

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dewasa ini perkembangan ilmu pengetahuan dan ilmu teknologi begitu cepat meningkat. Cara kerja di setiap organisasi senantiasa mengalami perubahan dan perkembangan semakin canggih. Berbagai cara ditempuh oleh perusahaan agar dapat bertahan dan berkembang dalam proses operasinya.

Ada banyak faktor yang membuat suatu perusahaan dapat terus menjalankan operasinya, yaitu alam, modal, tenaga kerja dan keahlian. Keempat faktor tersebut saling terkait dan tidak berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Tetapi dari keempat faktor tersebut, faktor tenaga kerja atau manusialah yang terpenting karena manusia merupakan penggerak segala aktivitas yang ada pada perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan penggerak kreativitas dan inovasi di dalam sebuah perusahaan yang nantinya akan meningkatkan reputasi dan profit perusahaan dalam kurun waktu yang panjang. Rivai (2009) mengatakan bahwa perusahaan yang ingin berumur panjang dan *sustainable*, harus menempatkan sumber daya manusia yang handal sebagai human capital.

Pembinaan SDM di perusahaan harus diprioritaskan untuk meningkatkan kinerja, mengembangkan budaya korporasi yang mendukung penerapan inovasi dan fleksibilitas (Rivai, 2009). Pentingnya peranan sumber daya manusia dalam mewujudkan keselarasan visi dan misi perusahaan perlu diimbangi dengan kemampuan perusahaan dalam menetapkan nilai-nilai yang mengarah pada tingginya tingkat kenyamanan karyawan terhadap perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi. Pun setiap organisasi juga akan selalu meningkatkan kualitas sumber dayanya agar kinerjanya memuaskan. Peningkatan kualitas tersebut juga merupakan salah satu upaya untuk menjadikan karyawan lebih termotivasi dan jelas arah tujuan yang ingin dicapai.

Masalah tentang kinerja karyawan merupakan masalah yang perlu diperhatikan organisasi, karena kinerja karyawan akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas organisasi dalam menghadapi persaingan seiring perkembangan zaman. Oleh karena itu memiliki sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas sangat dibutuhkan agar tujuan organisasi dapat tercapai dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor

penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya-sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal.

Sebagaimana diketahui bahwa karyawan atau sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang cukup sentral dalam rangka mengembangkan dan mencapai sasaran-sasaran yang ada dalam organisasi (perusahaan). Akan tetapi, keberadaan sumber daya manusia yang hebat dan dapat diunggulkan malah bisa jadi boomerang bagi organisasi jika tidak disertai dengan perencanaan dan pengendalian sumber daya manusia itu sendiri. Disisi lain, harmonisasi dalam tata hubungan antar manusia baik antar sesama peserta organisasi maupun hubungan atasan bawahan juga menjadi hal penting untuk dimiliki organisasi manapun.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu

organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Salah satu upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan meningkatkan disiplin kerja karyawannya. Karena Disiplin merupakan hal yang sangat penting perannya dalam tatanan organisasi. Dalam Kamus Lengkap Bahasa Indonesia disiplin diartikan latihan batin dan watak supaya menaati tata tertib, kepatuhan kepada aturan (Hoetomo, 2005:138). Disiplin merupakan tindakan manajemen yang mendorong karyawan untuk memenuhi berbagai ketentuan standar yang harus dipenuhi karyawan. Ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan organisasi tentunya merupakan penekanan pada diri masing-masing karyawan.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang baik pada karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang baik pada diri karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang akan dicapainya. Sedangkan menurut J. Ravianto dalam buku *Produktivitas dan Manusia Indonesia* mengartikan disiplin kerja adalah ketaatan melaksanakan aturan yang diwajibkan atau yang diharapkan oleh organisasi agar setiap tenaga kerja dapat melaksanakan pekerjaan secara tertib dan lancar

(J.Ravianto, 1985: 107). Disiplin kerja yang diterapkan dalam organisasi dimaksudkan agar semua karyawan yang ada didalamnya bersedia dan sukarela menaati seluruh peraturan yang berlaku, sehingga dapat menjadi modal utama untuk mencapai tujuan organisasi.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal inilah yang kemudian juga sangat dijadikan aturan oleh CV Segar Murni Desa Gayaman Kecamatan Mojoanyar Mojokerto. CV. Segar Murni merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi air minum dalam kemasan (AMDK) dengan nama produk Mojo TRAS. Dalam perkembangannya Mojo TRAS telah mengalami pertumbuhan. Mojo TRAS merupakan air minum yang diproses dengan sistem R.O (Reverse Osmosis)

Berdasarkan observasi peneliti setelah mendatangi lokasi tersebut organisasi (perusahaan) tersebut memang tidak terlalu besar. Akan tetapi para karyawan dalam perusahaan tersebut memiliki tingkat kedisiplinan yang cukup bagus. Mereka mematuhi berbagai aturan yang ada dalam perusahaan tersebut terlebih persoalan kedisiplinan yang memang dijunjung tinggi oleh perusahaan. Hal ini terbukti dengan tidak adanya karyawan yang santai-santai pada waktu jam kerja. Semua serba sibuk menjalani aktifitas masing-masing. Sehingga tak khayal jika kemudian air mineral yang diproduksi oleh CV Segar Murni Desa Gayaman Kecamatan Mojoanyar

Mojokerto banyak pesanan tidak hanya dari daerah Mojokerto itu sendiri melainkan juga dari luar kota. (Observasi di CV Segar Murni pada tanggal 21 Juni 2014)

Berdasarkan data yang peneliti peroleh dari pimpinan produksi di CV Segar Murni menunjukkan bahwa area pemasaran CV. Segar Murni (MOJOTRAS) meliputi : JATIM (Mojokerto, Jombang, Sidoarjo, Pasuruan, Surabaya, Nganjuk, Kediri, Blitar, Malang, Probolinggo, Jember, Situbondo, Bondowoso, Lamongan, Bojonegoro, Tuban, Gresik, Trenggalek, Ngawi, Magetan, Bangkalan, Sampang, Pamekasan, Sumenep). JATENG (Sragen, Sukaharjo, Boyolali, Semarang, Rembang). JAKARTA (Pondok Gede, Kebon Jeruk), KALSEL (Banjar Baru), KALTIM (Balikpapan), BALI (Denpasar). Oleh karenanya, pimpinan CV Segar Murni mengupayakan untuk terus menambah jumlah karyawannya. Karena semakin bertambahnya pemesanan.

Disamping itu juga antara satu karyawan dengan karyawan lainnya juga nampak terjalin hubungan yang akrab, gotong royong, bahu membahu untuk saling membantu menyelesaikan tugas dan pekerjaan masing-masing. Hal ini nampak ketika peneliti juga melakukan observasi di ruangan kerja CV Segar Murni Mojokerto. Ketika ada salah satu karyawan yang belum menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan yang

lainnya datang membantu. (Observasi di CV segar Murni pada tanggal 22 Juni 2014)

Menyikapi fenomena yang timbul dalam lingkungan kerja tersebut yang tidak peneliti temukan di tempat-tempat lain yang sebelumnya peneliti kunjungi sebelumnya dan mengingat begitu pentingnya peran kedisiplinan dalam sebuah organisasi atau perusahaan, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan di CV Segar Murni Desa Gayaman Kecamatan Mojoanyar Mojokerto. Diharapkan, dengan melakukan penelitian di perusahaan tersebut maka dapat diketahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga apabila terjadi masalah ketidakdisiplinan kerja dapat dilakukan perbaikan segera demi meningkatkan kinerja karyawan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut : “Apakah ada Hubungan antara disiplin kerja dengan Kinerja Karyawan di CV Segar Murni Desa Gayaman Kecamatan Mojoanyar Mojokerto?”

C. Keaslian Penelitian

1. Penelitian yang dilakukan oleh Suharto dan Budi Cahyono (2005) dengan judul penelitian “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan

dan Motivasi kerja terhadap Kinerja sumber daya manusia di sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah” dengan teknik sampling proporsional sampling, dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja secara individu mampu bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Purnomo Budi Setiyawan dan Waridin (2006) dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang” dengan teknik sampling sensus dengan hasil penelitian terdapat pengaruh secara signifikan disiplin kerja karyawan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Ali Murzaeni (2003) tentang “Pengaruh persepsi guru mengenai kriteria kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru SMU swasta di Kota Tegal”, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara pengaruh persepsi guru mengenai criteria kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMU swasta di Kota Tegal. Variabel kinerja guru yang dijelaskan oleh perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja adalah 46,6%,

sedangkan sisanya dijelaskan oleh predictor lain. Penelitian Edy Purwanto (2001) dengan judul Analisis Pengaruh motivasi,dedikasi dan kemampuan profesi terhadap kinerja guru SMU 1 Bantarkawung Kabupaten Brebes, hasilnya adalah sebagai berikut:

- a. Secara bersama-sama motivasi, dedikasi dan kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMU 1 Bantarkawung Kabupaten Brebes.
 - b. Secara parsial motivasi, dedikasi dan kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMU 1 Bantarkawung Kabupaten Brebes dan motivasi mempunyai pengaruh dominan.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Joko Sarwanto (2007) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Departemen Agama Karanganyar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat terlaksana dalam katagori yang sedang atau cukup, demikian pula dengan kinerja juga baik. Hasil analisis korelasi regresi linier sederhana variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan diperoleh korelasi sebesar 0,362 yang berarti terdapat hubungan yang searah dan asumsi linieritas terpenuhi. Adapun dari hasil penelitian terdapat hubungan yang nyata antara

disiplin kerja karyawan dengan kinerja kerja karyawan pada Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar.

Dengan melihat beberapa Penelitian diatas peneliti sangat tertarik melengkapi skripsi disiplin kerja dan kinerja karyawan karena selama pengamatan penulis masih sedikit peneliti yang mengkorelasikan keduanya, dimana hanya satu penelitian yang peneliti temukan. Maka penulis tertarik untuk melengkapi penelitian terkait dengan disiplin kerja dan kinerja karyawan. Untuk itu peneliti mengambil tema “Hubungan Antara disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada CV Segar Murni Mojokerto.

D. Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu

1. Jika penelitian yang dilakukan oleh Suharto dan Budi Cahyono (2005) dengan judul penelitian “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja sumber daya manusia di secretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah. Dimana dalam penelitian ini mencari pengaruh variabel X (Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Dan Penelitian yang dilakukan oleh Ali Murzaeni (2003) tentang “Pengaruh persepsi guru mengenai kriteria kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru SMU swasta di Kota Tegal”. Dimana variabel X (Persepsi dan iklim kerja) dan Y (Kinerja Guru). Maka dalam penelitian ini rmencari

hubungan antara variabel X (Disiplin Kerja) dengan Variabel Y (Kinerja Karyawan)

2. Penelitian yang dilakukan oleh Purnomo Budi Setiyawan dan Waridin (2006) dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang”. Dimana variabel X (Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi) dan variabel Y (Kinerja Karyawan). Letak perbedaan dengan penelitian ini adalah pada variabel X dimana penelitian ini hanya menggunakan satu variabel yakni Disiplin Kerja
3. Jika Penelitian yang dilakukan oleh Joko Sarwanto (2007) tentang Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dilakukan Di Kantor Departemen Agama Karanganyar. Maka penelitian ini dilakukan di CV Segar Murni Mojokerto.

Dengan demikian peneliti menyatakan bahwa penelitian ini adalah hasil penelitian sendiri, asli tanpa menjiplak penelitian-penelitian yang dilakukan sebelumnya.

E. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja yang diterapkan di CV Segar Murni Desa Gayaman Kecamatan Mojoanyar Mojokerto dengan kinerja karyawan.

F. Manfaat Penelitian

Dari pelaksanaan penelitian ini dapat kiranya memberikan dua manfaat yaitu:

1. Secara teoritis; dapat menambah wacana pengetahuan tentang pengelolaan sumber daya manusia, sehingga pada gilirannya dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam pengembangan keilmuan Psikologi Industri Organisasi.
2. Secara praktis;
 - a) penelitian ini merupakan sumbangan penting bagi CV Segar Murni Desa Gayaman Kecamatan Mojoanyar Mojokerto dalam pengembangan potensi dan kualitas yang dimiliki karyawan, yang kemudian menentukan langkah-langkah pembentukan karyawan yang produktif.
 - b) Bagi peneliti selanjutnya penelitian ini bisa dijadikan acuan untuk melakukan penelitian khususnya yang berkaitan dengan disiplin kerja dan kinerja karyawan

G. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Sistematika dalam penulisan penelitian digunakan agar tidak terjadi tumpang tindih dalam setiap pembahasan. Secara garis besar sistematika pembahasan dalam skripsi ini di bagi menjadi 5 bab, yang mana setiap bab di bagi lagi kepada beberapa sub bab, yang secara rinci sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bagian ini membahas beberapa sub-sub bab diantaranya Latar belakang masalah, Rumusan masalah, Keaslian penelitian, Tujuan penelitian, Manfaat penelitian, dan Sistematika pembahasan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Pada kajian pustaka ini membahas beberapa sub-sub bab diantaranya Variabel Kinerja (Y), Variabel Disiplin Kerja (X), Hubungan antar variabel, Kerangka teoritik dan Hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang metode yang digunakan dalam penelitian yang terdiri dari: Rancangan penelitian, Identifikasi variabel penelitian, Defenisi operasional, Populasi, Instrumen penelitian dan Analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang laporan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti yang terdiri dari Hasil Penelitian, Pengujian Hipotesis, dan kemudian Pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan penutup dari seluruh bab dengan isi kesimpulan dan saran penelitian berikutnya.