

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah Penelitian

Manusia merupakan salah satu sumber daya perusahaan yang mempunyai nilai prakarsa dan menjadi pemeran serta dalam penggunaan sumber-sumber daya perusahaan lain. Sistem pengelolaan sumber daya manusia yang tepat merupakan kunci keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya., dan dalam menjalankan perusahaan harus didukung oleh sumber daya manusia yaitu karyawan-karyawan dengan sifat dan sikap membangun, mempunyai daya tangkap yang tinggi, inisiatif dan kreatif, daya adaptasi yang tinggi dan sebagainya. Oleh karena itu peranan manusia sangatlah penting, karena selain sebagai objek manajemen, juga sebagai alat pelaksana. Maka sudah sewajarnya apabila perusahaan tidak hanya memikirkan tentang bagaimana produk itu dibuat secara padat teknologi, tetapi juga bagaimana perusahaan itu memperhatikan semangat dan kegairahan kerja karyawan agar kinerja perusahaan dapat meningkat.

Didalam suatu organisasi kedisiplinan memang mempunyai peranan penting yang dapat mempengaruhi bawahan agar dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Karena kedisiplinan adalah suatu alat yang dipakai agar dasar untuk

mendorong karyawan agar dapat bekerja secara aktif, sehingga dalam melaksanakan tugasnya dapat dikerjakan dengan baik. Namun pada kenyataannya yang terjadi, kedisiplinan sering diabaikan oleh sebagian karyawan yang kurang sadar akan tugas dan kewajibannya, sehingga kedisiplinan karyawan menjadi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adanya peningkatan kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan, sehingga dapat mendorong perusahaan untuk meningkatnya kedisiplinan karyawannya. Namun sebaliknya, bila kedisiplinan kerja karyawan menurun akan berpengaruh secara menyeluruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan selalu berupaya dalam membina SDM yang dimiliki. Salah satunya melalui pengembangan motivasi kerja karyawan. Pengembangan motivasi kerja dilakukan melalui pemberian insentif terhadap karyawan berkaitan dengan adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan (needs) karyawan agar terwujud kepuasan kerja. Namun kualitas dorongan untuk berprestasi bagi sumber daya manusia di lingkungan perusahaan yang sangat dipengaruhi oleh mutu kepemimpinan. Hal tersebut dapat dijelaskan melalui proses pemenuhan kebutuhan karyawan yang dilakukan secara terus menerus melalui tindakan dalam rangka mencapai hasil untuk memenuhi kebutuhannya, dimana sesungguhnya setiap pemimpin

senantiasa terlibat dalam berbagai upaya peningkatan motivasi kerja seperti: penentuan upah, gaji atau Fasilitas, pemberian pengargan, pujian dan pengakuan,serta menambah kepercayaan dan tanggung jawab melalui berbagai aktivitas perusahaan. Sejalan dengan itu, masalah kepuasan kerja dan kepemimpinan dapat terjadi karena berbagai sebab terutama pada bagaimana manajemen perusahaan menyediakan peerangkat peraturan dan kebijakan serta bagaimana impelementasinay,khususnya mengenai hal- hal kepegawian.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut di atas maka penulis tertarik untuk meneliti topik tentang : “ Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. ALWI JAYA DENPASAR.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah kedisiplinan yang terdiri dari absensi, keterlambatan kerja, serta pelanggaran peraturan yang berlaku mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada CV. ALWI JAYA Denpasar.
2. Dari ketiga faktor kedisiplinan yang meliputi absensi, keterlambatan kerja, dan pelanggaran peraturan yang berlaku pada perusahaan,

manakah yang dominan berpengaruh terhadap peningkatan kerja karyawan pada CV.ALWI JAYA Denpasar.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulis mengadakan penelitian yaitu :

1. Untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan yang terdiri dari, absensi, keterlambatan kerja dan pelanggaran peraturan perusahaan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis mana yang dominan pengaruhnya dari ketiga faktor kedisiplinan yang meliputi absensi, keterlambatan kerja dan pelanggaran peraturan yang berlaku di perusahaan terhadap kinerja karyawan.

D. Kegunaan Penelitian

1. Bagi perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan dan sekaligus sebagai masukan bagi perusahaan untuk menganalisa langkah-langkah yang telah dilakukan selama ini dalam meningkatkan kedisiplinan dan kinerja karyawan.

2. Bagi penulis

Untuk mengetahui penerapan teori yang diperoleh di bangku kuliah dengan realita yang terjadi di perusahaan, mengenai masalah-masalah yang ada dalam sumber daya manusia khususnya tentang kedisiplinan karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

Sebagai tambahan informasi tentang masalah yang sama, dan juga menambah kepustakaan di bidang manajemen sumber daya manusia berdasarkan penerapan yang ada dalam perusahaan.