

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan organisasi. Hal ini dapat dilihat dari kinerja karyawan dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

Tujuan akhir yang ingin dicapai dalam organisasi adalah kinerja yang tinggi dari masing-masing pegawainya. Kinerja yang baik dalam suatu organisasi tergantung juga dari kualitas sumber daya manusia. Dengan kualitas sumber daya manusia yang baik, kinerja organisasi akan berjalan dengan baik pula. Sebaliknya kualitas sumber daya manusia yang tidak atau kurang memadai menyebabkan organisasi tidak berjalan dengan baik atau sehat.

Pada dasarnya perusahaan tidak mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan trampil, tetapi lebih penting lagi, perusahaan mengharapkan karyawannya mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang optimal.

Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan oleh faktor manusia atau karyawan dalam mencapai tujuannya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Mangkunegara kinerja dapat diketahui dan diukur karyawan telah mempunyai kriteria keberhasilan tolok ukur yang telah ditetapkan organisasi atau perusahaan.¹ Kinerja sendiri adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

¹ Moehariono, *Pengukuran Kinerja (Berbasis Kompetensi)*, RajaGrafindoPersada, Jakarta, Oktober, 2012, Hal.95

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang memengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawannya agar mereka bersedia mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan menaati peraturan perusahaan.²

Disiplin kerja merupakan sikap saling menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak menerima sanksi yang berlaku di dalam perusahaan.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif sumber daya manusia yang terpenting, sebab semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang akan dicapai. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.³

Menurut Iriani kedisiplinan karyawan mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai dengan mekanisme yang telah ditentukan perusahaan. Diharapkan kedisiplinan karyawan ini tidak melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan.

Dari hasil wawancara dengan salah satu pegawai di perusahaan mengatakan bahwa disiplin karyawan pada PT. Kudus KARYA Prima sudah cukup baik. Sebagai salah satu contoh disiplin kerja yang ada pada perusahaan adalah karyawan yang terlambat datang ke pabrik maka akan mendapatkan hukuman. Dan hukuman yang diberikan untuk karyawan yang datang terlambat dari jadwal masuk kerja maka tidak diperbolehkan hadir untuk bekerja. Dan bagi pekerja tetap akan mendapatkan potongan gaji, dan untuk pekerja kontrak tidak akan mendapatkan gaji.⁴

² Veithzal Rivai & ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, RajaGrafindoPersada, Jakarta, September, 2011, Hal. 825

³ Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Januari, Jakarta, 2006, Cet.1, Hal. 126

⁴ Wawancara dengan narasumber "Eddy" pegawai HRD (personalia)

Namun kenyataannya berlawanan terbalik dengan yang terjadi di lapangan. Setelah dilakukannya observasi, masih ada karyawan yang melanggar kedisiplinan dari perusahaan. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya karyawan yang mencari-cari kesempatan untuk makan pagi atau sarapan di jam-jam kerja. Dengan adanya hal tersebut, maka kedisiplin yang terjadi masih belum dilaksanakan dengan maksimal.

Hal ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Gede Prawira Utama Putra dan Made Subudi tentang “Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Matahari Terbit Bali Tanjung Bena-Nusa Dua”. Yang menunjukkan bahwa secara simultan variabel disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja mempengaruhi variasi kerja karyawan pada Hotel Matahari Tebit Bali signifikan dengan kontribusi sebesar 83,9 persen sedangkan sisanya 16,1 persen dipengaruhi variabel lain. Sedangkan secara persial dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja dipengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada hotel matahari terbit bali. Artinya semakin baik pemahaman karyawan mengenai arti penting disiplin kerja maka akan semakin baik kinerja karyawan tersebut.⁵

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah persaingan yang terjadi di tempat kerja, atau persaingan di tempat kerja. Setiap kondisi dalam lingkungan kerja dapat membawa karyawan kearah persaingan antara karyawan.

Hal ini dari tuntutan pekerjaan yang tinggi, sehingga membuat karyawan berlomba-lomba mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dapat dikerjakan semaksimal mungkin supaya mendapatkan promosi jabatan.

Persaingan yang terjadi di tempat kerja adalah hal yang biasa terjadi, karena di dalam perusahaan individu tidak melakukan kegiatan sendiri.

⁵ Gede Prawira Utama Putra dan Made Subudi tentang “Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Matahari Terbit Bali Tanjung Bena-Nusa Dua, Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud) Bali, Indonesia.

Tujuan persaingan adalah untuk menuntut karyawan memunculkan prestasi, kreatifitas, kualitas dan keahlian dan potensi terpendam yang belum tergali.⁶

Persaingan kerja dengan sesama pekerja terkadang berjalan dengan tidak sehat, bahkan bersifat samar-samar dan akhirnya memuculkan bentuk perselisihan ataupun konflik dan usaha saling menjatuhkan. Persaingan dan konflik terjadi karena mempunyai tujuan yang sama, latar belakang yang heterogen, sikap perasaan sensitif, perbedaan pendapat dan salah paham.⁷ Hal ini yang menyebabkan situasi kerja kurang nyaman dan dapat mengganggu kinerja karyawan.

Persaingan kerja akan berdampak positif dengan menunjukkan prestasi dalam bekerja. Seperti yang terdapat pada penelitian terdahulu, Ratna Mulya Sari “Pengaruh Situasi Kompetisi kerja terhadap *fear of success* pada pegawai wanita, menunjukkan hasil yang positif”. Hal tersebut dapat dibuktikan secara umum situasi kompetisi yang tinggi dapat dilihat dari adanya bonus atau promosi karir yang diberikan perusahaan kepada setiap karyawan yang berprestasi dan akan memicu karyawan lain untuk berkompetisi dengan memaksimalkan hasil kerja mereka. Bonus yang diberikan perusahaan serta kesempatan promosi jabatan akan mempengaruhi sosial ekonomi karyawan.

Namun ada beberapa faktor yang mempengaruhi persaingan kerja menjadi negatif. Hal ini dapat dilihat pada hasil pembahasan pada penelitian terdahulu, Triyas Kurnia Ningrum “Persaingan Kerja Pada Karyawan”. Adanya ketidakadilan perlakuan atasan yang dirasakan oleh karyawan. Karyawan menganggap ada perbedaan hak pegawai yang tidak dipenuhi, seperti gaji, dan jabatan tertentu yang diduduki oleh karyawan lain. Persaingan yang terjadi menyebabkan perasaan iri terhadap karyawan lain. Persaingan yang juga kerap kali berlangsung dengan pertengkaran antara karyawan, dengan putusnya komunikasi antar karyawan.

⁶ Triyas Kurnia Hingrum, “*Persaingan Kerja Pada Karyawan*”, Jurnal Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Semarang, 2011, Hal. 69

⁷ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, Cet.XII, Hal 189

Seperti yang diungkapkan salah satu karyawan. Pada kenyataannya kinerja karyawan pada perusahaan masih kurang maksimal. Seperti adanya persaingan yang bersifat negatif. Salah satu penyebab persaingan yang terjadi ialah disebabkan kecenderungan karyawan memilih pekerjaan yang dianggap lebih ringan atau lebih mudah untuk dikerjakan.

Dari hasil penelitian terdahulu tentang persaingan karyawan, Ratna Mulya Sari “Pengaruh Situasi Kompetisi Kerja Terhadap *Fear Of Success* Pada Pegawai Wanita” dan Triyas Kurnia Ningrum “Persaingan Kerja Pada Karyawan”, menunjukkan hasil yang berbeda. Berdasarkan latar belakang di atas, mendorong peneliti untuk mengadakan suatu penelitian di PT. Kudus Karya Prima. PT Kudus Karya Prima merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang mebel. Perusahaan tersebut berlokasi di desa Terban Kec. Jekulo Kab. Kudus. dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Persaingan Karyawan di Tempat Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kudus Karya Prima”**.

B. Penegasan Istilah

Untuk menghindari supaya tidak terjadi kesalah pahaman dalam menafsirkan judul penelitian ini, maka penulis bermaksud memberikan penegasan pada kalimat judul yang akan diteliti.

1. Pengaruh

Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang.⁸

2. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Dan menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah fungsi MSDM yang lainnya secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak.⁹

⁸ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, Ed. II, Cet. IV, 1995, Hal. 747

⁹ Malayu S.P Hasibuan, *Op.Cit*, Hal.198

3. Persaingan di tempat kerja

Persaingan adalah kegiatan yang berdasarkan atas sikap rasional dan emosional dalam mencapai prestasi kerja yang terbaik. Persaingan dimotivasi oleh ambisi untuk memperoleh pengakuan, penghargaan, dan status sosial yang terbaik.¹⁰

4. Kinerja

Pengertian kinerja atau *Performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.¹¹

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah terdapat pengaruh persaingan karyawan di tempat kerja terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja dan persaingan di tempat kerja secara bersama-sama (*simultan*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

D. Tujuan Penelitian:

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kudus Karya Prima.
2. Untuk mengetahui pengaruh persaingan di tempat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kudus Karya Prima.

¹⁰ *Ibid*, Hal. 199

¹¹ Moeheriono, *Op.Cit*, Hal, 95.

3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan persaingan di tempat kerja secara bersama-sama (*simultan*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kudus Karya Prima.

E. Kegunaan Dari Penelitian

Diharapkan penelitian ini memperoleh hasil yang dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan. Dan hasil penelitian ini diharapkan dapat mendorong adanya penelitian manajemen sumber daya manusia yang serupa serta sebagai referensi bagi penelitian di masa yang akan datang.

2. Manfaat praktis

a. Perusahaan

Dapat memberikan masukan dan sumbangan pemikiran kepada instansi sebagai tambahan informasi untuk mengambil keputusan. Dan sebagai bahan acuan bagi pemimpin perusahaan dalam menilai efektifitas pengendalian intern dan persaingan di tempat kerja.

b. Karyawan

Secara praktis penelitian ini dapat difungsikan bagi karyawan sebagai bahan informasi dan kajian bagi para karyawan dalam meningkatkan kinerja yang produktivitas bagi perusahaan.

c. Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi masyarakat untuk dapat memahami pentingnya disiplin kerja dan persaingan di tempat kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan.

F. Sistematika Penulisan

Dalam sistematika penulisan ini akan dijelaskan kerangka penulisan yang merupakan konsep dasar dalam pembahasan selanjutnya. Adapun sistematika penulisannya sebagai berikut :

1. Bagian Awal

Dalam bagian ini terdiri dari halaman judul

2. Bagian Isi

Bagian isi terdiri dari beberapa bab yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Terdiri dari latar belakang masalah, penegasan istilah, batasan penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Menjelaskan tentang deskripsi teori yang meliputi pengendalian intern, persaingan di tempat kerja, dan kinerja, selain itu juga menjelaskan tentang penelitian terdahulu, kerangka berpikir, dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Meliputi jenis dan pendekatan penelitian, sumber data, populasi dan sampel, definisi operasional, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum obyek penelitian, gambaran umum responden, analisis data serta pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan, saran-saran dan penutup.

3. Bagian Akhir

Bab ini berisi tentang daftar pustaka, daftar riwayat pendidikan dan lampiran-lampiran.