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yang disusun oleh Artika Bina Perdana adalah sama-sama penelitian yang mengungkap tentang Disiplin Kerja dan Kinerja. Sedangkan untuk perbedaannya terdapat pada jumlah variabel yang diteliti dan jumlah subjek yang diteliti, serta tempat yang dipakai untuk meneliti.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang diajukan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui seberapa besar hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat secara Teoritis : Untuk menambah wawasan ilmu & untuk mengembangkan pengetahuan dan kemampuan akademik tentang disiplin dalam kinerja.
2. Manfaat secara Praktis :
 - a. Bagi Perusahaan / Instansi, dapat dijadikan bahan masukan dan pertimbangan serta pemikiran yang bermanfaat bagi PT. SHARP ELC Surabaya dalam pemberian motivasi kepada karyawan guna lebih meningkatkan kedisiplinan karyawan yang bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan dalam kinerja peningkatan produksi serta efektivitas waktu yang sebaik mungkin.
 - b. Bagi Peneliti, Tugas akhir studi sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi Fakultas Dakwah IAIN SUNAN AMPEL SURABAYA. Serta dengan penelitian ini dapat mengetahui secara langsung pada obyek yang diteliti didalam hubungan dengan teori yang diperoleh selama dibangku kuliah untuk menambah dan memperluas pengetahuan sehingga pengetahuannya dapat diterapkan dalam keadaan yang konkrit (nyata).
 - c. Bagi Pihak lain, dapat dijadikan sebagai tambahan pengetahuan, wawasan, dan referensi bagi penulis lain yang akan mengadakan suatu penelitian dengan judul atau tema yang sama, serta sebagai

sumbangan pemikiran dalam menyebarkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan kepada masyarakat.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika dalam penulisan penelitian digunakan agar tidak terjadi tumpang tindih dalam setiap pembahasan. Dalam penelitian ini terdiri dari lima bab dan masing-masing memiliki pembahasan tersendiri.

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari beberapa sub bab, yaitu: latar belakang masalah, rumusan masalah, keaslian penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini merupakan kajian pustaka yang terdiri dari penjelasan mengenai teori-teori dari variabel X dan variabel Y, seperti: disiplin kerja, pengertian disiplin kerja, macam-macam disiplin kerja, faktor-faktor disiplin kerja, dampak disiplin kerja, dan penjelasan teori tentang Kinerja, pengertian kinerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, pengukuran kinerja, hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja, serta penjelasan teori yang menghubungkan antar variabel, kerangka teoritik, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang metode yang digunakan dalam penelitian ini yang terdiri dari rancangan penelitian, identifikasi variabel (variabel X dan variabel Y); definisi operasional penelitian; populasi, sampel, dan teknik sampling; instrumen penelitian; validitas dan reliabilitas instrumen; serta analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN dan PEMBAHASAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang laporan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti meliputi persiapan penelitian, pelaksanaan penelitian, dan deskripsi hasil penelitian; pengujian hipotesis; serta pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan penutup dari seluruh bab yang terdiri dari kesimpulan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dan saran-saran kepada peneliti selanjutnya.