

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada zaman yang sudah semakin modern sekarang perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia dapat dimanfaatkan sebagai usaha meraih keberhasilan dalam pencapaian tujuan baik secara pribadi individu maupun didalam organisasi. Kebutuhan tenaga-tenaga terampil dalam berbagai bidang sudah merupakan tuntutan dunia modern yang tidak dapat ditunda. Pada masa sulit seperti ini, kita seharusnya lebih menyadari bahwa kita dituntut untuk memiliki kemampuan dan keahlian dalam membuat dan merencanakan pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas.

Karyawan memegang peran penting dalam menjalankan kegiatan perusahaan atau instansi. Apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda akan berjalan kencang dan pada akhirnya dapat menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan atau instansi.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Kedisiplinan Menurut Hasibuan (2010:194) “meliputi tingkat absensi, memenuhi semua peraturan perusahaan, penggunaan waktu secara efektif dan tanggung jawab dalam pekerjaan”.

Menurut Malayu (2016:193) “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mencari semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku”. Kedisiplinan dimaksud perusahaan adalah kesanggupan karyawan untuk menaati peraturan tata tertib yang ada di PT Dirgaputra Ekapratama seperti bekerja pada hari Senin-Jumat, pukul 08.00 WIB sampai 17.00 WIB, apabila suatu perusahaan melakukan aktivitas kerja dengan kinerja yang baik maka citra perusahaan tersebut akan baik.

Pada tabel 3.1 dan tabel 3.2 Rekapitulasi Absensi Karyawan Tahun 2019 dan 2020, menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang terlambat tidak menentu, dilihat dari jumlah rata-rata menit ini didapat bahwa terjadi penurunan kedisiplinan. Artinya masih ada karyawan yang belum menaati jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Pada tabel 3.3 Rekapitulasi Absensi Karyawan di Tahun 2021, menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang terlambat dilihat dari jumlah rata-rata menit mengalami penurunan kedisiplinan melebihi tahun 2019 dan 2020.

Dapat disimpulkan bahwa rekapitulasi absensi di PT Dirgaputra Ekapratama ini mengalami penurunan per 3 tahun terakhir yang mengakibatkan standar kinerja pun menurun.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja karyawan ditentukan oleh seberapa baik pengetahuan yang dimiliki karyawan. Kinerja Menurut Bangun (2012:233) “meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran dan kerjasama”.

Menurut Siswanto dalam Sandy (201:11) “Kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Maka dari itu sangat penting bagi seorang karyawan memiliki kinerja yang baik dalam melakukan tugasnya”

PT. Dirgaputra Ekapratama merupakan perusahaan yang bergerak dibidang otomotif yang menjadi distributor kendaraan roda 2 dan roda 4 yang berpusat di Jakarta Timur dan memiliki 11 cabang nasional. Salah satunya di kota Palembang yang terletak di jalan Tembus Terminal Alang-alang Lebar, pergudangan sukarami blok A4, Kota Palembang.

Melihat dari standar persentase Kinerja karyawan Pada PT Dirgaputra Ekapratama menunjukkan persentase kinerja mengalami penurunan per 2019-2021 yang dimana telah ditetapkan standar persentase kinerja di PT Dirgaputra Ekapratama sebesar 80% sedangkan dalam 3 tahun terakhir

persentase kinerja karyawan turun dibawah standar Perusahaan. Hal ini menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Adapun indikator yang mengalami penurunan yaitu kedisiplinan.

Dari hasil kinerja diatas menunjukkan kedisiplinan semakin memburuk hal ini membuat karyawan PT Dirgaputra Ekapratama bekerja tidak maksimal dan itu membuat kinerja mereka menurun. Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DIRGAPUTRA EKAPRATAMA”**.

1.2 Rumusan Masalah

Didalam suatu Perusahaan, baik Perusahaan besar maupun perusahaan kecil ini tidak lepas dari masalah, dimana besar atau kecilnya suatu masalah tergantung dengan situasi dan kondisi perusahaan itu sendiri. Permasalahan yang akan dibahas penulis yaitu Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dirgaputra Ekapratama?

1.3 Ruang Lingkup Pembahasan

Untuk mempermudah penulis dalam melakukan penulisan laporan ini agar tidak menyimpang dari permasalahan yang ada, maka penulis memberi batasan pembahasan Laporan Akhir yaitu Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dirgaputra Ekapratama.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Dirgaputra Ekapratama.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

a. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan studi yang dilakukan penulis dengan mengetahui secara langsung tentang kondisi nyata perusahaan terkait manajemen sumber daya manusia. Mengenai penilaian disiplin kinerja karyawan pada PT Dirgaputra Ekapratama.

b. Bagi Instansi

Sebagai masukan dan sumbangan pikiran Bagi Perusahaan, Bermanfaat untuk mengetahui dan dapat mengatasi permasalahan yang berhubungan dengan disiplin kerja dan kinerja karyawan.

c. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi mengenai masalah disiplin kerja dan kinerja karyawan kepada rekan-rekan mahasiswa dan pihak lainnya dalam melakukan penelitian dalam penyusunan Laporan Akhir mengenai Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

1.5 Metodologi Penelitian

1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Dirgaputra Ekapratama yang beralamat di jalan Tembus Terminal Alang-alang Lebar, pergudangan sukarami blok A4, Kota Palembang dan objek yang diteliti adalah bidang Sumber Daya Manusia Mengenai Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

1.5.2 Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

1. Data Kualitatif

Menurut Syahirman Yusi dan Idris (2016:107) “Data Kualitatif adalah data yang tidak dapat diukur dalam skala numerik”. Maka data kualitatif biasanya diperoleh dengan cara mengklarifikasikan dalam bentuk kategori.

2. Data Kuantitatif

Menurut Syahirman Yusi dan Idris (2016:107) “Data Kuantitatif adalah data yang berbentuk angka”. Objek yang diteliti dalam penulisan laporan akhir ini adalah karyawan di PT Dirgaputra Ekapratama, data yang diperoleh akan terlihat dari hasil penyebaran kuesioner yang akan dibagikan nantinya.

b. Sumber Data

1. Data Primer

Menurut Syahirman (2012:6) “Data primer yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perseorangan langsung dari objeknya”. Jadi yang dimaksud adalah data yang telah diperoleh langsung dengan menyebarkan Kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT Dirgaputra Ekapratama.

2. Data Sekunder

Menurut Syahirman (2012:7) “Data sekunder adalah data yang telah diperoleh dalam bentuk yang sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi”. Jadi yang dimaksud adalah data yang bukan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh penulis dan dikumpulkan dalam bentuk yang sudah jadi, seperti surat kabar, buku, laporan, dan dokumen perusahaan atau organisasi dan sebagainya.

Data sekunder yang diambil oleh penulis diperoleh dari PT Dirgaputra Ekapratama seperti dokumen rekapitulasi absensi.

1.5.3 Metode Pengumpulan Data

Dalam kegiatan pengumpulan data, penulis melakukan riset lapangan dan riset kepustakaan yaitu dengan teknik – teknik pengumpulan data sebagai:

a. Riset Lapangan (Field Research)

a. Wawancara

Menurut Sugiyono (2015:29) “Wawancara adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan informasi secara langsung dengan mewawancarai karyawan”.

b. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2015:29) “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebar pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada karyawan”.

b. Studi Kepustakaan

Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca, mempelajari serta mengutip kalimat dan pendapat dari para ahli dari buku – buku literatur, jurnal dan artikel yang dianggap penting bagi penulis dan berhubungan dengan judul yang diambil dalam pembuatan laporan akhir ini.

1.5.4 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2015:29) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Jumlah populasi atau karyawan pada PT Dirgaputra Ekapratama berjumlah 32 orang yang terdiri dari karyawan di PT Dirgaputra Ekapratama.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2015:29) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu”. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 32 orang karyawan.

1.5.5 Analisis Data

Dalam penulisan Laporan Akhir ini, penulis akan mengelolah data yang didapat dengan teknik analisa. Penulis menggunakan dua analisa menurut Syahirman Yusi dan Idris (2016:107) yaitu:

1. Analisa Kualitatif adalah data yang tidak dapat diukur dalam skala numerik. Maka data kualitatif biasanya diperoleh dengan cara mengklarifikasikan dalam bentuk kategori.
2. Analisa Kuantitatif adalah data yang berbentuk angka. Objek yang diteliti dalam penulisan laporan akhir ini adalah karyawan di PT Dirgaputra Ekapratama, data yang diperoleh akan terlihat dari hasil penyebaran kuesioner yang akan dibagikan nantinya.

Teknik yang digunakan untuk mengolah data adalah teknik analisis statistik, melalui program komputer *Statistic Analysis SPSS 25* adapun teknik analisis data yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut.

1.5.5.1 Regresi Linier Sederhana

Menurut Yusi dan Idris (2016:146) “Regresi sederhana adalah suatu pola hubungan yang merupakan fungsi, dimana terdapat satu variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat”.

Penulis Menggunakan persamaan regresi sederhana untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan. Adapun rumus Regresi Sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

X = Faktor Kedisiplinan

a = Konstanta, bila X= 0 maka Y = a

b = Koefisien Regresi

Y = Kinerja Karyawan

Variabel – variabel dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel, yaitu sebagai berikut:

1. Variabel bebas (Independent) yaitu Kedisiplinan
2. Variabel terikat (Dependent) yaitu Kinerja Karyawan

1.5.5.1.1 Validitas

Menurut Albert (2011:49) “Validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukur mampu mengukur apa yang akan diukur”. Uji validitas digunakan untuk pengukuran valid atau tidak valid nya suatu kuesioner. Menurut Priyatno (2012) “Jika nilai korelasi $> 0,30$ maka dapat dikatakan valid, tetapi jika nilai korelasi $< 0,30$ maka dapat dikatakan tidak valid”.

1.5.5.1.2 Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2015:269) “Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan”. Jika nilai Cronbach’s Alpha $> 0,600$, maka kuesioner dinyatakan reliabel, jika nilai Cronbach’s Alpha $< 0,600$, maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel.

1.5.5.1.3 Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Jika nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara individual berpengaruh positif terhadap variabel terikat. Sedangkan jika nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$

tabel maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

1.5.5.2 Skala Pengukuran

Penulis menggunakan skala likert untuk digunakan dalam perhitungan kuesioner. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial.

Menurut Imam Ghozali (2005) “Skala Likert adalah skala yang berisi 5 tingkat preferensi jawaban”. Dengan pilihan sebagai berikut:

Tabel 1.1
Skala Pengukuran

Pernyataan		Skor
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Kurang Setuju	KS	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

Sumber: Imam Ghozali (2005)

Skala Likert ini dibuat sebagai pilihan jawaban pada kuesioner yang penulis buat, dan hasil jawaban akan diolah sebagai pembahasan untuk memperoleh jawaban dari permasalahan yang ada.

1.6 Operasional Variabel

Variabel dan Pengukurannya

Menurut Sugiyono (2018), “Variabel adalah karakteristik atau atribut dari individu atau organisasi yang dapat diukur atau diobservasi yang bisa bervariasi antara orang dan organisasi yang diteliti”.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan operasionalisasi variabel sebagai berikut:

Tabel 1.2
Operasionalisasi Variabel dan Pengukurannya

No.	Variabel	Indikator
1.	Disiplin Kerja (X)	Malayu S.P Hasibuan (2010:194) Indikator-indikator disiplin kerja adalah: 1 Mematuhi semua peraturan perusahaan 2 Penggunaan waktu secara Efektif 3 Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugasnya 4 Tingkat absensi
2.	Kinerja Karyawan (Y)	Bangun (2012:233) Adapun aspek-aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja karyawan diantaranya. 1 Kuantitas Pekerjaan 2 Kualitas Pekerjaan 3 Ketepatan waktu 4 Kehadiran 5 Kemampuan kerja sama

1.7 Kerangka Pikir

Pada penelitian ini, penulis menggunakan dua variabel penelitian yang terdiri dari variabel independen (X) yaitu Disiplin kerja, dan variabel dependen (Y) yang meliputi kinerja karyawan. Variabel X merupakan penyebab terjadinya serta terpengaruhnya variabel Y.

1. Variabel Independen

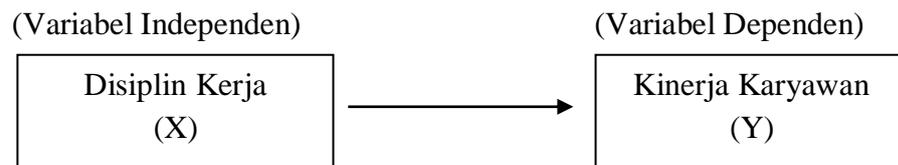
Menurut Sugiyono (2018), “Variabel Independen ini sering disebut sebagai variabel bebas, Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”.

Variabel Independen pada penelitian ini yang digunakan penulis yaitu Disiplin Kerja sebagai variabel (X).

2. Variabel Dependen

Menurut Sugiyono (2018), “Variabel Dependen ini sering disebut variabel terikat, Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”.

Variabel Dependen pada penelitian ini yang digunakan penulis yaitu Kinerja Karyawan sebagai variabel (Y).



Gambar 1.1 Kerangka Pikir