BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebuah perusahaan potensi Sumber Daya Manusia pada dasarnya merupakan salah satu modal dan memegang peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin, sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja akan tetapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting, manusia bisa dikatakan sebagai sumber daya utama yang mampu mengatur, menganalisis, dan mengendalikan masalah yang ada di dalam perusahaan. Selain itu manusia mempunyai keinginan, pikiran, perasaan, status dan latar belakang yang beragam yang dibawa ke dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

Perusahaan dituntut memiliki pandangan dan sikap disiplin untuk meningkatkan produktivitas pegawai, demi mencapai tujuan yang diinginkan. Disiplin kerja merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia terpenting dan berkaitan erat dengan pengelolaan sumber daya bagi suatu perusahaan. Pada dasarnya setiap pegawai menyadari bahwa disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan yang harus diterapkan dan harus dilaksanakan oleh masing-masing individu karena dengan displin kerja yang baik akan memberikan kelancaran dalam proses menjalankan pekerjaan dan juga akan mencapai hasil kerja yang maksimal dalam perusahaan.

Menurut Sutrisno (2009:97), Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta berbagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Maksud dari disiplin kerja di CV Novindo Inti Perkasa ini adalah mengenai disiplin waktu kerja dan yang pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja organisasi tersebut. Contoh yang sederhana dalam hal ini adalah, jika seorang karyawan sering datang terlambat maka secara otomatis hal tersebut akan

merugikan organisasi dimana ia bekerja, seperti berkurangnya jam kerja bagi karyawan yang bersangkutan sehingga tidak tercapainya target yang ditetapkan pada waktu tersebut akan sangat besar. Sikap disiplin juga akan memberikan pengaruh negatif kepada karyawan lain terutama jika perilaku tidak disiplin tersebut dibiarkan berlarut-larut oleh pimpinan atau atasan langsung terhadap karyawan tersebut. Sikap malas dan tak acuh akan muncul jika sikap "pembiaran" oleh pimpinan berkelanjutan.

Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, seseorang akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan, kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh organisasi adalah dengan menanamkan jiwa disiplin mulai dari pimpinan dengan tujuan memberikan contoh kepada bawahan, dengan demikian suatu kerja karyawan dapat meningkat.

CV Novindo Inti Perkasa Cabang Kota Palembang merupakan perusahaan swasta berskala nasional yang bergerak dalam bidang distributor kawat las, olie pelumas terbesar di Kota Palembang dengan produk-produk USA seperti Solex Lubricants, Nova Electrodes, Omega Power Transmission dan Omega Wrapped V-Belt. CV Novindo Inti Perkasa ini mempunyai sebuah misi dan visi yaitu untuk memuaskan para pelanggan dan mendapatkan laba atau keuntungan yang maksimal.

Keuntungan yang maksimal tentunya diperoleh jika angka penjualan itu mencapai target yang diinginkan. Pencapaian target penjualan yang diinginkan tentu dipengaruhi oleh karyawan yang dapat menarik konsumen untuk membeli produk yang dijual. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memberikan performa yang maksimal untuk menarik perhatian konsumen agar membeli produk, salah satu hal yang memperngaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja, disiplin kerja ini dapat dilihat dari rekapitulasi absensi karyawan.

Berikut ini data absensi karyawan pada CV. Novindo Inti Perkasa Cabang Kota Palembang dimana masih banyak karyawan yang datang terlambat pada jam yang telah ditentukan.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Absen
CV Novindo Inti Perkasa Cabang Kota Palembang
Tahun 2015

No	Bulan	Jumlah Karyawan Yang Datang Terlambat (Orang)	Jumlah Menit Rata-rata Terlambat
1.	April	29	21’
2.	Mei	23	23’
3.	Juni	27	22’
4.	Juli	28	16’
5.	Agustus	27	19’
6.	September	23	20’
7.	Oktober	25	20’
8.	November	24	20’
9.	Desember	28	22’

Sumber: CV Novindo Inti Perkasa Cabang Kota Palembang, 2015

Tabel 1.2
Rekapitulasi Absen
CV Novindo Inti Perkasa Cabang Kota Palembang
Tahun 2016

No	Bulan	Jumlah Karyawan Yang Datang Terlambat (Orang)	Jumlah Menit Rata-rata Terlambat
10.	Januari	19	21’
11.	Februari	23	21’
12.	Maret	27	20’
13.	April	21	21’
14.	Mei	23	20’
15.	Juni	26	22’
16.	Juli	26	22’
17.	Agustus	28	22’
18.	September	24	20’
19.	Oktober	29	22’
20.	November	21	19’
21.	Desember	25	19’

Sumber: CV Novindo Inti Perkasa Cabang Kota Palembang, 2016

Tabel 1.3
Rekapitulasi Absen
CV Novindo Inti Perkasa Cabang Kota Palembang
Tahun 2017

No	Bulan	Jumlah Karyawan Yang Datang Terlambat (Orang)	Jumlah Menit Rata-rata Terlambat
22.	Januari	28	20’
23.	Februari	20	21’
24.	Maret	27	21’
25.	April	26	21’
26.	Mei	29	22’
27.	Juni	21	19’
28.	Juli	26	21’
29.	Agustus	28	21’
30.	September	20	20’
31.	Oktober	11	20’
32.	November	15	18’
33.	Desember	9	21’

Sumber: CV Novindo Inti Perkasa Cabang Kota Palembang, 2017

Tabel 1.4
Rekapitulasi Absen
CV Novindo Inti Perkasa Cabang Kota Palembang
Tahun 2018

No	Bulan	Jumlah Karyawan Yang Datang Terlambat (Orang)	Jumlah Menit Rata-rata Terlambat
34.	Januari	13	20’
35.	Februari	11	19’
36.	Maret	9	17’

Sumber: CV Novindo Inti Perkasa Cabang Kota Palembang, 2018

Berdasarkan data rekapitulasi absen di CV. Novindo Inti Perkasa Cabang Kota Palembang, ternyata masih ada karyawan yang tidak mentaati jam kerja yang telah di tetapkan pada CV. Novindo Inti Perkasa Cabang Kota Palembang. Oleh karena itu berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. NOVINDO INTI PERKASA CABANG KOTA PALEMBANG”.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun masalah yang akan dibahas dalam penelitian di CV. Novindo Inti Perkasa Cabang Kota Palembang yaitu Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Novindo Inti Perkasa Cabang Kota Palembang.

1.3 Ruang Lingkup Perusahaan

penulis membatasi ruang lingkup pembahasan pada bidang Sumber Daya Manusia yaitu mengenai analisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Novindo Inti Perkasa Palembang.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

` 1.4.1 Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan di CV. Novindo Inti Perkasa Palembang.

1.4.2 Manfaat

Adapun manfaat dari penulisan proposal penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi penulis, penelitian ini merupakan studi perbandingan antara teori-teori yang penulis dapatkan selama masa perkuliahan dengan kondisi sesungguhnya yang ada pada perusahaan, sehingga dapat menambah pengetahuan dan pengalaman.
b. Bagi Perusahaan, diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan sumbangan pemikiran dalam mengatasi berbagai permasalahan yang berhubungan dengan Disiplin kerja dan kinerja karyawan.

c. Bagi kalangan akademisi atau pihak yang lain, penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi mengenai masalah disiplin kerja dan kinerja karyawan.

1.5 METODOLOGI PENELITIAN

1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada CV Novindo Inti Perkasa cabang Palembang bertempat di Jalan Brigjen Haji Hasan Kasim Komplek Jaya Raya Garden Blok C No. 10 Palembang dan objek yang diteliti adalah bidang Sumber Daya Manusia mengenai Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

1.5.2 Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini jenis data yang dikumpulkan yaitu data primer dan sekunder.

1. Data primer

   Pengertian dari data primer menurut Aziz dan Jufri (2015:120) menyatakan "Data primer ialah yang definisinya dibuat oleh orang atau diambil sendiri sebagai pengumpul data atau unit yang mengumpulkan data".

   Data primer dalam penyusunan laporan ini penulis dapatkan melalui wawancara secara langsung dengan Karyawan dan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan CV. Novindo Inti Perkasa Cabang Palembang.

2. Data Sekunder

   Pengertian dari data sekunder menurut Aziz dan Jufri (2015:120) menyatakan "Data sekunder ialah yang definisi operasionalnya tidak dibuat oleh orang atau unit pengumpulan data". Misalnya di ambil dari dokumen-dokumen dari perusahaan CV Novindo Inti Perkasa Cabang Palembang.

1.5.3 Metode Pengumpulan Data

Menurut Yusi (2009:106) adapun teknik pengumpulan data dan informasi untuk penulisan laporan akhir ini adalah:

a. Pengumpulan data Primer

1. Wawancara

Merupakan percakapan dua arah atas inisiatif pewawancara untuk memperoleh informasi dari responden. Teknik wawancara digunakan untuk mengumpulkan data dengan melakukan pertanyaan langsung kepada para responden dan pihak yang berkompeten dalam penelitian.

Dalam hal ini, wawancara dilakukan di CV Novindo Inti Perkasa dengan mewawancarai karyawan yang bekerja disana.

2. Kuesioner

Merupakan alat pengumpulan data primer yang efisien dibandingkan dengan observasi ataupun wawancara. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan daftar pertanyaan yang penulis susun berdasarkan permasalahan untuk mendapatkan data dari objek penelitian.

Dalam hal ini, yang menjadi sasaran kuesioner adalah seluruh karyawan CV Novindo Inti Perkasa Palembang. Dimana kuesioner akan diberikan kepada seluruh karyawan CV Novindo Inti Perkasa guna untuk mengetahui apakah karyawan pada CV Novindo Inti Perkasa telah disiplin.

b. Pengumpulan data Sekunder

Riset Perpustakaan:

Mengumpulkan teori-teori manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan penelitian ini yang nantinya akan digunakan sebagai dasar untuk menganalisa permasalahan yang ada.

1.5.4 Teknik Analisa Data

Dalam penulisan Laporan Akhir ini, penulis akan mengelolah data yang didapat dengan teknik analisa. Menurut Sudiyono (2007:43), adapun teknik analisa tersebut adalah sebagai berikut:

a. Analisa Kualitatif
Analisa kualitatif adalah data yang bersifat paparan dari berbagai data yang penulis peroleh kemudian menganalisanya dengan berpedoman pada buku-buku yang berkaitan dengan disiplin kerja karyawan.

b. Analisa Kuantitatif

Analisa kuantitatif adalah data yang berbentuk angka serangkaian informasi yang digali dari hasil penelitian tetapi masih dalam bentuk keterangan-keterangan saja. dalam perhitungan kuesioner penulis menggunakan SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) agar mempermudah penulis dalam menghitung kuesioner dan menggunakan perhitungan regresi linear untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Novindo Inti Perkasa . Adapun rumus perhitungan regresi linear yaitu:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Kinerja
a = Konstanta
b = Koefisien regresi variabel X
X = Disiplin

1.5.5 Populasi dan Sampel

1.5.5.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2009:115), 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 CV Novindo Inti Perkasa Cabang Palembang yaitu berjumlah 32 orang.

1.5.5.2 Sampel

Menurut Yusi (2009:103), sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data sebenarnya dalam

suatu penelitian yang diambil dengan menggunakan cara-cara tertentu.
jumlah karyawan pada CV Novindo Inti Perkasa Cabang Palembang hanya berjumlah 32 orang, maka penulis mengambil seluruh jumlah karyawan tetap untuk dijadikan sebagai sampel.

1.5.6 Definisi Operasional Variabel

1. Kinerja

a. Kuantitas pekerjaan, hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan
b. Kualitas pekerjaan, Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
c. Ketepatan waktu, Setiap pekerjaan memiliki karakeristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya
d. Kehadiran, Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
e. Kemampuan kerja sama, Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

2 Disiplin

a. selalu hadir tepat waktu
b. selalu mengutamakan presentase kehadiran
c. selalu mentaati ketentuan jam kerja
d. selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif
e. memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya
f. memiliki semangat kerja yang tinggi
g. memiliki sikap yang baik
h. selalu kreatif dan inovatif dalam berkerja

1.6 Teknik Pengolahan Data

Teknik yang digunkan untuk mengolah data adalah teknik analisis statistik, melalui program komputer Excel Statistic Analysis & SPSS 10.0. adapun teknik analisis data yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

1.6.1 Validitas

"Validitas adalah ukuran yang menunjukan sejauh mana instrumen pengukur mampu mengukur apa yang akan di ukur". (Albert, 2011:49).

Sedangkan menurut (Sugiyono, 2009:455), validitas digunakan untuk sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu skala pengukuran dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

1.6.2 Reabilitas

Uji reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Reabilitas berkenaan dengan derajad konsistensi dan stabilitas data atau temuan.

Suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti objek yuang sama, atau peneliti dalam kurun waktu berbeda menghasilkan daya yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yanf tidak berbeda. (Sugiyono, 2009:456).

1.6.3 Regresi Sederhana

Penulis menggunakan persamaan Regresi Sederhana untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi eksternal faktor insentif terhadap kinerja karyawan. Adapun rumus Regresi Sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a+bX$$

Keterangan:

Y = Kinerja
a = Konstanta
b = Koefisien regresi variabel X
X = Disiplin

1.6.4 Pedoman Arti Korelasi

Menurut Albert (2011:21) Korelasi adalah analisis tentang hubungan suatu variabel (independent) dengan variabel lainnya (dependent). Dimana pedoman arti korelasi sebagai berikut:

0.0 - 0.199 = Sangat rendah

0.20 - 0.399 = Rendah

0.40 - 0.599 = Sedang

0.60 - 0.799 = Kuat

0.80 - 1.000 = Sangat Kuat

1.6.5 Pengujian Hipotesis

Hipotesis dapat didefinisikan sebagai dugaan/jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang mempertanyakan hubungan antara dua variabel penelitian.

H0 : r = 0 Kesejahteraan karyawan yang diberikan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang tidak berpengaruh terhadaployalitas karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang.

H1: r ≠ 0 Kesejahteraan karyawan yang diberikan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang.

P value (sig) > α = H0 diterima (Berarti dengan kata lain ambil kesimpulan H0)

P value (sig) < α = H0 ditolak (Berarti dengan kata lain ambil kesimpulan Ha/H1)

1.6.6 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}> nilai t_{tabel}, maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara individual berpengaruh positif

terhadap variabel terikat. Sedangkan jika nilai t_{hitung}< nilai t_{tabel} maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

1.6.7 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 Ghozali (2005) "skala Likert adalah skala yang berisi 5 tingkat preferensi jawaban", dengan pilihan sebagai berikut:

Tabel 1.6.6
Skala Pengukuran

Pernyataan		**Skor**
SangatTidakSetuju	STS	SangatTidakSetuju
TidakSetuju	TS	Tidak Setuju
Kurang Setuju	KS	Kurang Setuju
Setuju	S	Setuju
SangatSetuju	SS	SangatSetuju

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.