

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap orang memiliki kecerdasan, perasaan, keinginan, kemampuan, pengetahuan, serta kebutuhan untuk bekerja. Suatu perusahaan perlu memiliki sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan unsur utama dan penting dalam suatu perusahaan dibandingkan dengan elemen-elemen lain. Tanpa sumber daya manusia, perusahaan tidak ada artinya, sebab manusia berperan sentral dalam mengendalikan elemen-elemen yang lain guna mencapai tujuan dan kesuksesan perusahaan. Maka perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas (kompetitif dan inovatif) agar perusahaan dapat menjaga kelangsungan hidup perusahaan serta selalu survive menghadapi tantangan.

Menurut Edy Sutrisno (2016) manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Kualitas sumber daya manusia akan terlihat di dalam kinerja sehari-hari sebagai cerminan dari kemampuan, keterampilan, maupun kemampuan kerjanya.

Dapat diketahui sumber daya manusia adalah elemen yang terpenting dalam tercapainya tujuan perusahaan. Manajer dan karyawan adalah elemen yang tidak bisa dipisahkan. Jika karyawan suatu perusahaan memiliki kinerja dan keterampilan yang mumpuni maka tujuan perusahaan pun akan tercapai dengan maksimal.

Dalam mencapai tujuan perusahaan bergantung terhadap kinerja karyawan yang ada di suatu perusahaan. Menurut Kasmir (2016 : 182) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu kesuksesan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, pemimpin perusahaan harus mempunyai peraturan untuk karyawannya. Peraturan yang diberikan harus sesuai dengan situasi yang ada di perusahaan. Salah satu peraturan yang dapat dibudayakan adalah disiplin kerja. Hal ini dilakukan tidak hanya pada karyawan tingkat bawah tapi juga pada karyawan tingkat atas agar semua tanggung jawab bisa dilakukan secara efektif dan efisien.

Bagi perusahaan dengan adanya disiplin kerja bisa menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan pekerjaan, sehingga target perusahaan akan tercapai. Sedangkan bagi karyawan akan memperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan dan target yang telah ditetapkan perusahaan.

Menurut Sumadhinata (2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang

digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan.

Disiplin kerja adalah hal penting karena tanpa disiplin maka setiap tugas yang diberikan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Disiplin dalam pekerjaan merupakan keharusan karyawan untuk mentaati segala peraturan dan kebijakan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Jika kedisiplinan karyawan tinggi, maka tanggung jawab dan tugasnya akan selesai lebih cepat dan baik. Disiplin mencerminkan suatu tanggung jawab seorang terhadap pekerjaan yang perusahaan berikan kepadanya. Kedisiplinan berhubungan erat dengan kinerja karyawan karena menjadi alat dalam melihat tujuan perusahaan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perbaikan disiplin kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila disiplin kerja menurun maka kinerja karyawan pun akan ikut menurun. Untuk menegakkan disiplin kerja bisamelalui aturan yang disepakati bersama seluruh karyawan, seperti peraturan beserta sanksi yang diterima karyawan jika melanggar aturan tersebut.

Tidak dapat dipungkiri disiplin kerja adalah faktor penentu keberhasilan perusahaan, jika disiplin tidak terlaksana maka akan menghambat tujuan perusahaan. Karena jika di suatu perusahaan tidak terlaksana disiplin kerja akan menurunkan kinerja karyawan yang menyebabkan tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah semangat kerja. Menurut Hasibuan (2015) semangat kerja adalah keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan, dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dengan mengetahui sifat dan perilaku manusia, apa alasan seseorang ingin bekerja, dan hal apa yang disukainya maka seorang manajer akan lebih mudah memotivasi karyawannya.

Semangat kerja akan memupuk karyawan untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya. Semangat kerja juga menjadi dasar utama bagi seseorang memasuki suatu perusahaan, dalam rangka memenuhi berbagai kebutuhan. Seseorang jika memiliki semangat kerja yang tinggi akan mempunyai alasan tersendiri untuk bekerja dan akan memiliki cara untuk bertahan dalam menghadapi kesulitan untuk melawan frustrasi.

Terkadang semangat kerja karyawan juga dianggap sepele oleh pemimpin perusahaan. Jika setiap karyawan juga mempunyai semangat yang tinggi maka akan mengeluarkan semua kemampuan yang dia miliki untuk menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadanya sehingga dapat menyelesaikan tugas dengan cepat dan hasilnya memuaskan untuk perusahaan.

Semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan, maka dari itu suatu perusahaan harus selalu berusaha dalam meningkatkan atau mempertahankan semangat kerja yang tertanam pada setiap karyawan. Selanjutnya, jika perusahaan memiliki karyawan yang mempunyai semangat kerja rendah menyebabkan terganggunya pencapaian tujuan dan dapat menurunkan

tingkat kinerja karyawan.

Salah satu perusahaan manufaktur di Indonesia yang berkembang pesat di daerah ini adalah PT. Nata Bersaudara Sejahtera. Usaha ini bergerak di bidang manufaktur, khususnya transformasi bahan mentah menjadi barang jadi dengan nilai jual atau lebih ditekankan pada penjualan air minum dalam kemasan.

Fenomena yang terjadi seringkali karyawan PT. Nata Bersaudara Sejahtera menunjukkan kinerja yang kurang optimal. Hal tersebut dapat tergambarkan pada hasil produksi karyawan yang seringkali tidak mencapai target produksi perusahaan, PT Nata Bersaudara Sejahtera Tasikmalaya memiliki target tersendiri dimana dalam satu bulan harus memproduksi sebanyak 280.000 karton. Jika target terpenuhi berarti kualitas kerja karyawan bagian produksi baik sedangkan jika sebaliknya target perusahaan tidak terpenuhi maka kinerja karyawan bagian produksi masih belum optimal. Terkadang pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan belum sesuai kemampuannya, yang mana mempengaruhi jumlah produksi dan menyebabkan penurunan kinerja pegawai. Masih ada pegawai yang merasa tidak bergairah dan malas ketika sedang bekerja yang dapat mengurangi jumlah produksi di perusahaan, yang bisa mengakibatkan penurunan kinerja. Berikut data hasil produksi PT. Nata Bersaudara Sejahtera:

Tabel 1.1
Data Produksi Tahun 2022 PT. Nata Bersaudara Sejahtera

Tahun 2022	Rata-Rata Cup 220 ML
Trimester ke-1	163.707
Trimester ke-2	144.624
Trimester ke-3	137.977
Trimester ke-4	127.307

Sumber: PT. Nata Bersaudara Sejahtera

Terlihat dari trimester pertama hingga akhir terjadi penurunan jumlah produksi di PT Nata Bersaudara Sejahtera Tasikmalaya, maka dari itu peneliti ingin mengkaji apakah pengaruh disiplin dan semangat kerja yang telah dilakukan PT Nata Bersaudara Sejahtera Tasikmalaya mampu mendukung kinerja pegawai (perlu diteliti) sejauh mana pengaruh apakah pengaruh disiplin dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai, maka dari itu hasil penelitian diajukan dalam karya ilmiah dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nata Bersaudara Sejahtera”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Sehubungan dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan pembahasan yang ingin dicapai oleh penulis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin kerja karyawan bagian produksi di PT Nata Bersaudara Sejahtera Tasikmalaya
2. Bagaimana semangat kerja karyawan bagian produksi di PT Nata Bersaudara Sejahtera Tasikmalaya
3. Bagaimana kinerja karyawan bagian produksi di PT Nata Bersaudara Sejahtera Tasikmalaya
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja, semangat kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT Nata Bersaudara Sejahtera Tasikmalaya

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Disiplin kerja karyawan bagian produksi di PT Nata Bersaudara Sejahtera Tasikmalaya
2. Semangat kerja karyawan bagian produksi di PT Nata Bersaudara Sejahtera Tasikmalaya
3. Kinerja karyawan bagian produksi di PT Nata Bersaudara Sejahtera Tasikmalaya
4. Pengaruh disiplin kerja, semangat kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT Nata Bersaudara Sejahtera Tasikmalaya

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Kegunaan hasil penelitian adalah kontribusi yang dihasilkan dari sebuah penelitian, baik kegunaan/manfaat teoritis maupun kegunaan/manfaat praktis hasil penelitian. Manfaat penelitian terdiri atas dua, yaitu manfaat teoretis dan manfaat praktis.

1. Sebagai pengembangan ilmu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian lebih lanjut guna memberikan sumbangan bagaimana manajemen sumber daya manusia mengenai hal yang sama dengan lebih mendalam dikemudian hari.
2. Secara guna laksana, hasil penelitian ini diharapkan :
 - a. Bagi perusahaan, sebagai bahan masukan dalam menganalisa mengenai kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di masa mendatang.
 - b. Bagi peneliti, dapat mengaplikasikan teori agar dapat mencoba menarik kesimpulan secara objektif dan penelitian ini merupakan penerapan ilmu

yang telah diperoleh dalam rangka melengkapi salah satu syarat mencapai gelar sarjana (S-1) pada Fakultas Ekonomi Universitas Siliwangi.

- c. Bagi pihak lain, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

PT. Nata Bersaudara Sejahtera terletak di Jalan Mangkubumi-Indihiang Kampung Warung Kadu RT/RW 001/007 Kelurahan Cibunigeulis, Kecamatan Bungursari, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat. Untuk menyelesaikan penelitian dengan baik, tentunya harus memiliki tehnik manajerial waktu sebagai upaya memaksimalkan dalam proses-proses penelitian itu sendiri.

1.5.2 Jadwal Penelitian

Penelitian ini dimulai pada bulan Oktober tahun 2022 dengan melakukan pengajuan judul, sampai dengan pada tahap sidang skripsi pada bulan dan tahun yang tertera pada jadwal penelitian yang terlampir pada lampiran 1. Adapun penyusunan skripsi ini merupakan kegiatan yang dilakukan secara interaktif.