

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas merupakan salah satu modal penting dalam mendukung suatu perusahaan untuk dapat bersaing dan mengimbangi kemajuan baik teknologi maupun perekonomian perusahaan lainnya. Tantangan kompetisi global yang harus dihadapi perusahaan pada dekade mendatang akan meningkatkan pentingnya manajemen sumber daya manusia. pada masa sekarang ini hanya ada satu landasan sukses untuk keunggulan bersaing yang kuat bagi perusahaan-perusahaan, yaitu bagaimana mengatur dan mengelola faktor manusia dalam perusahaan. Kinerja Sumber daya manusia merupakan hasil dari pekerjaan yang memiliki hubungan kuat serta tujuan strategis organisasi. Dengan demikian kinerja adalah bagaimana melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Rivai, 2004). Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut (Fitriani, 2018). Kinerja karyawan dapat diperbaiki bila karyawan mengetahui apa yang diharapkan dari mereka, kapan mereka

diperbolehkan berperan serta dalam proses memantapkan harapan tersebut, dan kapan mereka dinilai dari hasilnya.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Salah satu teori yang menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan setiap perusahaan (Hasibuan, 2013). Manajemen Sumber Daya Manusia juga didefinisikan sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, dan pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu (Sutrisno, 2013). Berdasarkan teori Manajemen Sumber Daya Manusia, beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja (Agussalim & Mappatompo, 2019) dan kepribadian (Fatmala et al., 2019).

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryono, 2003). Menurut Rivai (2011), disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam

memenuhi segala peraturan perusahaan. Kemudian disiplin kerja juga di definisikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2002). Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, kesediaan adalah suatu sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Disiplin kerja karyawan merupakan bagian dari faktor kinerja (Aritonang, 2006 dalam Reza, 2010). Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan. Disiplin sangat penting untuk perkembangan perusahaan karena dapat dijadikan sebagai alat untuk memotivasi agar dapat medisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disiplin kerja mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepribadian karyawan. Kepribadian merupakan salah satu faktor penting bagi suatu organisasi dalam melihat kinerja dari karyawannya karena kepribadian akan menentukan hasil kerjanya. Kepribadian didefinisikan sebagai kombinasi karakteristik fisik dan mental yang stabil yang memberikn identitas individualnya. Karakteristik atau ciri, sifat ini termasuk bagaimana orang melihat, berpikir, bertindak, dan merasakan, yang merupakan produk interaksi genetik dan pengaruh lingkungan

(Kreitner & Kinicki, 2014). Kepribadian merupakan organisasi dinamik dari sistem-sistem psikologis dalam individu yang menentukan kemampuan seseorang untuk beradaptasi secara unik dengan lingkungannya. Kemampuan menyesuaikan diri tiap-tiap karyawan tersebut tidak sama antara satu dengan yang lainnya, tergantung dari jenis kepribadian yang dimilikinya. Kemampuan menyesuaikan diri ini akan terlihat pada kinerja sebagai wujud tanggung jawabnya (Fatmawati, 2019).

Pada dasarnya, kepribadian atau personality dapat didefinisikan sebagai keseluruhan cara dimana seseorang bereaksi dan berinteraksi dengan lingkungan ataupun individu lainnya. Untuk menempatkan orang yang tepat pada suatu pekerjaan, kita perlu memperhatikan sifat kepribadian orang tersebut apakah sesuai dengan pekerjaan yang akan ditugaskannya. Ketidaksesuaian kepribadian seseorang terhadap pekerjaan yang ditugaskan akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan ataupun karyawan itu sendiri. Kerugian-kerugian tersebut dapat berupa rendahnya produktivitas kerja, karyawan yang sering absen kerja dan meningkatnya kerugian biaya serta waktu untuk melakukan pelatihan ulang terhadap karyawan baru ketika karyawan tersebut mengundurkan diri. Salah satu contoh ketidaksesuaian penempatan karyawan pada pekerjaannya seperti seseorang yang sifat kepribadiannya adalah pemalu, namun perusahaan menemukannya di bagian pemasaran (marketing) ataupun layanan pelanggan (customer service) yang harus selalu menghadapi konsumen baik melalui tatap muka maupun telepon.

Dengan terciptanya kepribadian seseorang karyawan yang baik tidak lupa juga diiringi dengan kedisiplinan. Dimana Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Menurut Siagian (2011) bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan, tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan, besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik baiknya, berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan, meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Salah satu perusahaan di Singaraja yang mengalami permasalahan terkait kinerja karyawan, kedisiplinan kerja, dan keribadian karyawan adalah UD Aneka Plastik. UD Aneka Plastik merupakan usaha dagang grosiran, seperti halnya menjual beberapa keperluan toko kelontongan seperti sembako, rokok, plastik, kebutuhan sehari-hari, dan lain-lain. Selain itu, UD Aneka Plastik juga mendapatkan kepercayaan dari para *costumernya*. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya orang yang menjadi konsumen, pelanggan, dan mitra kerja di daerah Singaraja. UD Aneka Plastik memiliki motto “ramah, murah, sopan, dan pelayanan terdepan” sehingga tidak heran lagi jika semua karyawannya berpakaian sopan dan harus selalu memberikan pelayanan terbaik terhadap setiap pelanggan yang masuk ke toko. Hal tersebut memberikan kesan berbeda dari toko-toko lain yang ada di Singaraja. Semakin ketatnya persaingan bisnis grosir di Singaraja menyebabkan UD Aneka Plastik harus memperhatikan masalah

bagaimana meningkatkan kinerja karyawannya sehingga karyawan mampu bersaing secara kompetitif untuk meningkatkan daya saing dan mengembangkan UD Aneka Plastik menjadi lebih maju dan hasil yang optimal dari sebelumnya.

Hasil survei awal terkait kinerja karyawan UD Aneka Plastik menunjukkan hasil sebagai berikut.

Tabel 1.1
Survey Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Pemilihan jawaban			
		Setuju	%	Tidak	%
1	Karyawan menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan waktu yang ditentukan	9	45%	11	55%
2	Pimpinan sering memotivasi bawahannya	9	45%	11	55%
3	Karayawan selalu memberikan yang terbaik	19	95%	1	5%

Sumber: data diolah peneliti, 2022.

Berdasarkan hasil observasi diatas dapat dilihat berbagai masalah yang terjadi pada kinerja karyawan UD Aneka plastik. Hal ini disebabkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah kedisiplinan kerja dan kepribadian yang masih kurang baik sehingga mengakibatkan terhambatnya kerja karyawan di UD Aneka Plastik.

UD Aneka Plastik memiliki banyak karyawan dan perusahaan ini juga memiliki kondisi dimana kedisiplinan karyawan terhadap kinerja ditoko tersebut masih rendah serta masih sedikit karyawan memperhatikan kepribadiannya dalam bekerja. Hasil survei awal terkait disiplin kerja karyawan UD Aneka Plastik menunjukkan hasil sebagai berikut.

Tabel 1.2

Survey Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Pemilihan jawaban			
		Setuju	%	Tidak	%
1	Karyawan datang sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan	10	50%	10	50%
2	Karyawan pulang sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan	10	50%	10	50%
3	Karyawan memakai atribut yang Lengkap	14	70%	6	30%

Sumber: data diolah peneliti, 2022.

Dari tabel observasi diatas dapat dilihat bahwasannya masih tingginya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Karyawan sering terlambat masuk kerja dan pulang juga cepat menyebabkan kurang optimalnya pekerjaan yang karyawan lakukan. Faktor disiplin kerja juga mempengaruhi motivasi kerja karyawan yang berada disitu. Disiplin karyawan memerlukan gaya kepemimpinan, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggungjawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya (Rivai & Sagala, 2013), namun masih terjadi kurangnya tingkat kedisiplinan yang dapat dilihat dari karyawan terkadang sering terlambat untuk masuk kerja namun pulang juga cepat menyebabkan tidak optimalnya hasil dari pekerjaan yang karyawan lakukan.

Hasil survei awal terkait kepribadian karyawan UD Aneka Plastik menunjukkan hasil sebagai berikut.

Tabel 1.3
Survey Kepribadian

No	Pernyataan	Pemilihan jawaban			
		Setuju	%	Tidak	%
1	Karyawan merupakan orang yang sudah bergaul di lingkungan sekitar	14	70%	6	30%

2	Karyawan mampu memberikan kepercayaan serta saling kooperatif dalam bekerja	14	70%	6	30%
3	Karyawan mampu mengendalikan emosi didalam pekerjaannya	10	50%	10	50%

Sumber: data diolah peneliti, 2022.

Berdasarkan data tabel diatas dapat dilihat jika karyawan masih belum mampu dalam mengendalikan emosi dalam bekerja, hal ini berupa terkait permasalahan baik didalam kantor maupun diluar kantor yang dimana hal ini menjadi penghambat dalam memaksimalkan hasil kinerja yang akan dihasilkan. Kinerja karyawan UD Aneka Plastik di kota Singaraja juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan. Setiap karyawan atau tenaga kerja berharap agar sukses atau berhasil dalam melaksanakan setiap aktivitasnya yaitu mampu menghasilkan kinerja yang tinggi.

Penelitian terkait pengaruh kedisiplinan kerja dan kepribadian terhadap kinerja karyawan UD Aneka Plastik sangat perlu untuk dilakukan mengingat permasalahan yang terjadi pada kinerja karyawan, kedisiplinan kerja, dan kepribadian karyawan UD Aneka Plastik. Selain itu, hasil penelitian terdahulu terkait pengaruh kedisiplinan kerja dan kepribadian terhadap kinerja karyawan masih menunjukkan ketidakkonsistenan. Terkait pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian Widjanarko (2020), Adita (2020), dan Zusmawati & Gemilang (2022) menunjukkan kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian Irawan et al. (2021) dan Muna & Isnowati (2022) menunjukkan kedisiplinan kerja

berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Terkait pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian Widjanarko (2020), Adita (2020), dan Zusmawati & Gemilang (2022) menunjukkan kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian Fatmawati (2019) dan Setyaningsih & Kasmari (2022) menunjukkan kepribadian berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga perlu dilakukan penelitian lanjutan untuk memperoleh bukti empiris terkait pengaruh kedisiplinan kerja dan kepribadian terhadap kinerja karyawan UD Aneka Plastik. Hasil penelitian ini akan memperkaya kajian empiris dalam penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia.

Penelitian ini didasarkan pada penelitian Vallennia et al. (2020) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.Sinar Sosro Rancaekek). Peneliti menambahkan satu variabel bebas untuk menciptakan keterbaruan atau *novelty* yaitu variabel kepribadian. Kemudian keterbaruan penelitian ini dari penelitian terdahulu terletak pada subjek penelitian, penelitian terdahulu menggunakan subjek perseroan terbatas (PT), sedangkan penelitian ini menggunakan subjek usaha dagang (UD).

Berdasarkan pada latar belakang masalah diatas, maka peneliti melakukan riset dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan UD Aneka Plastik”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis mengemukakan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kinerja dan kepribadian karyawan UD Aneka Plastik masih kurang berdasarkan hasil observasi awal.
2. Hasil penelitian terdahulu yang masih tidak konsisten.
3. Berkaitan dengan disiplin kerja karyawan masih sering terlambat dalam bekerja

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang dan identifikasi masalah penelitian, maka ditentukan masalah didalam penelitian ini dibatasi pada penggunaan disiplin kerja dan kepribadian sebagai variabel independen serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Peneliti juga membatasi responden hanya pada karyawan UD Aneka Plastik.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah di kemukakan sebelumnya maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Aneka Plastik?
2. Apakah kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Aneka Plastik?
3. Apakah disiplin kerja dan kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD Aneka Plastik?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk memberikan bukti empiris apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Aneka Plastik.
2. Untuk memberikan bukti empiris apakah kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Aneka Plastik.
3. Untuk memberikan bukti empiris apakah disiplin kerja dan kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD Aneka Plastik.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik ditinjau secara teoritis maupun secara praktis.

1. Manfaat Teoritis.
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya.
 - b. Sebagai tambahan bahan pustaka bagi mahasiswa yang ingin mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kepribadian terhadap kinerja karyawan UD Aneka Plastik.
 - c. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.
2. Manfaat Praktis.
 - a. Bagi UD Aneka Plastik

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan oleh UD Aneka Plastik untuk memperbaiki disiplin kerja dan kepribadian karyawan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.
 - b. Bagi Universitas Pendidikan Ganesha

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya serta menjadi bahan pengetahuan tambahan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi peneliti

Penelitian yang dilakukan dapat memberikan pengalaman belajar dan sebagai bahan untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan.

