

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan yang bergerak dalam bidang industri selalu dihadapkan pada persaingan yang semakin kompetitif, dalam menghadapi persaingan tersebut tentunya tidak cukup hanya dengan menggunakan teknologi canggih dalam produksi dan kegiatan operasional perusahaan. Pemanfaatan teknologi canggih pada perusahaan harus didukung oleh kemampuan sumber daya manusia yang handal, sebab secanggih apapun teknologi yang dipergunakan apabila tidak ditunjang oleh sumber daya manusia yang handal belum tentu memberikan kontribusi dalam menjamin kelancaran operasional perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan, sehingga perusahaan dapat berkembang secara produktif dan wajar (Mangkunegara, 2021: 1)

Suatu perusahaan dapat berkembang dan maju bilamana perusahaan tersebut selalu tanggap terhadap perubahan lingkungan, teknologi dan ilmu pengetahuan. Tantangan bagi kelangsungan suatu organisasi, baik dari dalam maupun dari luar organisasi tersebut, amatlah rumit. Oleh karena itu perusahaan harus selalu dapat menyesuaikan tenaga kerjanya dengan berbagai pengetahuan dan keterampilan. Dalam rangka menjaga kemajuan pengembangan suatu organisasi tersebut, sudah menjadi kewajiban bagi suatu organisasi untuk

membina karyawannya sehingga keahlian mereka dapat ditingkatkan, salah satu upaya yang perlu dilakukan adalah meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan melalui pengembangan sumber daya manusia.

Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan kerja karyawan yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja, artinya kinerja masing-masing karyawan di nilai dan di ukur menurut kriteria yang sudah di tentukan oleh organisasi. Berkaitan dengan hal tersebut, maka setiap organisasi maupun instansi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Berbagai cara akan di tempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan, misal dengan memberikan pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi dengan cara menjalin komunikasi yang baik, penerapan disiplin kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Di sisi lain kepuasan seorang pemimpin dalam menggerakkan karyawan juga akan mempengaruhi kinerja karyawan sebab kinerja adalah hasil pencapaian atau suatu prestasi kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilaksanakan oleh kelompok dan perseorangan dengan saling pengertian dan pertimbangan bersama yang berpedoman pada suatu standar kerja (Umam, 2015: 355).

Menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi guna menciptakan tujuan organisasi yang hendak dicapai sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Organisasi berkinerja tinggi mempunyai arah yang jelas untuk ditempuh, arah

tersebut tercermin pada visi yang dimiliki tentang tujuan organisasi pada masa mendatang, (Umam, 2015: 355). Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efektif dan efisien sehingga dapat memberi sumbangan terhadap produktivitas yang baik. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, organisasi membutuhkan faktor pendukung seperti kepemimpinan yang baik sehingga meningkatkan motivasi kerja bagi karyawan dan kompensasi yang sesuai dengan hasil kerja karyawan.

Dalam organisasi, kinerja karyawan dalam melakukan tugasnya atau pekerjaannya sering tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Hal ini akan berakibat tidak baik bagi organisasi, karena pekerjaan menjadi sering tidak dapat selesai pada waktu yang ditentukan, banyak waktu tidak terpakai dengan baik. Mereka beranggapan bekerja diperusahaan itu tidak perlu bekerja maksimal, karena gaji sudah ditetapkan jumlahnya, tunjangan sudah diberikan. Selain itu fenomena masih adanya karyawan yang tidak bekerja pada saat jam kerja atau memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain di luar pekerjaannya. Hal ini berakibat pada rendahnya kinerja karyawan, karena perhatiannya terbagi dengan aktifitasnya di luar dari kewajibannya sebagai pelayan publik. Sehingga karyawan tersebut tidak secara total memberikan pengabdian diri pada organisasi.

PT. Menara Nusantara Perkasa Baturaja merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pemasaran makanan dan minuman. Perusahaan ini didirikan sejak tahun 2008 dan pada tahun 2021 perusahaan PT. Menara Nusantara Perkasa Baturaja mulai beroperasi. Penelitian ini memfokuskan pada

disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Menara Nusantara Perkasa Baturaja yang beralamatkan Jalan DR. Sutomo No.88, Sukajadi, Kec. Baturaja Timur, Kabupaten Ogan Komering Ulu, Sumatera Selatan 32126, dalam hal ini peneliti melakukan pra-penelitian kepada 31 orang karyawan.

Peneliti melakukan survey dan observasi untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai disiplin kerja di PT. Menara Nusantara Perkasa Baturaja dan hasil pengamatan diketahui jika dalam hal kedisiplinan, misalnya dalam hal ketepatan menyelesaikan order yang di minta masih sering mengalami keterlambatan, budaya ramah kepada *customer* masih sangat kurang terlihat kadang *customer* mengambil barang yang akan di order secara mandiri.

Disiplin kerja dimana karyawan yang kurang tepat dalam pemanfaatan waktu, sebab terdapat beberapa karyawan yang telat datang bahkan ada yang tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak jelas, kurangnya keterampilan dan buruknya kepribadian dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan selain itu kualitas kerja karyawan Perusahaan berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan kurang dijalankan dengan baik dan benar dan tidak diberikan sanksi secara tegas. Ketangguhan karyawan Perusahaan berkaitan dengan tingkat kehadiran pemberian waktu libur dan jadwal mengenai keterlambatan hadir di tempat kerja serta kurangnya sikap dan tanggung jawab karyawan terhadap sesama teman dan atasan serta seberapa jauh tingkat kerja sama dalam mengevaluasi tugas. Sedangkan untuk pernyataan tentang fasilitas kerja yang ada membantu saya dalam bekerja baik dan kondusif dan organisasi selalu memberikan reward untuk mengapresiasi kinerja karyawan

sudah cukup baik. Kinerja karyawan PT. Menara Nusantara Perkasa Baturaja masih harus diperhatikan karena masih ada karyawan yang bekerja sungguh pada saat ada pengawasan dari atasan.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas maka peneliti mengadakan penelitian dengan mengambil judul : “Pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Menara Nusantara Perkasa Baturaja”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka rumusan masalah penelitian ini adalah apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Menara Nusantara Perkasa Baturaja?.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Menara Nusantara Perkasa Baturaja.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Memberikan referensi baru bagi peneliti selanjutnya serta bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Secara praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan untuk lebih memperhatikan kondisi perusahaan guna menunjang pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

3. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber referensi landasan dan bahan pertimbangan untuk melakukan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan bidang dan bahasan tentang manajemen sumber daya manusia untuk mahasiswa/i Universitas Baturaja di Fakultas Ekonomi.