

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kebutuhan masyarakat untuk dapat bertahan hidup adalah air. Air merupakan salah satu sumber daya alam yang menjadi sumber kehidupan bagi seluruh makhluk hidup yang ada di bumi ini, tak ada yang bisa menyangkal, bahwa air merupakan elemen penting dalam kehidupan manusia, tidak saja untuk dikonsumsi, kebutuhan akan air juga menopang banyak aktivitas manusia. Seiring perkembangan, kebutuhan akan air semakin meningkat dan masyarakat mulai mencari air bersih untuk kebutuhan sehari-hari. Permintaan pasar yang tinggi memunculkan persaingan antar industri AMDK dalam memperebutkan pasar sehingga dapat menjadi ancaman untuk semua pengusaha yang bergerak dibidang AMDK. Selain itu, banyak bermunculannya depot isi ulang dan perusahaan-perusahaan AMDK yang berada di satu daerah yang sama juga menambah ketat persaingan. Setiap perusahaan tentu berusaha untuk menjadi yang terbaik dari para pesaing lainnya. Perkembangan dunia usaha air minum di Bali khususnya di Buleleng semakin maju dan pesat. Hal ini dapat dirasakan dengan adanya persaingan yang semakin tajam. Sampai saat ini di Buleleng terdapat banyak perusahaan air minum.

Seiring dengan adanya persaingan yang ketat antar perusahaan air minum, manajemen sumber daya manusia memiliki tugas yang penting untuk menciptakan karyawan dengan kinerja terbaik di perusahaan. Setiap karyawan dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya untuk memberikan kontribusi mencapai tujuan perusahaan. Karyawan merupakan aset yang berharga dalam sebuah perusahaan. Kualitas dan kuantitas produk sangat bergantung pada karyawan yang ada pada perusahaan. Karyawan yang memiliki produktivitas dalam bekerja akan menjadi roda perusahaan. Hal ini dapat tercermin dari rekam jejak prestasi setiap karyawan yang ada pada perusahaan.

Prestasi merupakan faktor penting untuk menunjang keberhasilan suatu pekerjaan seseorang baik dalam kapasitas pribadi maupun sebagai seorang anggota suatu perusahaan. Menurut Mangkunegara (2000:67) kinerja adalah sepadan dengan prestasi kerja *actual performance*, yang merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja SDM merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Pendapat lain yang dikemukakan oleh Sutrisno (2010:150) menyatakan bahwa *job performance* (prestasi kerja) adalah "*successful role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan. Disiplin karyawan adalah hal yang berpengaruh pada

tingkat prestasi kerja seorang individu dalam suatu perusahaan. Menurut Rivai (2008:825) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar karyawan bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran norma sosial yang berlaku. Prestasi kerja seseorang dipengaruhi oleh cara memenuhi keinginan individu untuk maju dan bersaing dengan yang lain. Hal ini tercipta karena adanya semangat kerja yang tinggi dalam diri individu. Prestasi kerja yang tinggi sangat dibutuhkan perusahaan karena semakin tinggi prestasi kerja dari masing-masing karyawan dalam perusahaan tersebut, semakin produktif kegiatan yang ada di dalam perusahaan tersebut, serta akan membawa dampak positif bagi kelangsungan hidup perusahaan.

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan semua perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik dapat mencerminkan besarnya tanggung jawab seorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya, dan prestasi kerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang setelah ia melakukan suatu kegiatan. Tanpa adanya suatu prestasi kerja yang tinggi, mengakibatkan tugas-tugas pekerjaan yang diselesaikan kurang baik.

PT Tirta Mumbul Jaya Abadi merupakan salah satu perusahaan yang memproduksi Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) dengan merek “Yeh Buleleng”, yang terletak di Kabupaten Buleleng dan perusahaan tersebut memiliki komitmen yang kuat untuk menghasilkan produk yang berkualitas dan higienis. Pada PT Tirta Mumbul Jaya Abadi memiliki beberapa bagian, diantaranya : bagian jaminan mutu, produksi, pemasaran, umum dan keuangan, serta

pengendalian produksi dan persediaan. Setiap karyawan dituntut untuk dapat bertanggung jawab menyelesaikan tugas masing- masing secara cepat dan efisien. Pada bagian produksi, pemasaran, pengendalian produksi dan persediaan merupakan beberapa bagian yang saling mempengaruhi. Kesuksesan dan keberhasilan karyawan PT Tirta Mumbul Jaya Abadi dapat diukur melalui laporan penjualan air minum dalam kemasan dengan perusahaan sejenis yaitu PT Satyaloka Tirta Amerta yang terletak di Kabupaten Bangli dapat dilihat pada Tabel 1.1

Tabel 1.1  
Data Penjualan Air Minum Dalam Kemasan Tahun 2019 pada  
PT Tirta Mumbul Jaya Abadi dan PT Satyaloka Tirta Amerta

No	Nama Perusahaan	Karyawan yang dimiliki	Target penjualan (Unit)	Pencapaian penjualan (Unit)	Kategori Penjualan
1	PT Tirta Mumbul Jaya Abadi “Yeh Buleleng”	112	1.237.000	907.000	Belum mencapai standar
2	PT Satyaloka Tirta Amerta “SangSang”	129	1.425.000	1.571.000	Mencapai standar

Sumber: Lampiran 1

Data pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa penjualan air minum dalam kemasan pada PT Tirta Mumbul Jaya Abadi dapat dikatakan belum mencapai standar, sedangkan pada PT Satyaloka Tirta Amerta sudah mencapai standar. Oleh karena itu fokus penelitian dilakukan pada PT Tirta Mumbul Jaya Abadi. Belum tercapainya standar penjualan ini menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan pada bagian pemasaran pada PT Tirta Mumbul Jaya Abadi mengalami permasalahan. Ketidaktercapaian standar penjualan disebabkan pula oleh bidang

lainnya Menurunnya penjualan air minum dalam kemasan pada PT Tirta Mumbul Jaya Abadi terjadi karena prestasi kerja yang rendah. Hal ini dapat dibuktikan pada data pencapaian target karyawan yang dapat dilihat pada Tabel 1.2

Tabel 1.2  
Data Pencapaian Target Karyawan PT Tirta Mumbul Jaya Abadi

No	Unit Kerja	Deskripsi Kerja	Standar Target	Pencapaian Target	Kategori Pencapaian
1.	Jaminan Mutu	Melakukan pengecekan mutu produk	14 kali per minggu	10 kali per minggu	Belum Tercapai
2	Produksi	Memproduksi produk air sampai pengemasan	10.000 per bulan	7.000 per bulan	Belum Tercapai
4	Umum dan Keuangan	Membuat lapran anggaran penghasilan dan administrasi	24 Laporan	22 Laporan	Belum Tercapai
5	Pengendalian produksi dan persediaan	Mengecek ketersediaan produk	8 kali sebulan	4 kali sebulan	Belum Tercapai

Data pada Tabel 1.2 menunjukkan bahwa belum tercapainya target perusahaan, dan dalam hal ini pelaksanaan tugas dengan tuntas dan tepat waktu merupakan unsur penting dalam prestasi kerja. Hal ini juga didukung dengan melihat keadaan langsung para karyawan di perusahaan, dimana masih ditemukannya karyawan yang tidak mengerjakan tugasnya dengan sungguh-sungguh sehingga mempengaruhi prestasi kerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan. Prestasi kerja yang rendah di PT Tirta Mumbul Jaya Abadi disebabkan karena kurangnya disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bagian Pemasaran dan Bagian Umum pada PT Tirta Mumbul Jaya Abadi menyatakan bahwa prestasi kerja karyawan sangat rendah, hal tersebut dikarenakan terdapat beberapa karyawan yang belum memiliki rasa tanggungjawab terhadap pekerjaannya sendiri, seperti menunda pekerjaan yang dapat diselesaikan saat ini. Dilihat dari sikap karyawan yang ada pada perusahaan tersebut, terdapat beberapa karyawan yang memiliki sikap senang mencari alasan saat mengerjakan tugasnya sehingga tidak antusias dalam bekerja dan terdapat beberapa karyawan yang terlambat saat bekerja. Dilihat dari kemampuan dan kecepatan dalam menerima intruksi kerja masih lemah hal tersebut dapat dilihat saat atasan memberikan cara penerapan dalam sebuah pekerjaan.

Dilihat dari disiplin kerja, karyawan PT Tirta Mumbul Jaya Abadi dapat dikatakan kurang disiplin. Hal tersebut dilihat dari tingkat kehadiran karyawan yang masih sering telat datang sesuai dengan waktu kerja yang sudah ditetapkan, dan terdapat karyawan yang mendahului saat jam pulang kerja. Rendahnya disiplin kerja karyawan pada PT Tirta Mumbul Jaya Abadi dapat dibuktikan pada data absensi karyawan yang dapat dilihat pada Tabel 1.3

Tabel 1.3  
Data Absensi Karyawan PT Tirta Mumbul Jaya Abadi  
Bulan Desember 2019

No	Nama Karyawan	Batas Toleransi Absensi (Kali)	Jumlah Absen Karyawan (Kali)	Kategori Disiplin Kerja
1	Ketut Sukadana	2	4	Tidak disiplin
2	Ketut Junaedy	2	4	Tidak disiplin
3	Gede Eka Semara Putra	2	4	Tidak disiplin

4	Putu Suwardi	2	3	Tidak disiplin
5	I Gede Agus Satrya Perdana	2	3	Tidak disiplin
6	I Ketut Putra Wirawan	2	4	Tidak disiplin
7	I Gede Pastika	2	3	Tidak disiplin
8	I Made Erik Darmawan	2	4	Tidak disiplin
9	Putu Wirajaya	2	5	Tidak disiplin
10	Gede Juli Astika	2	5	Tidak disiplin
<b>Jumlah</b>		<b>20</b>	<b>36</b>	<b>Tidak disiplin</b>
<b>Rata-rata</b>		<b>2</b>	<b>4</b>	<b>Tidak disiplin</b>

Data pada Tabel 1.3 menunjukkan bahwa tingkat absensi dari individu karyawan pada bulan Desember 2019 memiliki katagori absensi yang tidak disiplin, dan dalam hal ini absensi karyawan merupakan salah satu unsur disiplin kerja pada bagian pelanggaran peraturan kerja. Hal ini juga didukung dengan melihat keadaan langsung para karyawan di perusahaan, dimana masih ditemukannya karyawan yang masuk kerja terlambat, tidak menggunakan pakaian sesuai dengan aturan yang ada pada perusahaan, alat keamanan yang sudah disiapkan oleh perusahannya tidak dipergunakan secara baik dan sesuai dengan kegunaannya. Dengan semakin berkembangnya suatu perusahaan dan semakin tingginya teknologi yang digunakan oleh perusahaan, menyebabkan sering terjadinya perubahan serta semakin luasnya pekerjaan yang akan diemban oleh tenaga kerja, sehingga perlu diadakan pendisiplinan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Jadi jika hal ini dapat teratasi maka tingkat prestasi kerja karyawan akan

semakin tinggi. Dari hasil observasi yang sudah dilakukan diperoleh informasi bahwa masih ada karyawan yang menunjukkan disiplin kerja yang rendah.

Berdasarkan fakta-fakta masalah yang terungkap pada PT Tirta Mumbul Jaya Abadi rendahnya prestasi kerja karyawan diduga karena rendahnya disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya, hal ini tidak sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2007:193) mengatakan bahwa semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Melihat kesenjangan antara fakta dengan teori maka dipandang perlu untuk melakukan penelitian yang dituangkan dalam judul **“Pengaruh Disiplin Karyawan terhadap Prestasi Kerja pada PT Tirta Mumbul Jaya Abadi”**

## **1.2 Identifikasi Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dipaparkan maka identifikasi masalah yang terjadi pada PT Tirta Mumbul Jaya Abadi yaitu :

1. Disiplin karyawan pada PT Tirta Mumbul Jaya Abadi menunjukkan bahwa karyawan dalam kategori kurang disiplin. Dilihat pada daftar hadir bulan Desember 2019 dimana karyawan dalam katagori absensi yang tidak disiplin.
2. Prestasi kerja karyawan pada PT Tirta Mumbul Jaya Abadi termasuk dalam kategori belum mencapai standar. Prestasi kerja dilihat dari tingkat pencapaian target karyawan yang masih belum tercapai.
3. Penjualan air minum dalam kemasan pada PT Tirta Mumbul Jaya Abadi pada tahun 2019 dikategorikan belum mencapai standar penjualan.



### **1.3 Pembatasan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas maka dalam penelitian ini membatasi untuk mengungkap variabel disiplin karyawan dan prestasi kerja pada PT Tirta Mumbul Jaya Abadi.

### **1.4 Rumusan Masalah Penelitian**

Rumusan masalah sesuai dengan latar belakang diatas dapat dirumuskan, yaitu : seberapa besar pengaruh disiplin karyawan terhadap prestasi kerja pada PT Tirta Mumbul Jaya Abadi?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang, pembatasan masalah dan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini, yaitu : menguji pengaruh disiplin karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Tirta Mumbul Jaya Abadi.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan dua manfaat yaitu secara teoritis maupun praktis, secara rinci kedua manfaat ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Manfaat secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah keilmuan khususnya dalam bidang manajemen yaitu sumber daya manusia.

2. Manfaat secara praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan implikasi bagi pihak perusahaan mengenai pentingnya disiplin karyawan agar terwujud prestasi kerja yang baik, sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan.

