

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Pemilihan Judul

Dalam suatu organisasi peranan sumber daya manusia merupakan sumber utama yang paling penting untuk menjalankan aktivitas perusahaan atau instansi, karena manusialah yang melancarkan, menjalankan, menentukan dan melaksanakan kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan atau instansi.

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. Kinerja karyawan ditentukan oleh seberapa baik pengetahuan yang dimiliki karyawan. Lebih lanjut untuk menghasilkan kinerja yang baik, maka perusahaan membutuhkan sistem yang baik pula. Sistem ini bukan hanya peraturan atau standar yang ada melainkan juga melibatkan pihak-pihak yang terlibat langsung yaitu sumber daya manusia.

Untuk itu guna meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi memerlukan kedisiplinan kerja yang baik. Yang mana Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Malayu, 2016:193). Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

PT Ekajaya Kridatama cabang Prabumulih merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perminyakan wellservice dan perawatan fasilitas produksi minyak. PT Ekajaya yang berpusat di Jakarta ini menyebar ke beberapa wilayah di Indonesia untuk menjalankan bisnis nya, perusahaan ini merupakan perusahaan yang menjalankan pekerjaannya dengan cara memenangkan tender dari perusahaan-perusahaan besar seperti Pertamina dan

perusahaan migas lainnya. PT Ekajaya Kridatama cabang yang beralamat di Jln. Kapten Dulhak No.315 Kel. Wonosari Kec. Prabumulih Utara Kota Prabumulih ini memiliki 31 orang karyawan. PT Ekajaya Kridatama dituntut untuk dapat menyelesaikan tugasnya untuk melakukan pengecekan dan perawatan fasilitas produksi dengan baik agar merasa puas dengan apa yang dikerjakannya dan memperoleh kepercayaan dari mitra kerjanya. Berikut adalah data karyawan PT Ekajaya Kridatama

Tabel 1.1
Data Karyawan

No.	Pekerjaan	Jumlah
1.	Kepala Cabang	1
2.	Asisten	1
3.	Staff	29
Total		31

Sumber: disalin dari Daftar Nama Karyawan Bagian Administrasi PT Ekajaya Kridatama (2018)

Pada Perusahaan ini, karyawan dituntut untuk memiliki kinerja yang baik seperti inisiatif, tanggung jawab, kerjasama, dan kedisiplinan agar dapat mencapai tujuan dari perusahaan sesuai dengan apa yang diharapkan. Kedisiplinan yang dimaksud perusahaan ini adalah kesanggupan karyawan untuk mentaati tata tertib. Seperti yang tertera dalam tata tertib perusahaan, karyawan PT Ekajaya Kridatama bekerja pada pukul 08:00 WIB sampai pukul 16:30 WIB, dan pada Hari Senin-Jumat. Apabila suatu perusahaan melakukan aktivitas kerja dengan kinerja yang baik maka citra perusahaan tersebut akan baik. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memberikan performa yang maksimal untuk meningkatkan keuntungan perusahaan. Berikut adalah rekapitulasi data kinerja karyawan

Tabel 1.2
Rekapitulasi Data Kinerja Karyawan
Tahun 2015-2017

No	Indikator Kinerja Karyawan	Standar Persentase	Persentase Data Kinerja Karyawan		
			2015	2016	2017
1.	Inisiatif	80%	78%	76%	75%
2.	Tanggung Jawab	80%	80%	78%	75%
3.	Kerjasama	80%	79%	78%	78%
4.	Kedisiplinan	80%	79%	77%	74%

Sumber : Diolah Dari Data Kinerja Karyawan Bagian Administrasi PT Ekajaya Kridatama (2018)

Dari rekapitulasi data diatas, menunjukkan bahwa beberapa persentase kinerja karyawan mengalami penurunan. Seluruh indikator kinerja karyawan yang ditetapkan oleh perusahaan ini bertujuan agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Adapun salah satu dari indikator kinerja karyawan yang mengalami penurunan ini adalah kedisiplinan, sehingga kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada PT Ekajaya Kridatama masih banyak karyawan yang tidak hadir dan terlambat masuk kerja, Hal ini dapat terlihat dari rekapitulasi data absensi karyawan yang terlambat

Tabel 1.3
Rekapitulasi Data Absensi Karyawan Yang Terlambat
Tahun 2015-2017

No	Bulan	Jumlah Karyawan Yang Datang Terlambat (Orang)		
		2015	2016	2017
1.	Januari	7	12	23
2.	Februari	8	11	20
3.	Maret	8	11	18
4.	April	7	12	19
5.	Mei	8	10	21
6.	Juni	8	10	16
7.	Juli	7	11	17
8.	Agustus	7	11	23
9.	September	6	12	20
10.	Oktober	9	10	17
11.	November	10	12	21
12.	Desember	7	9	25

Sumber: Diolah Dari Data Rekap Absensi Bagian Administrasi PT Ekajaya Kridatama (2018)

data diatas menunjukkan bahwa terjadi penurunan kedisiplinan dari tahun ke tahun. Artinya masih banyak karyawan PT Ekajaya kridatama yang belum mentaati jam kerja yang telah ditetapkan. Dengan makin banyaknya karyawan yang melakukan pelanggaran kedisiplinan, tentunya hal tersebut akan memperburuk kinerja perusahaannya. Berikut adalah jumlah rata-rata waktu keterlambatan karyawan

Tabel 1.4
Rekapitulasi Rata-rata Waktu Keterlambatan Karyawan
Tahun 2015-2017

No	Bulan	Rata-rata Waktu Keterlambatan Karyawan (Menit)		
		2015	2016	2017
1.	Januari	14"	15"	23"
2.	Februari	12"	15"	18"
3.	Maret	12"	10"	21"
4.	April	13"	12"	20"
5.	Mei	9"	11"	21"
6.	Juni	9"	10"	29"
7.	Juli	14"	11"	25"
8.	Agustus	12"	10"	28"
9.	September	9"	11"	20"
10.	Oktober	16"	12"	22"
11.	November	14"	9"	22"
12.	Desember	12"	10"	25"

Sumber: Diolah Dari Data Rekap Absensi Bagian Administrasi PT Ekajaya Kridatama (2018)

dari data diatas menunjukkan waktu keterlambatan semakin memburuk. Hal ini membuat jam kerja karyawan PT Ekajaya Kridatama berkurang. Tentu dengan berkurangnya jam kerja, Karyawan PT Ekajaya Kridatama bekerja dengan tidak maksimal dan itu membuat kinerja mereka menurun. Berdasarkan penjabaran diatas, maka penulis tertarik untuk membahas **“PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT EKAJAYA KRIDATAMA CABANG KOTA PRABUMULIH”**.

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 Ekajaya Kridatama Cabang Kota Prabumulih ?

1.3. Ruang Lingkup Masalah

Penulis akan membatasi ruang lingkup pembahasan agar lebih mengarahkan pembahasan dan tidak menyimpang dalam penulisan yang akan dibahas, maka penulis membatasi ruang lingkup pembahasan Laporan Akhir yaitu Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ekajaya Kridatama Kota Prabumulih.

1.4. Tujuan dan Manfaat

1.4.1. Tujuan Penulisan

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang hendak dicapai penulis dalam penelitian ini yaitu Untuk mengetahui Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT Ekajaya Kridatama Kota Prabumulih.

1.4.2. Manfaat Penulisan

Adapun manfaat yang dapat di ambil dari penulisan proposal penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan dan pengetahuan baru melalui pengalaman yang diperoleh selama melakukan penelitian, serta dapat membantu penulis dalam mengimplementasikan teori-teori yang telah didapat dalam mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ekajaya Kridatama Kota Prabumulih.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan kritik dan saran bagi perusahaan guna mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Ekajaya Kridatama Kota Prabumulih.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan sebagai sumber referensi bagi rekan-rekan mahasiswa dan pihak lainnya dalam melakukan penelitian lebih lanjut. Serta sebagai tambahan bahan pustaka serta acuan bagi peneliti selanjutnya dalam penyusunan Laporan Akhir mengenai Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5. Metode Penelitian

1.5.1. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Ekajaya Kridatama cabang yang beralamat di Jln. Kapten Dulhak No.315 Kel. Wonosari Kec. Prabumulih Utara Kota Prabumulih. Objek yang diteliti adalah pada bidang Sumber Daya Manusia mengenai Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

1.5.2. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penulisan laporan akhir ini adalah data primer dan data sekunder

a. Data Primer

Data primer menurut Indrawan (2014:103) adalah data yang dikumpulkan dan diolah oleh suatu organisasi atau perseorangan langsung dari objeknya.

Data primer dalam laporan ini berupa data yang penulis kumpulkan langsung dari hasil wawancara dengan Kepala Cabang PT Ekajaya Kridatama Cabang Kota Prabumulih dan hasil kuesioner yang diajukan pada karyawan kontrak PT Ekajaya Kridatama Cabang Kota Prabumulih.

b. Data Sekunder

Menurut Indrawan (2014:103) adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi.

Data yang yang diperoleh berupa data absensi dan data kinerja pegawai untuk mendapatkan informasi mengenai kedisiplinan kerja pegawai dan kinerja karyawan.

1.5.3. Populasi, Sampel dan Teknik Pengumpulan Data

1.5.3.1. Populasi

Menurut (Kuncoro dalam Yusi dan Idris 2016:63) “Populasi adalah suatu kelompok elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang di perlukan”.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Ekajaya Kridatama Cabang Kota Prabumulih yang berjumlah 31 orang.

1.5.3.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2015:81) “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penulis menggunakan teknik pengambilan sampel Nonprobability Sampling, yaitu Sampling jenuh”.

Menurut Sugiyono (2015:84) “Nonprobability atau Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”.

Penulis menjadikan seluruh populasi sebagai sampel yaitu semua karyawan PT Ekajaya Kridatama Cabang Kota Prabumulih yaitu sebanyak 31 orang.

1.5.4. Teknik Pengambilan Data

Adapun teknik pengambilan data yang penulis gunakan dalam mengumpulkan data dan informasi untuk penulisan laporan akhir ini yaitu dengan cara :

1. Riset Kepustakaan (*Library Research*)

Dalam riset pustaka ini penulis akan mengambil data-data atau informasi-informasi dengan cara mempelajari buku-buku atau referensi yang lain untuk

mendapatkan keterangan yang berhubungan dengan masalah, agar dapat membandingkan antara teori dengan praktek di Instansi.

2. Riset Lapangan (Field Research)

Dengan riset lapangan penulis dapat melakukan penelitian lapangan untuk memperoleh data atau informasi yang diperlukan secara langsung dengan cara kuesioner.

Menurut Sugiono (2015:142) “menyatakan, bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”.

Penulis memberikan kuesioner kepada karyawan kontrak PT. Ekajaya Kridatama Cabang Kota Prabumulih. Adapun jenis kuesioner yang digunakan yaitu kuesioner tertutup, untuk membantu responden untuk menjawab dengan cepat, dan memudahkan penulis dalam melakukan analisis data terhadap kuesioner yang sudah terkumpul.

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

Analisa kualitatif adalah data yang tidak dapat diukur dalam skala numerik. Namun karena dalam statistik semua data harus dalam bentuk angka, maka data kualitatif umumnya diakuantatifkan supaya formulasi statistik dapat dipergunakan. Caranya adalah dengan mengklasifikasikan dalam bentuk kategori.

2. Analisa Kuantitatif

Analisa kuantitatif adalah data yang berbentuk angka. Objek yang diteliti dalam penulisan laporan akhir ini adalah karyawan kontrak PT Ekajaya Kridatama Cabang Kota Prabumulih, data yang diperoleh akan terlihat dari hasil penyebaran kuesioner yang akan dibagikan nantinya.

1.5.5.1. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ini adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Adapun instrumen variabel kedisiplinan dan variabel kinerja karyawan ialah sebagai berikut:

Tabel 1.5

Instrumen Kedisiplinan dan Kinerja Karyawan

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Kedisiplinan (X)	Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku	1. Mematuhi semua peraturan perusahaan 2. Penggunaan waktu secara efektif 3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas 4. Tingkat absensi	Skala Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu	Skala Likert

1.5.5.2. Validitas

“Validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukur mampu mengukur apa yang akan diukur”. (Albert, 2011:49).

Sedangkan menurut (Sugiyono, 2015:267), validitas eksternal berkenaan dengan derajat akurasi apakah hasil penelitian dapat digeneralisasikan atau diterapkan pada populasi dimana sampel tersebut diambil.

Uji Validitas digunakan untuk pengukuran valid atau tidak validnya suatu kuesioner.

1.5.5.3. Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan.

Suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti objek yang sama, atau peneliti dalam kurun waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. (Sugiyono, 2015:269).

1.5.5.4. Teknik Pengolahan Data

Teknik yang digunakan untuk mengolah data adalah teknik analisis statistik, melalui program komputer Excel Statistic Analysis & SPSS 16.0. adapun teknik analisis data yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

1.5.5.4.1. 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

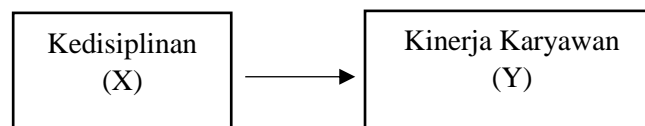
b = Koefisien Regresi

Y = Kinerja Karyawan

Variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari 2 (dua) variabel, yaitu sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (*Independent*) yaitu Kedisiplinan
2. Variabel Terikat (*Dependent*) yaitu Kinerja Karyawan

Gambar 1.1 kerangka Pikir



1.5.5.4.2. Uji Parsial (Uji t)

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

1.5.5.4.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono (2015:141) Koefisiensi determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pada model regresi linear, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisiensi determinasi totalnya (R^2). Jika (R^2) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika R^2 makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

1.5.5.5. 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.

(Riduwan, 2010: 38-39), dalam penelitian gejala sosial telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang disebut sebagai variabel penelitian.

Menurut Imam Ghazali (2005) “skala Likert adalah skala yang berisi 4 tingkat preferensi jawaban” dengan pilihan sebagai berikut:

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

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.