

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Perusahaan

CV. Bahtera merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang kontraktor berskala nasional, berpengalaman, berintegritas dan juga bersinergi. CV. Bahtera didirikan di kota Bandung pada tanggal 5 April tahun 2006 berdasarkan akta pendirian perusahaan nomor 6 dengan Notaris Mumun Muhsin Wiramihardja. CV. Bahtera beralamat di Jl. Sawah Kurung Dalam No. 216/99-D, Kota Bandung.

Dalam peningkatan mutu pelayanan, CV. Bahtera menerapkan sistem manajemen efisiensi dengan meningkatkan standar kualitas kerja, SDM yang handal, koordinasi yang baik dari berbagai kemitraan yang bekerja sama dengan perusahaan ini, sistem informasi manajemen yang terstruktur dan terencana, serta berbagai pertimbangan manajemen resiko dalam konstruksi.

Dari hal tersebut kami berkomitmen untuk memberikan kepuasan dan kepercayaan dengan nyata kepada pelanggan dengan mengupayakan seluruh kinerja yang maksimal, sehingga menghasilkan suatu karya konstruksi yang berkualitas dan tepat waktu.

CV. Barokah Sejahtera, atau yang biasa disingkat dengan CV. Bahtera ini telah lebih dari 11 tahun berkiprah dalam dunia kontraktor, dan bukanlah perkara yang mudah dalam menghadapi tantangan. Banyak sekali hambatan dan rintangan yang harus di hadapi.

Dari hambatan itulah perusahaan memperoleh banyak pengalaman dan menjadi bahan evaluasi dari tahun ke tahun, sehingga membawa kemajuan bagi perusahaan ini dalam perencanaan strategis hingga pelaksanaan kerja yang sesuai dan tepat sasaran.

Komitmen CV. Bahtera dalam menyelesaikan konstruksi tidak akan terlepas dari peranan para anggota yang setia dan loyal terhadap perusahaan ini dalam berbagai aspek, baik itu dalam tahap perencanaan, pelaksanaan,

pengendalian serta pertanggung jawaban proyek dengan menerapkan sistem manajemen yang terstruktur dan terencana dengan matang.

Kiprah CV. Bahtera dalam merampungkan seluruh hasil konstruksi pun tidak akan terlepas dari berbagai mitra kerja perusahaan sebagai bentuk dukungan agar konstruksi yang telah terencana bisa sesuai dengan yang di harapkan. Adapun mitra kerja perusahaan itu meliputi mitra kerja dalam bidang penyuplai kebutuhan matrial bangunan, sub-kontraktor, pihak perbankan, serta SDM yang dapat diandalkan.

Sebagai wujud dari pembelajaran melalui pengalaman serta penerapan manajemen yang efisien dan tepat sasaran, CV. Bahtera siap untuk memberikan pelayanan jasa konstruksi yang terbaik dalam bentuk wujud yang nyata.

1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

a) Visi

Menjadikan perusahaan yang kompetitif dan professional dalam menciptakan karya konstruksi yang terus berkelanjutan, baik dalam skala nasional maupun skala global dengan parameter kepuasan pelanggan yang maksimal

b) Misi

1. Membangun kualitas Sumber Daya Manusia secara kompeten, yang mampu beradaptasi dengan kemajuan zaman dan teknologi yang memiliki pengaruh terhadap daya saing konstruksi.
2. Meningkatkan kualitas hasil konstruksi guna memenuhi kebutuhan konsumen dengan menerapkan standar pelayanan prima serta penggunaan teknologi yang canggih

1.1.3 Logo Perusahaan



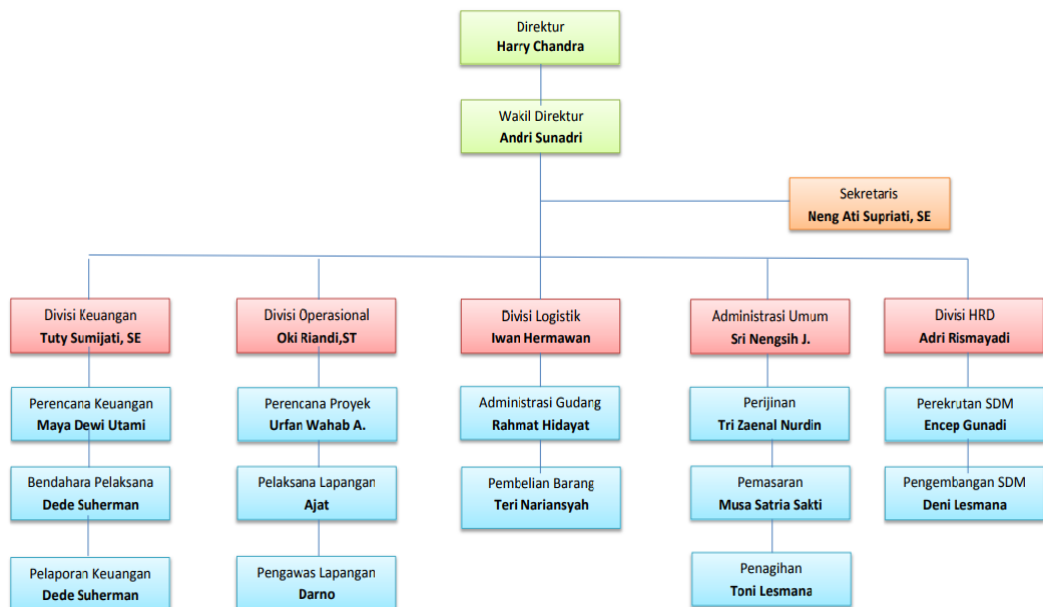
CV. BAROKAH SEJAHTERA

Gambar 1.1

Logo CV. Barokah Sejahtera

Sumber: Internal Perusahaan (2017)

1.1.4 Struktur Organisasi



Gambar 1.2

Struktur Organisasi CV. Barokah Sejahtera

Sumber: Internal perusahaan (2017)

1.2 Latar Belakang Penelitian

Dalam memasuki persaingan global dewasa ini setiap perusahaan dituntut agar memiliki Sumber Daya Manusia yang handal, untuk mencapai serta menuju visi yang diharapkan. Oleh karena itu Sumber Daya Manusia merupakan aset yang sangat berharga, atau sebuah investasi besar yang akan menjadi faktor utama dalam menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia yang tepat bagi sebuah perusahaan, akan menjadi faktor utama dalam meraih kesuksesan yang maksimal. Masih banyak perusahaan yang menganggap remeh hal ini, padahal manfaatnya sangat luar biasa bagi sebuah pencapaian perusahaan. *(Sumber:iklanpos.co.id,2015)*

Pada suatu perusahaan yang baik selalu mempunyai aturan internal dalam rangka meningkatkan kinerja dan profesionalisme, serta tanggung jawab institusi tersebut. Laman ini juga menjelaskan bahwa perusahaan yang berjalan optimal tidak dapat dikaitkan sepenuhnya hanya pada kebutuhan ekonomi saja, karena pada kenyataannya faktor disiplin kerja mempunyai peranan yang tidak kalah penting untuk membentuk seseorang mempunyai tanggung jawab dalam bekerja. Disiplin dalam arti sejati adalah hasil dari interaksi norma-norma yang harus dipatuhi. Norma-norma itu tidak lain hanya bersangkutan dengan ukuran legalistik melainkan berkaitan dengan etika dan tata krama. Hasibuan (2005:120) berpendapat disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. *(Sumber:langkahpembelajaran.com,2015)*. Hal tersebut sependapat dengan Ardi Al-Makasari pada artikelnya yang menyebut bahwa disiplin kerja suatu bentuk kegiatan yang dilakukan oleh manajemen baik perusahaan, instansi pemerintah ataupun swasta agar para pegawai dapat bekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku sehingga kinerja mereka sesuai dengan yang diharapkan dan bisa mencapai tujuan dari perusahaan. *(Sumber:e-jurnal.com,2013)*

Seperti halnya CV. Barokah Sejahtera, perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor. Direktur CV. Barokah Sejahtera, membenarkan bahwa disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu organisasi karena disiplin merupakan sesuatu hal yang harus terus dijaga dan ditingkatkan agar karyawan yang bersangkutan

menjadi terbiasa bekerja dengan penuh kedisiplinan serta tanggung jawab sesuai tugas yang telah diberikan oleh perusahaan.

Dalam pengukuran disiplin kerja dipakai jumlah absensi atau ketidakhadiran. Berdasarkan hal tersebut, maka akan terlihat tingkat disiplin kerja karyawan yang dinyatakan dalam jumlah absensi. (Patmarina dan Nuria Erisna, 2012). Menurut Direktur CV. Barokah Sejahtera mengatakan bahwa setiap bulannya masih ada beberapa karyawan yang tidak hadir untuk bekerja sehingga kehadiran karyawan mengalami peningkatan dan penurunan setiap bulannya yang dapat dikatakan bahwa kehadiran karyawan belum stabil dibulan Januari s/d April. Hal ini terlihat dari tingkat absensi karyawan pada bulan Januari-April 2017, sebagai berikut:

Tabel 1.1
Absensi Tahun 2017

No	Bulan	Absensi Tahun 2017		JumlahKaryawan	PersentaseKehadiran
		Hadir	Tidak Hadir		
1	Januari	25	15	40	63%
2	Februari	30	10	40	75%
3	Maret	33	7	40	83%
4.	April	23	17	40	58%

Sumber: Data CV. Barokah Sejahtera (2017)

Pada tabel diatas dari bulan Januari hingga April mengalami kenaikan dan penurunan jumlah absensi dan menunjukkan bahwa absensi karyawan CV. Barokah Sejahtera tidak ada yang mencapai 100% setiap bulannya, Hal ini dapat dikatakan baik karena dalam 4 bulan terakhir hanya ada satu bulan saja yang presentase kehadirannya hanya mencapai 58%. Dalam hal ini untuk mencapai hasil kerja yang tepat waktu dan memuaskan diperlukan disiplin kerja karyawan yang tinggi. Masih menurut Direktur CV. Barokah Sejahtera, kedisiplinan akan mempengaruhi hasil pekerjaan dan target yang ditentukan perusahaan.

Untuk memastikan kembali bagaimana fenomena disiplin kerja karyawan pada CV. Barokah Sejahtera, peneliti melakukan suatu penelitian kecil berupa

praktisi yang langsung di sebar ke beberapa karyawan di lingkungan CV. Barokah Sejahtera. Responden pada penelitian kecil ini berjumlah 10 karyawan yang dipilih secara acak dengan menggunakan referensi Darmawan yaitu pendekatan untuk meningkatkan disiplin karyawan meliputi disiplin preventif dan disiplin korektif. (Fedyan,2014). Kemudian pernyataan dalam kuesioner ini mempunyai 4 pilihan yaitu dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju. Dari penyebaran kuesioner tersebut, didapat hasil sebagai berikut:

Tabel 1.2
Hasil Pra kuisisioner

No.	Disiplin Preventif	SS	S	TS	STS
1.	Melaksanakan pekerjaan dengan baik meskipun pimpinan tidak berada ditempat	30%	40%	20%	10%
2.	Melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur	10%	60%	20%	10%
3.	Memberikan keterangan yang jelas saat berhalangan hadir untuk bekerja	10%	50%	30%	10%
4.	Tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu atau jam yang telah ditentukan	20%	60%	20%	0%
5.	Melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh	30%	50%	10%	10%
No.	Disiplin Korektif	SS	S	TS	STS
6.	Dalam satu bulan pernah tidak masuk bekerja lebih dari dua hari	20%	50%	20%	10%
7.	Adanya toleransi waktu keterlambatan masuk kerja 30 menit	20%	50%	30%	0%
8.	Keterlambatan dan kesalahan dalam penyelesaian tugas dikenakan sanksi	10%	60%	30%	0%
9.	Instansi memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan	20%	50%	10%	20%
10.	Pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja	20%	40%	30%	10%

Sumber: Olahan Peneliti (2017)

Berdasarkan hasil pra kuisisioner yang telah peneliti lakukan untuk melihat fenomena disiplin kerja, dari ke 10 item pernyataan diatas terdapat 7 pernyataan yang sudah mengimplementasikan disiplin kerja dengan baik sedangkan sisanya 3 pernyataan yang mengindikasikan bahwa beberapa karyawan tidak mengimplementasikan disiplin kerja dalam perusahaan. Dengan demikian, dapat disimpulkan dari data disiplin kerja diatas terlihat diantaranya karyawan dapat

melaksanakan pekerjaan dengan baik meskipun pimpinan tidak berada ditempat, karyawan melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, memberikan keterangan yang jelas saat berhalangan hadir dan melakukan pekerjaan sesuai prosedur.

Adapun faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu kinerja. Seperti yang dikemukakan Robert Bacal dalam (Fahmi, 2010:29), disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi masalah-masalah kinerja pada karyawan. Hal tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan pada PT. Global Artha Bandung bahwa usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan disiplin kerja. Semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi kinerja karyawan. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang maksimal. (Fedyan,2014). Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan pada CV. Eastern Star Home Surabaya bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. (Priyono et al,2015).

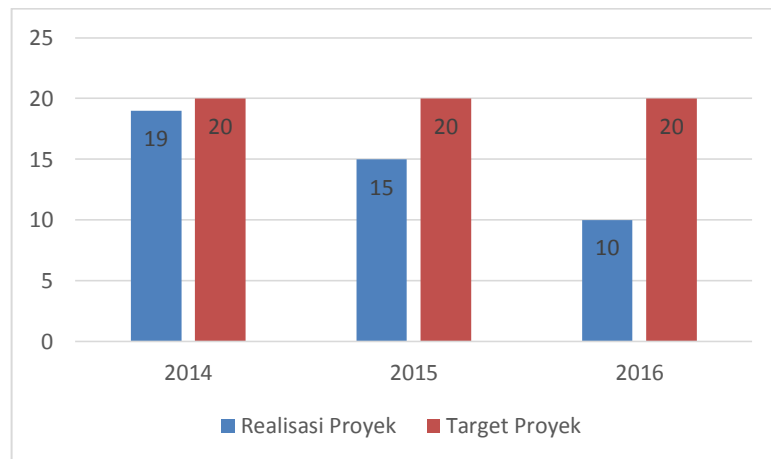
Penilaian kinerja biasanya dilakukan pihak manajemen perusahaan untuk satu atau beberapa periode tertentu. Kinerja juga dapat dilihat dari kemampuannya mencapai suatu target atau proyek tertentu dalam waktu tertentu pula (Kasmir, 2016:182). Menurut Direktur CV. Barokah Sejahtera untuk penilaian kinerja karyawan di CV. Barokah Sejahtera tidak dapat dinilai secara individual karena merupakan penilaian kinerja keseluruhan dari beberapa proyek setiap tahunnya. Secara tidak langsung dapat dilihat dari pencapaian kinerja karyawan. Berikut adalah pencapaian kinerja CV. Barokah Sejahtera periode 2014-2016 dilihat berdasarkan jumlah proyek.

Tabel 1.3

Kinerja CV. Barokah Sejahtera Periode 2014-2016

Tahun	Realisasi Proyek	Target Proyek
2014	19	20
2015	15	20
2016	10	20

Sumber: Data CV. Barokah Sejahtera(2017)



Grafik 1.1

Kinerja CV. Barokah Sejahtera Periode 2014-2016

Sumber: Data CV. Barokah Sejahtera (2017)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa di tahun 2014 proyek yang berhasil diselesaikan sebanyak 19 proyek atau sebesar 95% dari target yaitu 20 proyek. Tahun 2015 sebanyak 15 proyek atau sebesar 75% dengan target yaitu 20 proyek. Kemudian di tahun 2016 turun menjadi 10 proyek atau sebesar 50% dari target yang sama yaitu sebesar 20 proyek. Hal ini dapat dikatakan belum optimal karena pada realisasi disetiap tahunnya selalu mengalami penurunan, kinerja karyawan pun dapat dikatakan menurun. Oleh karena itu, karyawan belum memiliki kinerja yang optimal, sehingga belum dapat mengimplementasikan pekerjaan yang sesuai dengan tujuan perusahaan dan mengakibatkan kinerja perusahaan kurang baik dalam menyelesaikan proyek besar.

Sesuai dengan rangkaian penjelasan mengenai disiplin kerja dan kinerja karyawan serta penjelasan mengenai fenomena perusahaan diatas terlihat bahwa adanya permasalahan yaitu disiplin kerja yang baik dan kinerja karyawan yang menurun sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Barokah Sejahtera”.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, dapat dilihat pada variabel disiplin kerja karyawan CV. Barokah Sejahtera yang diukur melalui tingkat absensi karyawan periode Januari-April 2017 yang tinggi. Dengan demikian disiplin kerja dapat dikatakan baik. Selanjutnya pada variabel kinerja dapat dilihat dari target proyek di tabel 1.3 menunjukkan bahwa terjadi penurunan jumlah proyek yang diselesaikan setiap tahunnya, maka dapat dikatakan kinerja karyawan belum diimplementasikan dengan baik.

Dengan demikian, penulis ingin mengangkat penelitian mengenai disiplin kerja sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Barokah Sejahtera”

1.4 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka pertanyaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin kerja karyawan pada CV. Barokah Sejahtera?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada CV. Barokah Sejahtera?
3. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Barokah Sejahtera?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian diatas maka tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja karyawan di CV. Barokah Sejahtera.
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada CV. Barokah Sejahtera.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kinerja karyawan pada Cv. Barokah Sejahtera.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun secara khusus yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Aspek Teoritis

1. Diharapkan dapat memberikan acuan yang berarti terhadap pengembangan literatur ilmu pengetahuan, khususnya mengenai sumber daya manusia. Serta dapat dijadikan bahan referensi bagi pembaca dalam mengkaji pengembangan lebih lanjut ilmu pengetahuan sumber daya manusia khususnya yang terkait dengan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Barokah Sejahtera.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sarana untuk berlatih dalam berfikir secara ilmiah dan menerapkan pengetahuan yang di peroleh selama perkuliahan terutama berkenaan mengenai *human resource management*.

b. Aspek Praktis

Bagi Universitas. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dan menjadi salah satu informasi yang positif dalam rangka meningkatkan produktivitas organisasi serta mendukung pencapaian tujuan organisasi.

1.7 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan segala aspek yang telah ditentukan sebelumnya, oleh karena itu dibutuhkan beberapa batasan untuk membatasi fokus objek, tujuan, permasalahan dan aspek lain yang terkait dalam penelitian guna meminimalisir meluasnya lingkup penelitian.

1. Variabel dan Sub Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari :

- a. Variabel bebas/independen (X), yaitu Disiplin kerja
- b. Variabel terikat/dependen (Y), yaitu Kinerja karyawan pada CV. Barokah Sejahtera

2. Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di perusahaan CV. Barokah Sejahtera yang berlokasi di Jl. Sawah Kurung Dalam No. 216/99-D, Kota Bandung. Untuk objek penelitian, peneliti memilih karyawan tetap sebanyak 40 orang yang bekerja di CV. Barokah Sejahtera sebagai objek dari penelitian ini.

3. Waktu dan Periode Penelitian

Pelaksanaan kegiatan penelitian ini dilakukan selama 5 bulan, dimulai pada bulan Februari 2017 sampai dengan bulan Juli 2017.

1.8 Sistematika Penulisan Penelitian

Sistematika penulisan ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tinjauan terhadap objek studi, latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dari penelitian, kegunaan penelitian, batasan penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan diuraikan teori-teori yang melandasi atau yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi metodologi penelitian yaitu metode pengumpulan data dan metode analisisnya untuk membuktikan hipotesa yang telah disusun.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Berisi temuan-temuan dalam data yang berhasil dikumpulkan analisisnya serta pembuktian hipotesa penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini akan disimpulkan hasil-hasil analisis data dan implikasinya serta keterbatasan-keterbatasan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Daftar pustaka ini berisi kajian kepustakaan (*reference review*) yang merupakan sumber berupa buku, internet, jurnal maupun skripsi sebelumnya atau peraturan-peraturan yang menjadi acuan dalam penulisan penelitian ini.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Pada lampiran penelitian ini berisi tentang data-data hasil pengamatan, wawancara dan instrumen angket.