

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu organisasi atau perusahaan merupakan suatu bentuk kerja sama antara dua orang atau lebih yang berkumpul untuk mencapai suatu tujuan. Perusahaan dalam mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh. Salah satu faktor yang berperan penting adalah sumber daya manusia. Manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan salah satunya dapat dilihat dengan kedisiplinan kerja karyawannya.

Disiplin kerja merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia terpenting dan berkaitan erat dengan pengelolaan sumber daya bagi suatu perusahaan. Pada dasarnya setiap karyawan menyadari bahwa disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan yang harus diterapkan dan harus dilaksanakan oleh masing-masing individu, karena dengan disiplin kerja yang baik akan memberikan kelancaran dalam proses menjalankan pekerjaan dan juga akan mencapai hasil kerja yang maksimal dalam perusahaan.

Menurut Rivai dalam Aditya dan Fareshti (2017:117) “Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.”

Disiplin sangat penting bagi pertumbuhan perusahaan, terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaannya dan juga disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan, prosedur serta kebijakan yang ada, sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi karyawan. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran

pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal dan target perusahaan akan tercapai. Bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan meningkatkan semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan dan target yang telah ditetapkan perusahaan.

PT Sarwa Karya Wiguna merupakan perusahaan berbadan hukum yang bergerak dibidang general kontraktor, autorice distributor 3M, agen resmi loket *Payment Point Online Banking (PPOB)*, pelaksanaan pekerjaan teknik PT PLN (Persero) wilayah Lahat dan Lampung, pelaksanaan pekerjaan konstruksi teknik pembangunan jaringan listrik tegangan menengah dan tegangan rendah serta pemeliharaan jaringan listrik berdiri pada tahun 2005 yang beralamat di Jl. Residen Abd. Rozak (Patal Pusri) Lr. Bakti LKMD No. 25 RT. 45 RW. 9 Kel. Bukit Sangkal Kec. Kalidoni Palembang Sumatera Selatan 30114.

PT Sarwa Karya Wiguna sebagai mitra usaha PT PLN (Persero) agar dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan tidak terlepas dari masalah disiplin kerja dalam aktivitas kerjanya. Disiplin kerja berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki maka semakin tinggi kinerja karyawan dan sebaliknya semakin rendah disiplin kerja yang dimiliki maka semakin rendah kinerja karyawannya. Berikut ini adalah tabel rekapitulasi data absensi karyawan PT Sarwa Karya Wiguna pada tahun 2020-2022.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Data Absensi Karyawan PT Sarwa Karya Wiguna
Tahun 2020- 2022

No	Bulan	Jumlah Karyawan Datang Terlambat		
		2020	2021	2022
1	Januari	14	11	14
2	Februari	16	8	14
3	Maret	13	10	12

Lanjutan Tabel 1.1

4	April	12	7	9
5	Mei	11	8	15
6	Juni	13	10	14
7	Juli	7	10	14
8	Agustus	14	5	6
9	September	12	6	7
10	Oktober	15	8	10
11	November	13	10	11
12	Desember	13	8	12
Total		153	101	138

Sumber: PT Sarwa Karya Wiguna, 2023

Pada Tabel 1.1 di atas dapat dilihat keterlambatan karyawan paling banyak terjadi pada tahun 2020 dengan 153 kali keterlambatan yang terjadi, tahun 2021 mengalami penurunan menjadi 101 kali keterlambatan dan pada tahun 2022 kembali meningkat menjadi sebanyak 138 kali keterlambatan karyawan. Semakin banyak karyawan yang melakukan pelanggaran kedisiplinan, maka hal itu dapat berpengaruh terhadap hasil pencapaian kinerja oleh karyawan tersebut sehingga kinerjanya kurang maksimal. Berikut adalah rekapitulasi persentase hasil kinerja karyawan pada PT Sarwa Karya Wiguna.

Tabel 1.2
Persentase Realisasi Hasil Kinerja Karyawan PT Sarwa Karya Wiguna
Tahun 2020-2022

No	Indikator Kinerja Karyawan	Standar Persentase	Persentase Data Kinerja Karyawan		
			2020	2021	2022
1	Tanggung Jawab	85	90	87	93
2	Kerja Sama	85	88	93	87
3	Inisiatif	85	79	81	84
4	Kedisiplinan	85	79	83	80

Sumber: PT Sarwa Karya Wiguna, 2023

Dari data di atas, menunjukkan bahwa sebagian persentase kinerja karyawan mengalami penurunan. Standar persentase kinerja karyawan yang telah ditetapkan oleh perusahaan ini bertujuan agar karyawan dapat

menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan sehingga target perusahaan dapat tercapai. Dapat dilihat pada tabel 1.2 hasil kinerja karyawan salah satunya adalah indikator kedisiplinan pada tahun 2020 sebesar 79%, tahun 2021 mengalami kenaikan menjadi 83% namun pada tahun 2022 menurun kembali sebesar 80%.

Kedisiplinan merupakan salah satu hal yang harus terus ditingkatkan agar karyawan terbiasa bekerja dengan penuh kedisiplinan dan tanggung jawab sesuai dengan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan. Apabila karyawan tidak dapat bekerja dengan disiplin maka karyawan tersebut tidak dapat memberikan kinerja yang baik terhadap perusahaan. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sarwa Karya Wiguna”**.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun masalah yang akan dibahas dalam penelitian di PT Sarwa Karya Wiguna adalah apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT Sarwa Karya Wiguna?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Agar penulisan laporan akhir ini terarah dan tidak menyimpang dari pokok permasalahan yang ada, maka penelitian ini akan berfokus kepada Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sarwa Karya Wiguna.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sarwa Karya Wiguna.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis, penelitian ini sebagai tambahan wawasan serta studi perbandingan antara teori-teori yang penulis dapatkan selama masa perkuliahan dengan kondisi sesungguhnya yang ada pada perusahaan, sehingga dapat menambah pengetahuan dan pengalaman.
2. Bagi Perusahaan, diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan sumbangan pemikiran dalam mengatasi berbagai permasalahan yang berhubungan dengan disiplin kerja dan kinerja karyawan.
3. Bagi Pembaca, penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian mengenai masalah disiplin kerja dan kinerja karyawan dimasa yang akan datang.

1.5 Metode Penelitian

1.5.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian adalah keseluruhan cara dalam suatu penelitian dari mulai perumusan masalah sampai membuat suatu kesimpulan. Pendekatan penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang berfokus pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sarwa Karya Wiguna Palembang.

1.5.2 Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

1. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data non-numerik atau angka.

Data ini biasanya berisi analisa kondisi saat ini pada

perusahaan sehingga membantu peneliti dalam menentukan permasalahan. Dalam penelitian ini, data kualitatif diperoleh dari hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan salah satu karyawan PT Sarwa Karya Wiguna Palembang.

2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif merupakan data yang berupa bilangan atau angka yang dapat berubah-ubah nilainya dan variatif. Dari angka yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data. Data kuantitatif diperoleh dari pengolahan hasil berupa kuesioner dan digunakan untuk menganalisis. Kuesioner disebarkan kepada karyawan pada PT Sarwa Karya Wiguna Palembang.

b. Sumber data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai penelitian terkait. Dalam penelitian ini, jenis data yang penulis gunakan adalah data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh secara langsung oleh penulis melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Sarwa Karya Wiguna. Untuk mendukung data dan informasi penulis juga mengadakan wawancara secara langsung kepada karyawan PT Sarwa Karya Wiguna.

2. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh penulis melalui buku-buku, jurnal dan data yang langsung diperoleh dari pihak PT Sarwa Karya Wiguna.

1.5.3 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis dalam melakukan pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Riset Lapangan

Merupakan teknik pengumpulan data yang diperoleh secara langsung untuk memperoleh data atau informasi yang dibutuhkan, dengan cara:

a. Kuesioner

Penulis memberikan kuesioner kepada karyawan PT Sarwa Karya Wiguna. Hasil kuesioner inilah yang akan dijadikan bahan sebagai pembahasan dari permasalahan. Sugiyono (2018:225), “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Kuesioner digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Wawancara

Menurut Burke dalam Sugiyono (2018:230), “Wawancara adalah teknik pengumpulan data dimana pewawancara (peneliti atau yang diberi tugas melakukan pengumpulan data) dalam mengumpulkan data mengajukan suatu pertanyaan kepada yang diwawancarai”. Penulis melakukan wawancara dengan salah satu karyawan PT Sarwa Karya Wiguna dengan cara penulis berkunjung ke kantor PT Sarwa Karya Wiguna guna mendapatkan informasi yang dibutuhkan mengenai disiplin kerja.

2. Riset Kepustakaan

Menurut Sugiyono (2016:291), “Riset kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti, selain itu studi kepustakaan sangat penting dalam melakukan penelitian, hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur-literatur ilmiah”. Pada riset kepustakaan ini penulis mengumpulkan dan memperoleh data yang diperlukan dengan mencari keterangan dan informasi yang berhubungan dengan masalah penelitian dengan membaca, mempelajari dan mengutip kalimat serta pendapat para ahli dari berbagai buku-buku, jurnal-jurnal yang berhubungan dengan judul penelitian ini.

1.5.4 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2018:130), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini yang akan menjadi populasi adalah karyawan PT Sarwa Karya Wiguna sebanyak 42 orang.

2. Sampel

Menurut Sinambela (2021:160), “Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 42 orang yang dikarenakan jumlah populasi yang ada kurang dari 100 orang, maka yang dilakukan adalah metode sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel.

1.5.5 Analisis Data

Analisa data merupakan suatu langkah yang paling menentukan dari suatu penelitian, karena analisa data berfungsi untuk menyimpulkan hasil penelitian. Adapun teknik analisa data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Metode Kualitatif

Menurut Sugiyono (2017:9-10), “metode kualitatif digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan observasi, wawancara, dokumentasi), data yang diperoleh cenderung data kualitatif, analisis data bersifat kualitatif, dan hasil penelitian bersifat untuk memahami makna, memahami keunikan, mengkonstruksi fenomena dan menemukan hipotesis”.

Penulis mendapatkan data kualitatif melalui wawancara langsung dengan salah satu karyawan PT Sarwa Karya Wiguna untuk mendapatkan informasi mengenai data keterlambatan dan kinerja karyawan PT Sarwa Karya Wiguna serta data mengenai perusahaan.

2. Metode Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2017:207), “Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Data kuantitatif didapatkan melalui perhitungan jawaban responden dalam kuesioner berdasarkan alternatif jawaban. Selain itu, untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sarwa Karya Wiguna, maka digunakan urutan pemberian skor menggunakan skala Likert. Tingkatan Skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3
Skala Pengukuran Likert

No.	Skala Likert	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Cukup Setuju (CS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono,2018:160

Skala likert ini dibuat sebagai pilihan jawaban pada kuisisioner yang penulis buat dan hasil jawaban responden akan diolah sebagai pembahasan untuk memperoleh jawaban dari permasalahan yang ada.

1.5.5.1 Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut Yusi dan Idris (2016:92), “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument”. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Suatu kuesioner dikatakan

valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut serta dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Uji validitas dalam penelitian ini digunakan dengan bantuan program SPSS versi 26.0. Cara penilaiannya dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif maka pertanyaan tersebut dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017: 130), “uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”.

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu test merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel. Penelitian dianggap dapat diandalkan bila memberikan hasil yang konsisten untuk pengukuran yang sama. Tidak bisa diandalkan bila pengukuran yang berulang itu memberikan hasil yang berbeda-beda. Tinggi rendahnya reliabilitas, secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut nilai koefisien reliabilitas. Pengujian reliabilitas pada instrumen penelitian ini dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha* dengan menggunakan program SPSS versi 26.0. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika *Cronbach Alpha* $>$ 0,60 maka indikator data dikatakan reliabel (Mayasari, 2022:96).

1.5.5.2 Teknik Pengolahan Data

Teknik yang digunakan untuk mengolah data adalah teknik analisis statistik dengan menggunakan program SPSS versi 26.0. Adapun teknik analisis data yang digunakan penulis adalah sebagai berikut:

1. Regresi Linear Sederhana

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

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan persamaan regresi sederhana untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan regresi sederhana adalah:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X = Disiplin Kerja

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

b = Koefisien Regresi

2. Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Yusi dan Idris (2020:139), “jika koefisien korelasi dikuadratkan akan menjadi koefisien penentu atau koefisien determinasi (KD). Artinya, penyebab perubahan pada variabel Y disebabkan oleh variabel X sebesar kuadrat koefisien. Koefisien determinasi ini menjelaskan besarnya pengaruh nilai suatu variabel (variabel X) terhadap naik turunnya variabel lain (variabel Y)”. Jadi, pada penelitian ini koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besaran pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

3. Uji T

Menurut Ghozali dalam Nanincova (2019:2) mengatakan bahwa uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi uji $t < 0,005$ maka disimpulkan bahwa secara individual variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Apabila hasil pengujian menunjukkan:

1. $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau apabila probabilitas kesalahan kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak, H_a diterima. Artinya variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau apabila probabilitas kesalahan lebih dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

1.5.5.3 Dimensi dan Indikator Variabel

Adapun dimensi dan indikator variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.4
Dimensi dan Indikator Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Sumber
Disiplin Kerja (X)	Taat terhadap aturan waktu	<ul style="list-style-type: none"> • Jam masuk kerja • Jam istirahat • Jam pulang 	Likert	Singodimedjo dalam Sutrisno dalam Fitri dkk, (2021:201)
	Taat terhadap peraturan perusahaan	<ul style="list-style-type: none"> • Cara berpakaian • Sopan santun • Kepatuhan dalam melaksanakan tugas 	Likert	

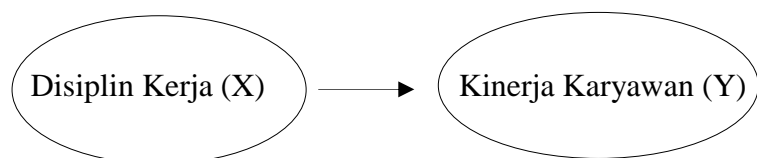
Lanjutan Tabel 1.4

	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> • Bertingkah laku dalam pekerjaan • Tanggung jawab terhadap tugas • Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan 	Likert	
	Taat terhadap peraturan lainnya	<ul style="list-style-type: none"> • Norma yang berlaku 	Likert	
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> • Terampil dalam menguasai pekerjaan • Teliti • Mampu bekerja dengan cepat dan tepat • Dapat memenuhi standar kualitas kerja 	Likert	Mangkunegara dalam Ritonga dkk, (2022:111)
	Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil pekerjaan lebih baik dari sebelumnya • Pencapaian volume kerja sesuai dengan harapan perusahaan 	Likert	

Lanjutan Tabel 1.4

	Tanggung Jawab	<ul style="list-style-type: none"> • Menyelesaikan tugas tepat waktu • Memelihara sarana dan prasarana 	Likert	
	Kerja Sama	<ul style="list-style-type: none"> • Dapat membangun hubungan baik sesama rekan kerja • Mampu memberikan saran dan kritik yang membangun kepada rekan kerja 	Likert	
	Inisiatif	<ul style="list-style-type: none"> • Dapat melaksanakan pekerjaan tanpa diperintah • Memiliki inisiatif dalam membuat keputusan 		

Pada penelitian ini, penulis menggunakan Variabel penelitian yang terdiri dari variabel independen (X) yaitu Disiplin Kerja dan variabel dependen (Y) yaitu Kinerja Karyawan. Variabel X ialah penyebab terjadinya serta terpengaruhnya Variabel Y, yaitu sebagai berikut:



Gambar 1.1
Kerangka Berpikir