

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Setiap perusahaan pasti mempunyai keinginan agar ke depannya perusahaan yang dibangun dapat menjadi perusahaan yang besar dan sukses. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga bagi perusahaan untuk mencapai tujuan tersebut. Tanpa adanya sumber daya manusia yang baik, perusahaan tersebut tidak dapat berjalan dengan baik serta tidak dapat mencapai tujuan di dalam perusahaan tersebut. Maka dari itu, setiap perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang baik karena sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan perusahaan tersebut

Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh pemimpinnya, tetapi juga ditentukan oleh karyawannya. Untuk mencapai hasil yang diharapkan, maka seorang pemimpin harus memperhatikan disiplin karyawan dalam bekerja. Menurut Edy Sutrisno (2009:97) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dalam menciptakan kedisiplinan untuk para karyawan tersebut maka pemimpin harus membuat peraturan yang jelas serta hukuman bagi yang melanggar peraturan tersebut. Apabila peraturan yang dibuat oleh perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan tersebut mempunyai disiplin kerja yang buruk. Dan sebaliknya, apabila peraturan yang dibuat oleh perusahaan itu ditaati oleh karyawan, maka karyawan tersebut mempunyai disiplin kerja yang baik.

Menurut Singodimedjo (dalam Edy Sutrisno,2009) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Bangun,2012:231). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Kinerja karyawan dapat dilihat dari seberapa banyak karyawan memberikan tenaga, pikiran atau memberikan kontribusi kepada perusahaan.

Penelitian terdahulu menurut Prawatya dan Raharjo (2012) menganalisis masalah yang sama, berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti,

ternyata disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP).

CV Surya Mas Palembang merupakan salah satu perusahaan distributor bahan bangunan di Palembang. Di dalam perusahaan ini, pemimpin telah menetapkan aturan-aturan yang harus ditaati oleh karyawannya dan telah memberikan ketetapan jam masuk kerja pukul 08.00 WIB. Dikarenakan ada karyawan yang sering datang terlambat bekerja maka perusahaan memberikan toleransi keterlambatan selama 10 menit. Meski telah diberi toleransi keterlambatan, namun pada kenyataannya masih saja terdapat karyawan yang melanggar aturan yang telah dibuat oleh pemimpin dan tidak disiplin dalam bekerja. Adapun sanksi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan yang terlambat masuk kerja yaitu sanksi berupa peringatan kepada karyawannya. Apabila karyawan masih datang terlambat melebihi batas toleransi keterlambatan, maka perusahaan memberikan sanksi berupa pemotongan uang makan sebesar Rp3.000,00 dan juga karyawan tidak akan mendapatkan uang kerajinan (bonus) per bulan sebesar Rp50.000,00. Bukan hanya tidak disiplin dalam masuk kerja, namun sering kali pelanggan komplain karena keterlambatan pengiriman barang yang sudah dipesan. Tingkat absensi merupakan salah satu indikator untuk mengetahui kinerja karyawan.

Berikut ini adalah data mengenai jumlah karyawan di CV Surya Mas Palembang.

**Tabel 1.1****Data Jumlah Karyawan CV Surya Mas Palembang**

No	Bagian	Jumlah Karyawan		
		Tahun		
		2010	2011	2012
1.	Manager	1	1	1
2.	Kepala Gudang	1	1	1
3.	<i>Accounting</i>	2	2	2
4.	Kasir	2	2	2
5.	Administrasi	2	2	2
6.	<i>Telemarketing</i>	2	2	2
7.	Sales Dalam Kota	5	5	6
8.	Sales Luar Kota	3	4	4
9.	Sopir Dalam Kota	2	3	3
10.	Sopir Luar Kota	2	2	2
11.	Buruh Angkat	4	4	5
<b>TOTAL</b>		<b>26</b>	<b>28</b>	<b>30</b>

Sumber : CV. Surya Mas Palembang, 3013

Pada Tabel 1.1 dapat kita lihat bahwa jumlah karyawan yang bekerja di CV Surya Mas Palembang mengalami peningkatan dari tahun 2010 sampai 2012. Pada tahun 2010, jumlah karyawannya sebanyak 26 orang. Pada tahun 2011 jumlah karyawannya bertambah yakni sales luar kota sebanyak 1 orang dan sopir dalam kota sebanyak 1 orang sehingga karyawan pada tahun 2011 menjadi 28 orang.

Dan pada tahun 2012, dapat kita lihat jumlah karyawannya bertambah lagi yakni sales dalam kota sebanyak 1 orang dan buruh angkat sebanyak 1 orang, sehingga jumlah karyawan pada tahun 2012 menjadi 30 orang.

Data selanjutnya adalah data mengenai keterlambatan kerja karyawan CV Surya Mas Palembang.

**Tabel 1.2**

**Data Jumlah Keterlambatan Kerja Karyawan CV Surya Mas Palembang  
Tahun 2010-2012**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Keterlambatan Kerja Karyawan</b>	
	<b>10 - 20 menit</b>	<b>&gt;20 menit</b>
2010	26	30
2011	32	37
2012	36	41

Sumber : CV Surya Mas Palembang, 2013

Tabel 1.2 menunjukkan jumlah keterlambatan kerja karyawan dari tahun 2010 sampai 2012 mengalami peningkatan. Di dalam perusahaan ini, pemimpin telah memberikan toleransi keterlambatan kepada karyawan selama 10 menit, namun dapat dilihat dari data di atas bahwa masih ada karyawan yang datang terlambat melebihi toleransi yang sudah diberikan oleh perusahaan. Dapat kita lihat bahwa pada tahun 2010, jumlah karyawan yang terlambat antara 10 sampai 20 menit sebanyak 26 kali dan jumlah karyawan yang terlambat lebih dari 20 menit sebanyak 30 kali. Pada tahun 2011, jumlah karyawan yang terlambat antara 10

sampai 20 menit sebanyak 32 kali dan jumlah karyawan yang terlambat lebih dari 20 menit sebanyak 37 kali. Pada tahun 2012, jumlah karyawan yang terlambat antara 10 sampai 20 menit sebanyak 36 kali dan jumlah karyawan yang terlambat lebih dari 20 menit sebanyak 41 kali.

Data selanjutnya adalah data mengenai ketidakhadiran karyawan CV.Surya Mas Palembang.

**Tabel 1.3**  
**Data Ketidakhadiran Karyawan CV Surya Mas Palembang**  
**Tahun 2010-2012**

Tahun	Jumlah Karyawan	Keterangan Absensi			Total Hari Kerja yang Hilang	Total Hari Kerja	Persentase
		S	I	A			
2010	26	13	6	6	25	288	0,33%
2011	28	17	8	9	34	289	0,42%
2012	30	20	11	13	44	293	0,50%

Sumber: CV.Surya Mas Palembang, 2013

Tabel 1.3 menunjukkan persentase tingkat ketidakhadiran karyawan CV Surya Mas Palembang tiap tahun mengalami peningkatan. Adapun rumus untuk menghitung angka ketidakhadiran karyawan yaitu sebagai berikut (Mathis dan Jackson, 2006:123).

$$\text{Absensi} = \frac{\text{Jumlah hari kerja karyawan yang hilang karena ketidakhadiran kerja selama periode}}{(\text{Rata - rata jumlah karyawan}) \times (\text{Jumlah hari kerja})} \times 100\%$$

Berdasarkan rumus di atas, dapat dilihat bahwa pada tahun 2010, persentase ketidakhadiran karyawan sebesar 0,33%. Kemudian pada tahun 2011, persentase ketidakhadiran karyawan meningkat menjadi 0,42%. Serta pada tahun 2012, persentase ketidakhadiran karyawan juga mengalami peningkatan yang signifikan menjadi 0,50%.

Data selanjutnya adalah data mengenai keterlambatan pengiriman barang CV Surya Mas Palembang.

**Tabel 1.4**

**Data Keterlambatan Pengiriman Barang CV Surya Mas Palembang**

<b>Tahun</b>	<b>Dalam Kota</b>	<b>Luar Kota</b>	<b>Jumlah</b>
2010	3	5	8
2011	6	7	13
2012	8	11	19

Sumber : CV.Surya Mas Palembang, 2013

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa keterlambatan pengiriman barang CV Surya Mas Palembang setiap tahunnya mengalami peningkatan. Dapat kita lihat bahwa pada tahun 2010, jumlah keterlambatan pengiriman barang sebanyak 8 kali. Pada tahun 2011, jumlah keterlambatan pengiriman barang sebanyak 13 kali. Pada tahun 2012, jumlah keterlambatan pengiriman barang sebanyak 19 kali.

Data selanjutnya adalah data mengenai pencapaian hasil penjualan CV Surya Mas Palembang.

**Tabel 1.5****Data Pencapaian Hasil Penjualan CV Surya Mas Palembang**

<b>Tahun</b>	<b>Target (rupiah)</b>	<b>Realisasi (rupiah)</b>	<b>Tingkat Pencapaian</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
2010	7.250.000.000	7.282.700.000	100,40%	26
2011	7.750.000.000	7.584.450.000	97,86%	28
2012	8.450.000.000	8.029.800.000	95,02%	30

Sumber: CV Surya Mas Palembang, 2013

Tabel 1.5 menunjukkan bahwa target penjualan pada tahun 2010 telah tercapai, di mana tingkat pencapaiannya sebesar 100,40%. Namun, dapat kita lihat bahwa target penjualan pada tahun 2011 dan 2012 tidak tercapai, di mana tingkat pencapaiannya pada tahun 2011 mengalami penurunan menjadi 97,86% dan tingkat pencapaian pada tahun 2012 juga mengalami penurunan menjadi 95,02%. Data selanjutnya mengenai penilaian kinerja terhadap karyawan CV Surya Mas Palembang.

**Tabel 1.6****Penilaian Kinerja terhadap Karyawan CV Surya Mas Palembang****Tahun 2012**

<b>No</b>	<b>Bagian</b>	<b>Tugas</b>	<b>Penilaian</b>
1.	Manager	a.Membagi tugas karyawan.	A
		b.Mengatur dan mengawasi cara kerja karyawan.	B
		c.Memesan barang yang harus	A

		dipesan kembali. d.Membuat insentif bulanan <i>Marketing.</i> e.Melaporkan omset kepada pimpinan.	B B
2.	Accounting	a.Mengurus absensi karyawan b.Memeriksa laporan keuangan yang dibuat oleh Kasir dan ADM c.Membuat laporan keuangan Laba-Rugi d.Menyimpan arsip	B B B B
3.	Kasir	a.Mencatat semua transaksi yang berhubungan dengan pemasukan dan pengeluaran kas. b.Mengurus gaji karyawan. c.Membuat laporan pemasukan dan pengeluaran kas. d.Membuat tagihan toko yang sudah jatuh tempo.	B B B C
4.	Administrasi	a.Melakukan pencatatan atas penjualan dan pembelian barang. b.Merekap data harian dan bulanan. c.Membuat faktur penjualan dan	B B B

		surat jalan. d.Menyimpan arsip.	B
5.	<i>Marketing</i>	a.Berusaha mencapai target penjualan. b.Bertanggung-jawab atas nota pesanan pembelian c.Mencari <i>customer</i> baru untuk dijadikan pelanggan di perusahaan. d.Melakukan kunjungan-kunjungan ke toko-toko pelanggan. e.Memasarkan produk perusahaan. f.Melakukan tagihan utang-piutang. g.Membina hubungan yang baik dengan para pelanggan.	B B C B B B B
6.	Kepala Gudang	a.Melakukan pengawasan terhadap kegiatan buruh dan sopir. b.Membantu pimpinan dalam menjalankan kegiatan di dalam gudang. c.Mengecek persediaan yang masih ada. d.Bertanggung-jawab penuh terhadap semua stok barang di	B B A B

		dalam gudang. e.Membuat laporan persediaan barang. f.Membuka dan menutup gudang setelah jam kerja selesai.	B  B
7.	Sopir	a.Mengecek barang apakah sesuai dengan nota pesanan barang. b.Mengantar barang pesanan kepada pembeli. c.Mengantar <i>Sales</i> ke toko-toko di luar kota.	B  C  B
8.	Buruh Angkat	a.Mengecek barang pesanan sebelum dimasukkan ke dalam mobil. b.Mengangkat barang yang dipesan pembeli ke dalam mobil. c.Menurunkan barang ke tempat tujuan. d.Meminta tanda bukti penerimaan apabila barang telah diterima pembeli dengan baik.	B  B  B  B

Tabel di atas menunjukkan penilaian kinerja keseluruhan kinerja karyawan

CV Surya Mas Palembang. Berikut penjelasan mengenai penilaian di atas.

A = Sangat Baik

B = Baik

C = Cukup

D = Buruk

E = Sangat Buruk

Berdasarkan penjelasan di atas dan permasalahan yang ada di dalam perusahaan maka sangatlah menarik untuk meneliti Pengaruh Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Surya Mas Palembang.

### **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang ada di perusahaan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Surya Mas Palembang?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Surya Mas Palembang.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### 1. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang jelas mengenai disiplin kerja dan kinerja karyawan.

## 2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang disiplin kerja dan kinerja karyawan agar perusahaan lebih efisien dan lebih produktif.

## 3. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menambah pengetahuan bagi peneliti lain sebagai bahan referensi untuk pihak-pihak berkepentingan yang akan mengadakan penelitian berhubungan dengan permasalahan yang sejenis.

## E. Metode Penelitian

### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah studi kasus pada CV.Surya Mas Palembang.

### 2. Kerangka Konseptual

**Gambar 1.1**



### 3. Hipotesis Penelitian

H-0 : Tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Surya Mas Palembang.

H-1 : Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Surya Mas Palembang.

### 4. Subyek Penelitian

Yang menjadi subyek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Surya Mas Palembang sebanyak 30 orang

### 5. Obyek Penelitian

Yang menjadi obyek dari penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV Surya Mas Palembang

### 6. Jenis Data Penelitian

Jenid data dalam penelitian ini yaitu data Primer, karena data tersebut diperoleh dengan cara meneliti secara langsung kepada pimpinan dan karyawan CV Surya Mas Palembang. Data ini diperoleh melalui wawancara dan kuesioner.

### 7. Teknik Pengumpulan Data

#### 1. Wawancara

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara di mana peneliti melakukan tanya-jawab secara kepada pemimpin CV Surya Mas Palembang untuk mendapatkan gambaran dari permasalahan yang berhubungan dengan judul penelitian ini.

## 2. Kuesioner

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan memberikan kuesioner di mana peneliti memberikan daftar pertanyaan kepada karyawan CV Surya Mas Palembang dengan harapan karyawan dapat memberikan respon terhadap pertanyaan yang ada dalam kuesioner.

## 8. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Instrumen

#### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Imam Ghozali,2011). Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik yaitu jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan bernilai positif, maka variabel tersebut dikatakan valid. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka variabel tersebut dikatakan tidak valid. Serta, jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  tetapi bertanda negatif, maka  $H_0$  akan tetap ditolak dan  $H_1$  diterima.

#### b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik Cronbach's Alpha. Suatu

variabel dapat dikatakan reliabel jika memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2011:96) model regresi yang baik adalah model regresi yang lulus uji asumsi klasik.

### a. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

### b. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

## 3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Pengujian ini dilakukan dengan bantuan *software* yang bernama SPSS *for windows 13.0*. Analisis regresi linear sederhana berguna untuk mengetahui besarnya pengaruh indikator dari variabel *independen* atau bebas yaitu disiplin kerja terhadap variabel *dependen* atau terikat yaitu kinerja karyawan pada CV.Surya Mas Palembang. Adapun rumus regresi linear sederhana adalah sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = a + bx}$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X = Disiplin Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien

## **F. Sistematika Penulisan**

Dalam penelitian ini, sistematika penulisan yang dipergunakan terdiri dari:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini diuraikan mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian serta sistematika penulisan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini akan dipaparkan teori mengenai pengertian disiplin kerja, bentuk-bentuk disiplin kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, pelaksanaan disiplin kerja, pengertian kinerja karyawan, pengertian penilaian kinerja, manfaat penilaian kinerja, kriteria dalam penilaian kinerja, aspek-aspek yang dinilai dan kesalahan dalam penilaian kinerja.

### **BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Dalam bab ini diuraikan mengenai gambaran umum perusahaan seperti sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan pembagian tugas dan tanggung jawab pada CV Surya Mas Palembang

### **BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini diuraikan mengenai hasil pengumpulan data penelitian, pemaparan analisis data, pembahasan komprehensif, dan penjelasan solusi.

## **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab terakhir ini penulis akan mengemukakan suatu simpulan dari penelitian yang telah dilakukan dan penulis akan memberikan saran-saran yang mungkin bermanfaat bagi kepentingan perusahaan dan pihak lain.