

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendirian suatu perusahaan bertujuan untuk meminimalkan biaya untuk mendapatkan keuntungan yang optimal. Tujuan tersebut akan tercapai apabila perusahaan melakukan kegiatan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Rencana yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien akan tercapai dengan baik apabila ada kerjasama antara pimpinan dan pegawai. Kerjasama yang baik ini tidak terlepas dari Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai bagian yang terpenting untuk mengatur para pimpinan dan pegawai agar bekerja sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Rivai (2004, h.1) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Sumber Daya Manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pada usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut Sumber Daya Manusia yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut. Namun, perlu diingat bahwa Sumber Daya Manusia sendiri sebagai faktor produksi, merupakan masukan (input) yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan keluaran (output).

Semakin besar suatu perusahaan, maka semakin banyak pegawai yang bekerja di perusahaan tersebut. Kondisi ini akan menyebabkan besarnya kemungkinan timbulnya permasalahan perusahaan, terutama yang menyangkut masalah pegawai. Banyak permasalahan manusiawi ini tergantung pada kemajemukan masyarakat dimana para pegawai itu berasal. Semakin maju suatu masyarakat, maka semakin banyak permasalahan yang muncul. Semakin beragam nilai yang dianut para karyawannya, maka semakin banyak konflik yang berkembang. Penanganan semua persoalan tersebut sangat tergantung pada tingkat kesadaran manajemen terhadap pentingnya Sumber Daya Manusia dalam pencapaian tujuan perusahaan yang efektif.



Sumber Daya Manusia yang efektif, mengharuskan manajer atau pimpinan dalam menemukan cara terbaik dalam mendayagunakan orang-orang yang ada dalam lingkungan perusahaan agar tujuan-tujuan yang diinginkan dapat tercapai.

Pada era globalisasi, isu yang paling banyak dikembangkan adalah isu persaingan global. Artinya, isu utama era globalisasi adalah kebebasan berusaha yang kemudian dipacu dengan persaingan bebas yang tidak ada lagi batasnya dalam suatu wilayah/negara tertentu. Kebebasan berusaha ini telah menjadi tuntutan dan kebutuhan masyarakat dunia dari strata maupun mereka berada. Persaingan global yang diawali pada abad millenium yang secara bertahap mulai dilaksanakan pada permulaan abad ke 21 pada negara-negara kawasan Asia Tenggara, Asia Pasifik, sampai akhirnya dapat diberlakukan secara Internasional. Rivai (2004, h.3) Setiap negara dituntut untuk siap dan mulai melaksanakan serta memperbaiki berbagai infrastruktur ekonomi yang diperlukan untuk dapat memperkuat posisi negara dan pelaku ekonominya agar dapat bersaing di pasaran global. Salah satu persoalan penting yang perlu diperbaiki adalah kualitas Sumber Daya Manusia, baik secara mikro yaitu perbaikan manajemen Sumber Daya Manusia dalam perusahaan yang terlibat dalam persaingan global, serta secara makro yaitu perbaikan angkatan kerja dalam skala nasional.

Alasan utama pentingnya perbaikan angkatan kerja dan kualitas Sumber Daya Manusia dalam perusahaan adalah untuk menjaga perusahaan dapat bertahan (*survive*) dalam iklim persaingan bebas tanpa batas. Oleh karena itu, kedisiplinan merupakan hal terpenting dalam perbaikan kualitas Sumber Daya Manusia agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan. Setiap manajer mengharapkan para bawahannya mempunyai disiplin kerja yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik.

Menurut Fathoni (2006, h.126) Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan pegawai sangat diperlukan peraturan dan hukuman. Peraturan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Tata tertib yang baik dapat meningkatkan semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja serta prestasi kerja pegawai meningkat. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan disiplin kerja dan mendidik pegawai supaya mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan. Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Disiplin kerja sangat diperlukan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai disuatu perusahaan. Prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi dari masing-masing individu. Pada perkembangannya yang kompetitif dan mengglobal, perusahaan membutuhkan pegawai yang berprestasi tinggi. Hasil penilaian kinerja dapat menunjukkan apakah Sumber Daya Manusia telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan, baik dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas. Menurut Hasibuan (2005, h.94) prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas, semakin besarlah prestasi kerja pegawai yang bersangkutan. Suatu cara untuk mengetahui prestasi kerja pegawai dalam suatu perusahaan maka pimpinan harus terlebih dahulu melakukan pengevaluasian.

Pengevaluasian para pegawai secara obyektif dan akurat, maka pemimpin harus mampu “mengukur” tingkat prestasi kerja mereka. Pengukuran prestasi kerja dapat juga berfungsi sebagai target atau sasaran, sebagai informasi yang dapat digunakan para pegawai dalam mengarahkan usaha-usaha mereka melalui prioritas tertentu. Dengan demikian, penilaian prestasi kerja yang efektif dapat sekaligus mempengaruhi dua hal yaitu

produktivitas dan kualitas kerja. Produktivitas akan terlihat apabila seorang pegawai mampu memanfaatkan sarana dan prasarana sehingga menghasilkan keluaran (*output*) yang bermanfaat untuk perusahaan. Kualitas kerja sangat berpengaruh untuk kemajuan suatu perusahaan karena dengan kualitas kerja yang baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, sehingga menghasilkan dampak yang positif untuk perkembangan perusahaan.

Perkembangan perusahaan dirasa sangat penting agar mampu bersaing dengan perusahaan lain dan akan terus bertahan dari masa ke masa. Pabrik gula di kota Malang maupun di daerah lain sangatlah banyak sehingga ini menyebabkan persaingan perusahaan yang sama-sama menginginkan banyak keuntungan dan dapat menguasai pasar. PT.PG KEBON AGUNG merupakan sebuah perusahaan yang menghasilkan produk gula. Sebagai suatu perusahaan besar dan modern, PT.PG KEBON AGUNG memiliki beberapa bagian yang pada setiap bagiannya memiliki hubungan satu sama lain. PT.PG KEBON AGUNG memiliki banyak pegawai yang mana pegawai yang satu dengan yang lainnya memiliki sikap dan perilaku yang berbeda. Pelaksanaan tugas dan kewajibannya pegawai diharapkan memiliki disiplin kerja yang baik terhadap semua peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik dan tinggi, maka akan mencetak pegawai yang memiliki kinerja, produktivitas dan prestasi kerja, sehingga perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal. Pada penjelasan terlihat jelas bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai disuatu perusahaan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI” (Studi Pada Pegawai PT.PG KEBON AGUNG Malang).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut dapat diidentifikasi rumusan masalah sebagai berikut: **Bagaimanakah pengaruh perilaku disiplin terhadap prestasi kerja pegawai?**

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh perilaku disiplin terhadap prestasi kerja pegawai.

D. Kontribusi Penelitian

Kontribusi dari penelitian ini adalah:

1. Kontribusi Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan masukan perusahaan, dalam merencanakan dan pertimbangan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai dalam kaitannya dengan prestasi kerja pegawai.

2. Kontribusi Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan referensi bagi peneliti berikutnya serta dapat menambah ilmu pengetahuan pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya dibidang kedisiplinan kerja dan prestasi kerja pegawai.

E. Sistematika Pembahasan

Gambaran secara singkat mengenai pembahasan dari masing-masing bab adalah sebagai berikut:

Bab I : Pendahuluan

Pada bab ini penulis akan menyajikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan kontribusi penelitian.

Bab II : Tinjauan Pustaka

Pada bab ini menjelaskan tentang disiplin kerja, prestasi kerja, hubungan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja pegawai serta Model konsep dan Hipotesis Penelitian.

Bab III: Metode Penelitian

Pada bab ini dijelaskan tentang metode penelitian yang termasuk didalamnya yaitu Jenis penelitian, Variabel dan pengukuran, populasi dan sampel, Teknik pengumpulan data, Validitas dan Reliabilitas, serta Analisis data.

Bab IV: Hasil dan Pembahasan

Dalam bab ini berisikan tentang gambaran umum perusahaan, hasil pengumpulan data dan pengolahan data. Kemudian akan diinterpretasikan dan dianalisis.

Bab V : Penutup

Dalam bab ini menyajikan kesimpulan dari hasil penellitian yang dilaksanakan serta pengajuan beberapa saran yang mungkin dapat berguna bagi kelangsungan perusahaan.

