

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan bagian yang penting dalam suatu instansi organisasi atau perusahaan. Karyawan adalah salah satu sumber daya manusia yang sangat dibutuhkan, yaitu mengenai kemampuan ataupun keahlian mereka. Untuk meningkatkan kemampuan tersebut dibutuhkan tanggung jawab dan kerja keras agar dapat melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan dengan baik dan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dengan itu diharapkan karyawan mampu mencapai prestasi kerja yang sesuai dengan karakteristik yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Menurut Hasibuan (2005) (dalam Paramita, 2012), prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Prestasi kerja timbul dari dalam diri pekerja karena prestasi kerja merupakan gabungan dari kemampuan dan minat pekerja, kemampuan peran dan tingkat motivasi pekerja. Paramita (2012) menjelaskan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu.

Pada kenyataannya prestasi kerja yang dimiliki karyawan di perusahaan PT. Dan Liris cukup tinggi sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Hal ini ditunjukkan dengan adanya peningkatan produktivitas dari tahun ke tahun.

Dengan adanya prestasi kerja yang tinggi, diharapkan karyawan mampu bekerja dengan giat dan menghasilkan bahan-bahan atau produk-produk yang berkualitas sesuai dengan target yang telah ditentukan sehingga perusahaan mengalami keuntungan yang tinggi, serta karyawan mendapatkan promosi jabatan dan gaji sesuai dengan yang dikerjakannya. Dengan adanya promosi jabatan dan gaji yang diberikan, maka karyawan akan bersaing dengan cara bekerja dengan bersungguh-sungguh.

PT.Dan Liris Surakarta adalah perusahaan yang bergerak dibidang tekstil dan garmentt yang mempunyai karyawan berjumlah kurang lebih 8000 karyawan. Dari hasil wawancara dengan Personalia bagian garment bagian konfeksi 1 M&S PT.Dan Liris bahwa perusahaan dari tahun ke tahun mengalami peningkatan dan terkadang mengalami penurunan permintaan, tergantung dari permintaan konsumen.

Tabel 1.
Rekapitulasi Rencana Konveksi

Tahun	Jumlah
2008	1,389,292
2009	1,273,508
2010	1,378,045
2011	1,234,529
2012	818,247

Hal tersebut dikarenakan setiap bulan perusahaan bagian garmentt konveksi I M&S mampu memenuhi permintaan konsumen sesuai dengan jumlah permintaan. Produk yang dihasilkan akan dikirim ke luar negeri, diantaranya dikirim ke negara Amerika, Jepang, Inggris, dan Australia.

Dari hasil observasi dapat diketahui bahwa karyawan dalam masuk kerja sesuai jam masuk kerja dengan menggunakan seragam hitam putih, apabila ingin keluar ruangan karyawan terlebih dahulu meminta ijin pada pihak personalia bagian dari bidang pekerjaannya sehingga atasan mengetahui bagaimana perilaku karyawannya dan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan, misalnya jika masuk ruang bekerja dilarang membawa minuman berwarna. Dengan adanya perilaku seperti diatas karyawan akan menghasilkan produk-produk yang sesuai diharapkan perusahaan serta karyawan juga akan menghasilkan prestasi kerja yang akan membuat karyawan mendapat promosi jabatan.

Dengan adanya prestasi kerja yang dimiliki karyawan PT.Dan Liris, setiap tahun perusahaan memberikan *reward* (penghargaan) kepada karyawan berupa promosi jabatan, *voucher* belanja, dan kompensasi. Dengan adanya hal tersebut, karyawan akan berusaha meningkatkan prestasi kerja mereka.

Dalam penelitian Rofi (2012), menyebutkan bahwa pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja karyawan merupakan faktor yang paling dominan oleh sebab itu agar disiplin kerja yang ada di tingkatkan agar apa yang menjadi harapan karyawan bisa terlaksana, karyawan bisa mendapatkan kepuasan dalam bekerja dengan

kepuasan dalam bekerja maka prestasi kerja karyawan pun dapat meningkat. Penelitian dilakukan di Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang dengan populasi 247 karyawan dan diambil responden sebanyak 54 karyawan.

Masya (2002) (dalam Rasyidi, Paranoan, & Djumlani 2013), mengatakan bahwa disiplin dapat diartikan dengan suatu keadaan tertib, dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk terhadap peraturan yang telah ada dengan senang hati. Disiplin adalah alat untuk menggerakkan pegawai maupun orang lain dalam usaha kerja sama untuk meningkatkan hasil kerja.

Didalam suatu organisasi, usaha-usaha untuk menciptakan disiplin, selain melalui adanya tata tertib atau peraturan yang jelas, juga harus ada penjabaran tugas dan wewenang yang jelas, tata cara atau tata kerja yang sederhana yang dapat dengan mudah diketahui oleh setiap anggota organisasi (Anoraga, 2009).

Prestasi kerja dalam sebuah perusahaan dapat dilihat melalui perilaku disiplin kerja karyawan, seperti menggunakan fasilitas kantor seoptimal mungkin, dan mematuhi tata tertib kantor. Hal tersebut dapat meningkatkan prestasi kerja, dimana prestasi kerja dalam perusahaan PT. Dan Liris dinilai dari perilaku tanggung jawab, loyalitas, kejujuran, ketelitian, dan disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan. Dengan adanya perilaku tersebut dapat menjadikan karyawan menghasilkan produk-produk yang berkualitas.

Dari uraian diatas timbul pertanyaan apakah ada hubungan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja karyawan?. Oleh karena itu penulis berniat mengadakan penelitian yang berjudul “hubungan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja karyawan”.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui:

1. Hubungan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui tingkat disiplin kerja.
3. Untuk mengetahui tingkat prestasi kerja karyawan.
4. Untuk mengetahui sumbangan efektif disiplin kerja dengan prestasi kerja karyawan.

C. Manfaat Penelitian

1. Bidang Psikologi

Diharapkan dapat membantu pengembangan ilmu psikologi, khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi.

2. Perusahaan

Diharapkan dengan penelitian ini bisa menjadi bahan informasi perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan melalui disiplin kerja agar mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan.

3. Peneliti lain

Diharapkan hasil penelitian ini bisa menjadi referensi untuk pengembangan penelitian yang sejenis terutama berkaitan tentang Hubungan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja karyawan.