

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia atau dikenal sebagai karyawan memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan perusahaan. Dalam rangka pencapaian tujuan tersebut, sumber daya selalu dituntut untuk mampu meningkatkan produktivitas kerjanya demi kelangsungan dan peningkatan kinerja, pendapatan dan keuntungan perusahaan

Menurut Hasibuan (2011) Karyawan merupakan salah satu kunci sukses dari berdirinya sebuah organisasi. Peran vitalnya didalam organisasi atau perusahaan dapat menentukan kemana arah perusahaan tersebut akan berlayar dan juga sebagai alat penentu keberhasilan perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Disiplin karyawan juga merupakan pengendali operasi perusahaan, sehingga jika kedisiplinan karyawan baik maka target perusahaan akan tercapai, sebaliknya jika kedisiplinan karyawan menurun maka target perusahaan juga akan tidak tercapai

Perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang dapat memberikan prestasi kerja dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas diantaranya jumlah jam kerja, mutu pekerjaan, semangat kerja, disiplin kerja, efisiensi dan efektivitas pekerjaan dan lain-lain. Maka dari itu untuk mencapai produktivitas yang tinggi pimpinan perusahaan hendaknya harus memperhatikan salah satu faktor yang mempengaruhinya antara lain adalah disiplin kerja yaitu sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Kinerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja

Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan target pun yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Disiplin kerja diperlukan suatu perusahaan agar dapat melaksanakan

program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Disiplin kerja karyawan PT. Kawai Piano Indonesia diukur dari ketepatan waktu datang dan pulang, tidak sering izin, dan patuh terhadap peraturan. Dengan demikian dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan memperhatikan disiplin kerja karyawan. Seseorang akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab bila karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi

Berdasarkan data yang peneliti dapatkan dari tempat penelitian, diketahui bahwa tingkat ketidakdisiplinan karyawan semakin meningkat. Berikut data kehadiran karyawan yang dimulai dari Januari 2018 hingga Desember 2018 :

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan PT. Kawai Piano Indonesia 2018

P1	Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi %
1	Januari	237	22	11	0.21%
2	Februari	238	20	8	0.17%
3	Maret	238	22	2	0.04%
4	April	238	21	14	0.28%
5	Mei	238	21	11	0.22%
6	Juni	240	13	21	0.67%
7	Juli	240	23	10	0.18%
8	Agustus	238	21	15	0.30%
9	September	238	19	22	0.49%
10	Oktober	240	23	15	0.27%
11	November	240	20	19	0.40%
12	Desember	240	10	22	0.92%
	Rata-rata	239	19.6	14.2	0.35%

Sumber : Data HRD PT. Kawai Piano Indonesia

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat bahwa banyaknya karyawan yang masih merasa kurang kesadaran akan absensi. Absensi terbesar terjadi pada bulan Juni, September, November, dan Desember, karena pada bulan-bulan tersebut bertepatan dengan hari besar keagamaan dan libur akhir tahun, sehingga karyawan banyak yang membolos karena malas untuk bekerja.

Penulis melihat bahwa produktivitas kerja karyawan PT. Kawai Piano Indonesia masih harus ditingkatkan lagi, hal ini dapat dilihat dari kegiatan karyawan sehari-hari dalam melakukan tugas dan pekerjaannya, masih ada karyawan yang datang terlambat dari jam masuk yang telah ditentukan, istirahat yang terlalu lama, dan sebagainya. Dilihat dari ketercapaian target produktivitasnya menunjukkan adanya penurunan, seperti pada tabel produktivitas berikut :

Tabel 1.2 Data Produktivitas Kerja PT. Kawai Piano Indonesia Tahun 2018

P1	Bulan	Grand Piano			Upright Piano		
		Hasil	Target	Ketercapaian %	Hasil	Target	Ketercapaian %
1	Januari	179	180	99%	989	990	100%
2	Februari	178	178	100%	967	968	100%
3	Maret	165	165	100%	968	968	100%
4	April	175	178	98%	965	970	99%
5	Mei	181	182	99%	960	960	100%
6	Juni	120	130	92%	612	628	97%
7	Juli	182	182	100%	780	780	100%
8	Agustus	177	178	99%	940	950	99%
9	September	160	168	95%	955	968	99%
10	Oktober	178	179	99%	888	890	100%
11	November	178	181	98%	982	990	99%
12	Desember	172	180	96%	935	950	98%
	Rata-rata	170.4	173.4	98%	911.75	917.7	99%

Sumber : Data HRD PT. Kawai Piano Indonesia

Berdasarkan tabel tersebut tampak bahwa produktivitas kerja karyawan mengalami penurunan di beberapa bulan, dan hanya mengalami peningkatan pada bulan Februari, Maret, Juli, Oktober, dan November. Padahal produktivitas kerja ini sangat diperlukan bagi PT. Kawai Piano Indonesia sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha barang mewah. Apalagi dalam persaingan pasar yang menuntut perusahaan cermat dalam menyediakan barang sesuai dengan permintaan pasar dengan kualitas yang memuaskan. Tanpa adanya produktivitas kerja

karyawan sebagai pelaku utama dalam kegiatan produksi, hal tersebut mustahil dapat tercapai. Dari kondisi tersebut perlu dikaji apakah kedisiplinan karyawan yang menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap penurunan produktivitas tersebut

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan diatas, masalah yang terjadi pada PT. Kawai Piano Indonesia adalah:

1. Apakah kedisiplinan dalam tata tertib perusahaan dapat mempengaruhi produktivitas kerja di PT. Kawai Piano Indonesia?
2. Apakah kedisiplinan dalam tanggung jawab pada pekerjaan dapat mempengaruhi produktivitas kerja di PT. Kawai Piano Indonesia?
3. Apakah kedisiplinan dalam tata tertib perusahaan dan tanggung jawab pada pekerjaan dapat mempengaruhi produktivitas kerja di PT. Kawai Piano Indonesia?

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan, untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas, maka penulis memfokuskan penelitian atau membatasi masalah. Peneliti membatasi masalah penelitian ini pada pengaruh disiplin kerja dalam tata tertib dan disiplin kerja dalam tanggung jawab pekerjaan karyawan terhadap produktivitas kerja di PT. Kawai Piano Indonesia

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kedisiplinan dalam tata tertib perusahaan terhadap produktivitas kerja di PT. Kawai Piano Indonesia
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kedisiplinan dalam tanggung jawab pada pekerjaan terhadap produktivitas kerja di PT. Kawai Piano Indonesia
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kedisiplinan dalam tata tertib perusahaan dan tanggung jawab pada pekerjaan terhadap produktivitas kerja di PT. Kawai Piano Indonesia

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan, yaitu:

1. Bagi PT. Kawai Piano Indonesia, diharapkan supaya bisa mengelola SDM dengan baik dan memberi motivasi agar karyawan dapat bekerja dengan baik, tidak sampai merugikan perusahaan dan produktivitas yang lancar sehingga selalu mencapai target produksi.
2. Bagi penulis, yaitu dapat memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam mengenai Pengaruh Kedisiplinan Karyawan terhadap Target.
3. Bagi Universitas, penelitian ini diharapkan dapat melengkapi literature bagi perpustakaan yang ada sehingga dapat diharapkan dan bermanfaat bagi pembaca dalam mengambil kebijakan apa yang akan diambil dimasa yang akan datang
4. Pihak lain, yaitu sebagai tambahan referensi bagi rekan-rekan yang memerlukan sumber data dalam melakukan penelitian dan objek Tugas Akhir yang sama.

1.6 Asumsi Penelitian

Menurut penjelasan dan permasalahan diatas, penulis berasumsi. Keberhasilan perusahaan atas kelancaran produktivitas dapat dicapai dalam kondisi perusahaan yang sedang stabil dan dalam keadaan yang baik. Salah satu hal yang dapat dilakukan perusahaan adalah dengan meningkatkan kedisiplinan terhadap karyawan, sehingga hasil yang perusahaan targetkan bisa tercapai dengan maksimal.

1.7 Sistematika Penelitian

Adapun sistematika penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini membahas tentang kajian teori, hasil penelitian yang relevan, kerangka berfikir, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang waktu dan wilayah penelitian, metode penelitian, jenis penelitian, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum dari objek penelitian, pengujian, dan hasil analisis data serta pembahasan hasil analisis data.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran-saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



