REPOSITORI STAIN KUDUS

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan komponen utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen yang dibawa kedalam suatu organisasi sehingga tidak seperti mesin, uang dan material, yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai dan diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Sumber daya manusia baik yang menduduki posisi pimpinan maupun anggota merupakan faktor terpenting dalam setiap organisasi. Hal ini karena berhasil tidaknya suatu organisasi atau instansi sebagian besar dipengaruhi oleh faktor manusia selaku pelaksana pekerjaan.

Dalam sebuah perusahaan potensi sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu modal dan memegang peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin, sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja akan tetapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting. Manusia bisa dikatakan sebagai sumber daya utama yang mampu mengatur, menganalisis, dan mengendalikan masalah yang ada didalam perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.1

Werther dan Davis menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah "pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan

[1] Sutarno, *Serba Serbi Manajemen Bisnis*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012, hlm. 67.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

organisasi". Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya.[2]

Organisasi terdiri dari orang-orang atau karyawan. Tanpa orang-orang, organisasi tidak bakal ada. Tantangan-tantangan, peluang-peluang, dan juga kekecewaan-kekecewaan dalam pembentukan dan pengelolaan organisasi sering bersumber dari masalah-masalah yang berhubungan dengan orang-orang dan muncul dari dalam mereka. Sebaliknya, permasalahan yang berkaitan dengan orang-orang kerap bersumbu dari keyakinan manajemen yang menganggap bahwa semua orang pada hakikatnya sama, dan mereka semua dapat diperlakukan secara identik. Pada intinya, tidak ada dua orang yang betul-betul identik, dan setiap orang berbeda secar fisik maupun psikologis satu dengan yang lain. Perbedaan ini menuntut perhatian agar setiap pribadi dapat menggali potensinya sehingga organisasi dapat memaksimalkan efektivitasnya.

Suatu organisasi atau perusahaan dituntut memiliki pandangan dan sikap disiplin untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Kedisplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.[3] Pada dasarnya setiap karyawan menyadari bahwa disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan yang harus diterapkan dan harus dilaksanakan oleh masing-masing individu karena dengan disiplin kerja yang baik akan memberi kelancaran dalam proses menjalankan pekerjaan dan juga akan mencapai hasil kerja yang maksimal dalam perusahaan.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam

[2] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya manusia*, Kencana, Jakarta, 2009, hlm. 4
[3] Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2010, hlm. 193.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

melaksanakan pekerjaan, baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Disiplin kerja merupakan salah satu komponen yang turut menetukan baik buruknya kinerja seseorang. Karyawan yang disiplin dalam bekerja akan cenderung untuk melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan tata aturan, standar maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya. Kepatuhan terhadap peraturan maupun standart kerja yang telah ditetapkan oleh manajemen merupakan jaminan keberhasilan pencapaian tujuan, oleh individu dalam organisasi yang bersangkutan yang pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja organisasi tersebut.

Menurut Mathis dan Jackson, disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan. Mereka yang sering dipengaruhi system disiplin dalam organisasi adalah para karyawan bermasalah. Untungnya karyawan yang bermasalah terdiri dari sejumlah kecil karyawan saja, namun sering kali mereka adalah pihak-pihak yang menjadi penyebab dalam kebanyakan situasi disiplin karyawan.[4]

Tabel 1.1

RINGKASAN RAPORT EVALUASI KINERJA TEAM

JUNI 2016

Nama	Bagian	Bobot	Nilai	Kehadiran
Karlian	Keuangan	100%	80	80
Subarti	Costumer Servise	100%	70	90
Dety Rahmawati	Costumer Service	100%	72	70
Mahmudah	Costumer Servise	100%	83	100
Dian Nur	Costumer Servise	100%	72	80

[4] Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta, 2002, hlm. 314.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Ulfa Izah	Costumer Servise	100%	77	90
Muiyus	Admin Online	100%	70	80
Sri Puji	Admin Online	100%	80	70
Nuzulul Ni'mah	Gudang dan Delivery	100%	87	100
Rofiq	Gudang dan Delivery	100%	80	80
Indah Setyawati	Accounting	100%	80	90
Kholisatun N.	Proses Order	100%	85	80
Durrotul Y.	Proses Order	100%	85	90
Dwi Angara	Desainer	100%	75	80
Viky	Desainer	100%	75	70
Mahmudy	Desainer	100%	75	100

Dari data yang ada menunjukkan bahwa adanya karyawan yang masuk kerja tidak sesuai dengan peraturan yang ada dalam organisasi atau datang terlambat, keterlambatan membuat laporan hasil kerja dan tidak tercapainya target bulanan, itu berarti mereka melalaikan tanggung jawab serta melanggar peraturan disiplin kerja yang diterapkan oleh Perusahaan Label Baju.Com. Dengan adanya kondisi tersebut, hal itu tentu saja mempengaruhi terhadap kinerja masing-masing karyawan. Sehubungan dengan kinerja karyawan, kenyataan yang ada memperlihatkan masih rendahnya kinerja yang diberikan oleh masing-masing karyawan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Perusahaan online Label Baju.Com selalu memperhatikan peningkatan kualitas sumber daya manusianya dan selalu menginginkan karyawannya berprestasi. Perusahaan menyediakan berbagai manfaat sosial untuk kesejahteraan para karyawannya, seperti asuransi dan pengobatan dengan tujuan untuk menciptakan iklim kerja yang aman dan nyaman. Sebagai tambahan, gaji dan bonus diberikan berdasarkan prestasi kerja agar dapat

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

memotivasi para karyawan untuk bekerja sebaik-baiknya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi.[5]

Meningkatnya kinerja dalam perusahaan tentu tidak terlepas dari kedisiplinan seluruh anggota perusahaan. Karena disiplin merupakan komponen terpenting yang menentukan baik buruknya kinerja karyawan, maka penelitian ini berjudul "Analisis Disiplin Kerja Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Di Perusahaan Online Label Baju.Com Berdasarkan Perspektif Ekonomi Syariah".

B. Fokus Penelitian

Agar pembahasan dalam penelitian ini tidak meluas maka akan difokuskan pada masalah : Analisis Disiplin Kerja Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Di Perusahaan Online Label Baju.Com Berdasarkan Perspektif Ekonomi Syariah.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan di perusahaan online Label Baju.Com?
2. Bagaimana disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan online Label Baju.Com?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan di perusahaan online Label Baju.Com.
2. Untuk mengetahui disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan online Label Baju.Com.

[5] Hasil Observasi, 26-29 April 2016 di Kantor Label Baju.Com

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

   Penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah keilmuan dan refrensi yang dapat dijadikan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan sumber daya manusia khususnya kedisiplinan.

2. Manfaat Praktis
   a. Bagi orang bermanfaat untuk lebih meningkatkan pengawasannya dalam menganalisis kedisiplinan karyawan.
   b. Bagi karyawan, penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan agar karyawan lebih meningkatkan kedisiplinan.

http://eprints.stainkudus.ac.id