

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Setiyawan dan Waridin (2006;112) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kehidupan manusia selalu mengadakan bermacam-macam aktivitas. Salah satu aktivitas itu diwujudkan dalam gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Bekerja mengandung arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan sebuah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas

dalam kerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu, dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya dan juga bertujuan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik (As'ad, 2008:19)

Kebutuhan Pekerjaan yang dimiliki oleh seorang Karyawan atau karyawan tentu berbeda dengan karyawan/Karyawan yang lainnya. Masing-masing pekerjaan memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda dengan bobot pekerjaan yang berbeda pula. Berat atau ringan suatu pekerjaan selain dapat diukur dari deskripsi pekerjaan itu sendiri dapat pula diukur dari sikap seorang pekerja dalam menanggapi pekerjaannya. Pekerjaan yang dianggap sebagai tuntutan akan menjadikannya berat, sebaliknya bila pekerjaan dianggap sebagai karya maka pekerjaan tersebut akan dikatakan ringan.

Situasi inilah yang sering kali memicu terjadinya pengaruh yang fatal dari kinerja karyawan. Salah satu pengaruh ini diantaranya adalah disiplin kerja karyawan, dimana disiplin kerja biasanya tidak terdeteksi oleh manajer perusahaan. Sehingga hal ini akan mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak maksimal didalam melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu manajer perusahaan harus melakukan perhatian bagi karyawan dengan menerapkan disiplin kerja yang tinggi. Terapan ini adalah dalam mewujudkan kinerja yang professional, dengan kata lain bahwa Manajer perusahaan selayaknya membina karyawan melalui disiplin kerja yang

tinggi, karena hal ini juga merupakan faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan demi kemajuan perusahaan.

Karyawan pada suatu perusahaan baik itu milik Pemerintah atau swasta akan dapat bekerja dengan baik dalam menghasilkan suatu barang apabila mereka mempunyai minat dan semangat terhadap pekerjaan tersebut. Minat dan semangat tersebut dapat tumbuh apabila para pemilik perusahaan selalu menyadari akan kewajiban-kewajibannya terhadap para karyawan tersebut, dalam hal ini membimbing, membina dan merawatnya secara wajar sesuai dengan asas-asas kemanusiaan serta menghargainya sebagai pelaksana dari perusahaan. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi baik instansi pemerintah maupun swasta dalam hal ini perusahaan. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan demikian diperlukan juga suatu motivator bagi karyawan untuk meningkatkan disiplin kerja yaitu berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat. Untuk itulah dibutuhkan suatu dorongan bagi karyawan di dalam menyelenggarakan kegiatan di suatu instansi pemerintahan atau perusahaan swasta.

Sebagai pengukuran kinerja Karyawan, yang menjadi tolak ukur dari perkembangan suatu Instansi atau perusahaan, selain manajer memberikan motivasi terhadap karyawan, pihak manajer perusahaan juga meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan, karena dengan disiplin kerja karyawan akan memberi dampak positif dan menghasilkan kinerja yang baik. Bagi para karyawan, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan kariernya.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi Karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik Karyawan untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana Karyawan datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja Karyawan. Seorang Karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang Karyawan yang disiplin tidak akan mencuri

waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan.

Demikian juga Karyawan yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya Karyawan yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi, karena tanpa dukungan disiplin Karyawan yang baik, maka sulit suatu Instansi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan.

Menurut Setiyawan dan Waridin (2006;132) disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada karyawan atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu Setiyawan dan Waridin, (2006;132). Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan

adanya sosok pemimpin atau karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan perusahaan. Menurut Setiyawan dan Waridin (2006;132), disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan.

Sehubungan dengan hal di atas, *Virgo Departement Store* Gorontalo sebagai salah satu perusahaan yang memiliki tingkat kerja yang begitu banyak, dalam aktivitas produksi yang dicapai mengandalkan tenaga manusia. Jadwal kerja yang begitu disiplin yang diterapkan oleh pihak perusahaan tentunya akan berdampak pada kondisi kinerja karyawan. Dengan jadwal kerja karyawan yang begitu banyak dimungkinkan Karyawan *Virgo Departement Store* Gorontalo akan mengalami penurunan pada tingkat kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh daftar jumlah karyawan yang melanggar disiplin kerja selama 2 tahun terakhir terdapat pada tabel berikut :

Tabel 1.1 Daftar Jumlah karyawan yang melanggar disiplin pada *Virgo Dept. Store* Gorontalo : Tahun 2012-2014

Tahun	Bentuk Pelanggaran Disiplin	Jumlah
2012	1. Datang Terlambat	12 Orang
	2. Absen/Alpa	8 Orang
	3. Kurang Tanggap Terhadap Pelayanan	6 Orang
	4. Suka Berdebat Dengan Atasan	3 Orang
Jumlah Pelanggaran Tahun 2012		29 Orang
2013	1. Datang Terlambat	11 Orang
	2. Absen/Alpa	12 Orang
	3. Kurang Tanggap Terhadap Pelayanan	8 Orang
	4. Suka Berdebat Dengan Atasan	2 Orang
Jumlah Pelanggaran Tahun 2013		34 Orang
2014	1. Datang Terlambat	14 Orang
	2. Absen/Alpa	9 Orang

	3. Kurang Tanggap Terhadap Pelayanan	7 Orang
	4. Suka Berdebat Dengan Atasan	1 Orang
Jumlah Pelanggaran Tahun 2014		31 Orang

Sumber : Virgo Departemen Store Gorontalo, 2015

Dari tabel 1.1 diatas terlihat bahwa bentuk pelanggaran disiplin karyawan pada Virgo Departemen Store selama 2 (dua) tahun terakhir yakni jumlah karyawan yang melanggar disiplin mengalami kenaikan, dimana tahun 2012 terdapat 29 karyawan dari total karyawan yang ada sebanyak 40 karyawan, untuk tahun 2013 mengalami kenaikan pelanggaran disiplin yakni sebanyak 34 orang dari total karyawan sebanyak 40 orang. Sedangkan Pada Tahun 2014 mengalami penurunan pelanggaran disiplin, yakni sebanyak 31 orang dari total karyawan sebanyak 40 orang. Namun walaupun ditahun 2014 mengalami penurunan pelanggaran, tetapi untuk jenis pelanggaran disiplin pada karyawan yang sering datang terlambat justru mengalami peningkatan yakni dari 11 orang ditahun 2013 meningkat menjadi 14 orang karyawan di tahun 2014, namun untuk bentuk pelanggaran yang lain mengalami penurunan, namun secara keseluruhan jumlah karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap disiplin masih mengalami fluktuasi.

Melihat Keadaan yang demikian, maka harus diantisipasi secepatnya oleh Virgo *Departement Store* Gorontalo, karena jika seorang Karyawan memiliki kinerja yang buruk, biasanya perusahaan dalam menerapkan disiplin kerja terhadap karyawan yang kurang dipertegas. Akibatnya dalam bekerja pun mereka biasanya kurang bersemangat, malas, lambat bahkan

bisa banyak melakukan kesalahan dan lain-lain hal yang bersifat negatif sehingga menimbulkan pemborosan biaya, waktu serta tingkat absensi yang tinggi.

Situasi seperti yang dialami Karyawan *Virgo Departement Store* Gorontalo ini tentu saja dapat berdampak meningkatkan maupun menurunkan kinerja Karyawan. Dari kondisi tersebut perlu dikaji secara empiris dengan disiplin kerja Karyawan yang menjadi salah faktor yang berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan tersebut.

Jika hal ini tidak diantisipasi secepatnya, maka Kondisi diatas dapat menimbulkan permasalahan bagi pimpinan untuk mendisiplinkan Karyawan, guna dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Demikian pula perlu menciptakan suatu kondisi yang dapat memberikan kepuasan kebutuhan Karyawan, mengingat bahwa disiplin kerja Karyawan dimaksud belum optimal dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Pada saat inilah faktor disiplin kerja sangat berperan.

Dengan fenomena yang telah diutarakan lewat latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang dituangkan dalam skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada *Virgo Departement Store* Gorontalo**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah penelitian adalah sebagai berikut :

1. Cenderung rendah rasa kepedulian karyawan, Terapan Disiplin Kerja bagi Karyawan kurang dipertegas, hal ini terlihat pada kebanyakan karyawan yang masih sering datang terlambat, hal ini diakibatkan pembagian waktu kerja yang belum maksimal oleh perusahaan serta semakin rendah semangat kerja.
2. Kurangnya Disiplin Kerja karyawan, sehingga terlihat banyak karyawan yang kurang semangat bekerja, serta lamban dalam bekerja ataupun kurang tanggap terhadap pelayanan, sehingga rendahnya rasa tanggung jawab.
3. Belum maksimalnya kinerja karyawan, terlihat dari beberapa pekerjaan yang terbengkalai dan banyak melakukan kesalahan serta belum berkembangnya rasa solidaritas antar karyawan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis dapat merumuskan masalah penelitian ini yaitu Seberapa Besar Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Virgo *Departement Store* Gorontalo.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk Mengetahui dan menguji seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Virgo *Departement Store* Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.5.1 Manfaat Teoritis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai bahan informasi serta sumber bacaan untuk kalangan akademis serta masyarakat untuk mengembangkan ilmu khususnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

1.5.2 Manfaat Praktis

Dengan penelitian ini diharapkan bisa dijadikan pertimbangan serta informasi dasar bagi manajemen perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan serta dapat meningkatkan disiplin karyawan.