

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia pada hakikatnya memiliki potensi yang sangat penting untuk mencapai sebuah tujuan dalam organisasi. Menurut Mangkunegara (2011:2), manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia dengan sebaik mungkin, karena kemajuan perusahaan bukan pada keunggulan teknologi dan sumber daya finansial saja. Faktor manusia juga merupakan salah satu kunci utama dari kesuksesan perusahaan.

Perusahaan tidak hanya mampu memberikan pelayanan yang memuaskan tetapi juga berorientasi pada nilai. Perusahaan semata-mata mengejar pencapaian produktivitas kerja yang tinggi tetapi lebih pada kinerja dalam proses pencapaiannya. Perusahaan dituntut berkinerja dengan baik agar keberlangsungan kegiatan operasionalnya dapat dipertahankan, terlebih lagi di era persaingan yang ketat. Perkembangan teknologi dan informasi serta perubahan perilaku pelanggan yang dinamis, memaksa perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya, baik dalam bentuk kualitas maupun kuantitas kerja.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya (Rivai,

2015). Kinerja juga pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya) (Marwansyah, 2012). Prawirosentono (1999) menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, antara lain efektivitas dan efisiensi, otoritas, disiplin, serta inisiatif. Salah satu dari empat faktor tersebut ialah disiplin yang merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang dimiliki organisasi. Dengan kata lain, pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lainnya serta meningkatkan prestasi kerjanya (Siagian, 2006).

Disiplin kerja akan berpengaruh besar pada kinerja perusahaan. Ketika tingkat disiplin kerja suatu perusahaan itu tinggi maka diharapkan karyawan akan bekerja lebih baik, sehingga produktivitas perusahaan meningkat. Oleh karena itu, kedisiplinan menjadi salah satu hal yang harus diperhatikan dan ditegakkan oleh organisasi apabila ingin meningkatkan kinerja karyawannya. Tanpa dukungan disiplin kerja yang baik, kemungkinan kinerja karyawan tidak akan berkembang yang pada akhirnya akan mempersulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Hal ini didukung oleh teori Sinambela (2018) yang menyatakan bahwa semakin tinggi disiplin kerja seseorang, maka semakin tinggi juga kinerja orang tersebut, dan hasil penelitian empirik yang dilakukan oleh Syafrina (2017), menyatakan disiplin kerja secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan.

Tuntutan akan kinerja yang baik semakin tinggi seiring dengan berkembangnya teknologi informasi. Di era teknologi ini, banyak bermunculan usaha yang bergerak di bidang pengiriman barang. Hal ini sejalan dengan perkembangan gaya belanja masyarakat yang semakin praktis seperti belanja online via internet.

Berdasarkan observasi awal, untuk kawasan Banyuwangi pada tiga perusahaan yang bergerak di bidang pengiriman barang yaitu, JNE cabang Banyuwangi, JNE cabang Rogojampi dan JNE cabang Genteng sebagai sampel awal dalam menentukan objek penelitian. Kondisi kinerja tiga perusahaan JNE pada tiap cabang yaitu, JNE cabang Banyuwangi, JNE cabang Rogojampi dan JNE cabang Genteng dapat dilihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1

Data Pencapaian Kinerja tahun 2019 pada PT JNE cabang Banyuwangi, PT JNE cabang Rogojampi dan PT JNE cabang Genteng

No	JNE Express disetiap Cabang	Nilai Capaian Kinerja	Kategori Kinerja Karyawan
1.	JNE Cabang Banyuwangi	80.16	Baik
2.	JNE Cabang Rogojampi	76.00	Cukup Baik
3.	JNE Cabang Genteng	80.10	Baik

Sumber: PT JNE cabang Banyuwangi, Rogojampi, Genteng

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa pencapaian kinerja tertinggi dicapai oleh PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) cabang Banyuwangi dengan nilai 80.16, sedangkan nilai pencapaian kinerja karyawan terendah dicapai oleh PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) cabang Rogojampi dengan nilai pencapaian kinerja karyawan 76.00. Dari permasalahan yang ditemukan di atas maka peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) cabang Rogojampi dikarenakan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE)

cabang Rogojampi memiliki penilaian kinerja yang paling rendah di antara PT JNE lainnya.

Fokus penelitian dilakukan di PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) cabang Rogojampi. PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) cabang Rogojampi merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang Jasa pengiriman yang berlokasi Jl. KH. Hasyim Asyari No. 99, Dusun Krajan, Rogojampi, Kabupaten Banyuwangi, Jawa Timur. Jumlah karyawan di PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) cabang Rogojampi 65 karyawan. Alasan dilakukannya penelitian ini yaitu disamping untuk menguji kembali teori yang sudah ada, penelitian ini juga bertujuan untuk membantu mencari solusi terhadap permasalahan yang ada di perusahaan.

Berdasarkan observasi awal mengenai capaian kinerja karyawan di PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) cabang Rogojampi dilihat pada Tabel 1.2 sebagai berikut.

Tabel 1.2
Data Pencapaian Kinerja Karyawan pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) cabang Rogojampi Tahun 2019

No	Nama Karyawan	Unit Kerja	Standar Kinerja (Per Bulan)	Pencapaian Kinerja	Kategori Kinerja
1	Karyawan 1	Kurir	100 paket	65 paket	Belum tercapai
2	Karyawan 2	Kurir	100 paket	70 paket	Belum tercapai
3	Karyawan 3	SCO	50 paket	30 paket	Belum tercapai
4	Karyawan 4	Operasional	100 data	75 data	Belum tercapai
5	Karyawan 5	SCO	50 paket	25 paket	Belum tercapai
6	Karyawan 6	Operasional	100 data	65 data	Belum tercapai
7	Karyawan 7	<i>Accounting</i>	50 data	25 data	Belum tercapai
8	Karyawan 8	<i>Accounting</i>	50 data	23 data	Belum tercapai
9	Karyawan 9	<i>Driver</i>	100 paket	130 paket	Sudah tercapai
10	Karyawan 10	<i>Driver</i>	100 paket	115 paket	Sudah tercapai

Sumber : Staff Operasional PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) cabang Rogojampi

Pada Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan pada PT JNE cabang Rogojampi masih harus ditingkatkan lagi. Pada Tabel 1.2 dapat diungkapkan bahwa pada PT JNE cabang Rogojampi jumlah karyawan yang dijadikan observasi awal sebanyak 10 orang namun 8 orang belum mencapai standar kinerja yang ditetapkan perusahaan. Melalui observasi awal yang dilakukan ditemukan beberapa permasalahan mengenai lingkungan kerja yang belum memberikan kenyamanan bagi karyawan. Tempat kerja untuk karyawan yang kurang memadai sehingga karyawan tidak nyaman saat bekerja. Selain lingkungan kerja, stres kerja karyawan juga menjadi permasalahan seperti karyawan merasa terbebani dengan target yang harus dipenuhi ditambah lagi dengan pembagian jam kerja atau *shift*.

Permasalahan tentang kinerja karyawan pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) cabang Rogojampi terjadi pada kedisiplinan karyawan yang masih kurang. Disiplin merupakan suatu tingkah laku dan perbuatan yang saling menghormati dan menghargai serta patuh terhadap peraturan-peraturan yang dibuat oleh perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis, (Nova, 2017). Kedisiplinan yang kurang tersebut misalnya seperti beberapa karyawan ada yang sering datang tidak tepat waktu dan bahkan ada beberapa karyawan yang pulang mendahului sebelum jam kerjanya selesai. Adapun gambaran tentang pelanggaran disiplin kerja pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) cabang Rogojampi pada tahun 2019 nampak pada Tabel 1.3.

Tabel 1.3
Data Disiplin Kerja Karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) cabang Rogojampi Tahun 2019

Nama Karyawan	Standar Pelanggaran	Aturan Kerja			Jumlah pelanggaran (kali)
		Datang terlambat	Tidak hadir	Pulang mendahului	
Karyawan 1	8	4	3	3	10
Karyawan 2	8	3	4	4	11
Karyawan 3	8	5	3	4	12
Karyawan 4	8	3	4	3	11
Karyawan 5	8	4	3	3	10
Karyawan 6	8	4	2	4	10
Karyawan 7	8	3	4	5	12
Karyawan 8	8	2	3	5	10
Karyawan 9	8	4	2	3	9
Karyawan 10	8	3	2	3	8

Sumber data: Staff Operasional PT JNE cabang Rogojampi

Pada Tabel 1.3 terlihat dari 10 karyawan masih banyak yang melanggar melebihi batas toleransi dan kurang menerapkan disiplin. Karyawan yang melanggar kebanyakan datang terlambat dan pulang kerja tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan. Kurang disiplinnya karyawan dampak terhadap kinerja yang menurun. Walaupun ada beberapa karyawan yang melanggar melebihi batas toleransi tetapi masih ada juga karyawan yang tetap mengikuti peraturan disiplin yang telah ditetapkan perusahaan. Karyawan yang disiplin tersebut dapat melakukan pekerjaan dengan optimal sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang disiplin lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak disiplin. Hal tersebut sama artinya dengan semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan (Sinambela, 2018).

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka perlu dilakukan penelitian mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) cabang Rogojampi”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut.

- 1) Kinerja karyawan pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) cabang Rogojampi belum mencapai standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) Lingkungan kerja yang kurang memadai sehingga karyawan tidak merasa nyaman untuk melakukan pekerjaan.
- 3) Stres kerja yang dialami karyawan karena target dan pembagian jam kerja/*shift* yang diterapkan oleh perusahaan.
- 4) Kurangnya disiplin kerja, dilihat dari adanya karyawan yang datang terlambat atau terkadang ada karyawan yang meninggalkan tempat kerja terlebih dahulu.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang terjadi pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) cabang Rogojampi, Penelitian ini dibatasi pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) cabang Rogojampi.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut.

- 1) Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) cabang Rogojampi?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah penelitian di atas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hal-hal sebagai berikut.

- 1) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) cabang Rogojampi.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini berupa manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis yang dipaparkan sebagai berikut.

- 1) Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kajian empiris yang dapat memperkaya dan memperdalam pemahaman khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai disiplin kerja dan kinerja karyawan.

- 2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan guna peningkatan kualitas sumber daya manusia bagi PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) cabang Rogojampi dalam meningkatkan disiplin kerja dalam upaya pencapaian kinerja yang optimal.