

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

#### 1.1.1 Profil Perusahaan



**Gambar 1. 1 Logo Perusahaan**

*Sumber: Data Internal CV. Vicci Bandung, (2021)*

CV. Vicci adalah sebuah perusahaan industri tas sejak tahun 1989. Pabrik dan kantor pusat CV. Vicci berlokasi di jalan Cibolerang No. 203 Kav. 24, Bandung. CV. Vicci memproduksi berbagai macam tas di antaranya adalah tas untuk anak dengan *brand Little-V*, tas untuk remaja pria dengan *brand Eureka*, dan tas untuk remaja wanita dengan *brand Oxigen, Felluci, dan Vicci*. *Brand Little-V* adalah tas untuk kebutuhan anak dengan konsep desain *fun and smart*. Selanjutnya, *brand Eureka* adalah tas sekolah dan tas laptop yang *sporty* dan elegan dengan *backsystem* yang mengalirkan udara di punggung dengan busa yang nyaman. Sedangkan *brand Oxigen, Felluci, dan Vicci* adalah tas multifungsi yang dapat digunakan untuk ke sekolah, kampus, *mall, travelling*, atau kemanapun untuk menemani segala aktivitas. Kategori produk *Oxigen, Felluci, dan Vicci* cukup bervariasi baik *back pack* maupun *shoulder bag* (CV. Vicci, 2021).

#### 1.1.2 Visi dan Misi

##### Visi

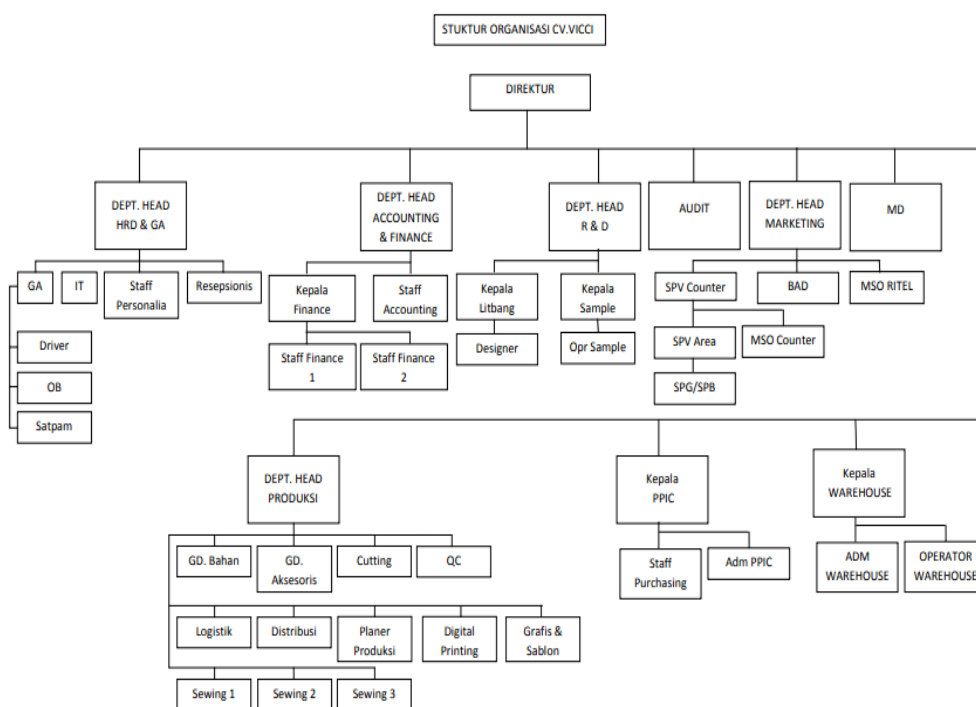
Menjadi industri tas terkemuka yang merupakan *market leader* dan *trend setter* di Indonesia dengan didukung oleh manajemen modern dan karyawan profesional.

##### Misi

1. Menyediakan aneka tas untuk pasar Indonesia dengan model terbaru, harga kompetitif, dan kualitas baik.
2. Meningkatkan kesejahteraan seluruh karyawan dan mitra kerja melalui kesempatan untuk berkontribusi secara positif guna meningkatkan profitabilitas bersama.

### 1.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah susunan pada suatu organisasi atau perusahaan yang memiliki keterkaitan dalam setiap posisinya untuk menjalankan kegiatan operasional yang ingin dicapai dalam organisasi tersebut. Struktur organisasi Dengan adanya struktur organisasi, kegiatan antara pekerja dengan yang satu dan lainnya akan lebih mudah. Berikut ini adalah struktur organisasi CV. Vicci Bandung:



**Gambar 1. 2 Struktur Organisasi**

*Sumber: Data Kepala Bagian HRD CV. Vicci Bandung, (2021)*

## 1.2 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan merupakan tempat berkumpulnya sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan. Siregar *et al.* (2020:1), mengemukakan bahwa

perusahaan digunakan sebagai tempat berdiskusi antar sumber daya manusia terkait hal-hal ekonomi, budaya, dan kehidupan supaya perusahaan dapat bertahan dan bersaing untuk melangsungkan kehidupan secara berkesinambungan. Sehingga perusahaan sangat penting dalam setiap sumber daya manusia dari sisi pengetahuan, kerjasama, dan modal untuk individu mencapai tujuannya.

Siregar *et al.* (2020:2), menjelaskan sebuah perusahaan membutuhkan sumber daya manusia untuk membantu perusahaan dapat bersaing dan bertahan. Manajemen sumber daya manusia merupakan proses menangani, mengatur, dan menata permasalahan karyawan, pimpinan, dan sumber daya manusia agar mencapai tujuan. Sehingga manajemen sumber daya manusia dapat merekrut dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang berkualitas. Namun, jika jumlah sumber daya manusia memenuhi tetapi tidak sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan menjadi beban untuk perusahaan tersebut.

Kemudian Isnati dan Fajriansyah (2019:9) berpendapat bahwa, karakteristik sumber daya manusia yang harus dimiliki untuk mendukung sebuah perusahaan dapat bertahan dan bersaing di antaranya adalah karyawan menaati metode, aturan, dan prosedur untuk melaksanakan aktivitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kemudian karakteristik yang harus dimiliki oleh karyawan adalah kinerja karyawan yang baik, setiap perusahaan selalu memperhatikan kinerja karyawan untuk mengetahui kondisi yang telah dicapai oleh karyawan.

Apabila karyawan di sebuah perusahaan memiliki karakteristik sumber daya manusia dengan kinerja yang baik, menaati seluruh metode, aturan, dan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan. Maka akan membantu perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan, memahami ancaman dari pesaing, meningkatkan kemampuan perusahaan untuk menghindari masalah, dan membantu perusahaan untuk mengetahui bahwa hal tersebut adalah sebuah peluang yang bermanfaat bagi perusahaan untuk mampu bersaing (Isnati dan Fajriansyah (2019:8).

Setiap karyawan pasti akan memberikan hasil yang terbaik untuk perusahaan, hal itu dilakukan karena karyawan ingin mendapatkan penilaian yang objektif sehingga dapat dijadikan sebagai tolak ukur bagi karyawan untuk

memperbaiki atau meningkatkan produktivitas kerja dan untuk mengetahui apa yang diharapkan perusahaan kepada setiap karyawan. Apabila hasil kinerja setiap karyawan memiliki nilai yang baik, maka hasil kinerja departemen akan baik juga sehingga akan meningkatnya kualitas produksi atau layanan dan adanya efisiensi diperusahaan. Maka perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, Carvalho *et al.* (2020) berpendapat pada penelitiannya di Timor Leste bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi dan kepuasan kerja. Rohman *et al.* (2021) pada penelitiannya di Universitas Telkom membuktikan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari budaya organisasi dan keterlibatan karyawan. Valei dan Jiroudi (2016) dalam penelitiannya di Malaysia menjelaskan bahwa pembayaran, promosi, pengawasan, kondisi operasi, rekan kerja, dan sifat pekerjaan akan meningkatkan kinerja di industri media.

Davidescu *et al.* (2020) dalam penelitiannya di Rumania mengungkapkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja di antaranya adalah pengembangan karyawan, waktu kerja, dan fleksibilitas ruang kerja. Bienkowska dan Tworek (2020) berpendapat dalam penelitiannya yang dilakukan di Polandia dan Amerika bahwa faktor kinerja dipengaruhi kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan komitmen organisasi sebagai mediator potensial. Dalam penelitian Carol dan Florah (2019) yang dilakukan di Kenya menyebutkan bahwa produktivitas karyawan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja.

Kinerja merupakan salah satu faktor yang menghasilkan tercapainya tujuan sebuah perusahaan. Tujuan perusahaan dapat tercapai tidak terlepas dari sumber daya manusia dengan kinerja yang memuaskan. Oleh karena itu peneliti memilih variabel kinerja karyawan karena ingin mempertahankan sumber daya manusia yang baik sehingga dapat memudahkan pimpinan perusahaan mengarahkan karyawan yang berkualitas supaya dapat mencapai keunggulan kompetitif perusahaan dan mencapai tujuan.

Peneliti terdahulu mengenai hubungan *workplace deviant behaviour* terhadap kinerja karyawan berpengaruh negatif dan adapula yang berpengaruh secara signifikan positif di antara keduanya. Rani dan Sowdamini (2020) pada

penelitiannya di Visakhapatnam mengungkapkan perilaku menyimpang berhubungan negatif pada kinerja karyawan pada bidang teknologi. Jabeen *et al.* (2021) berpendapat dalam penelitiannya bahwa perilaku karyawan yang menyimpang berhubungan negatif dengan kinerja proyek di Pakistan.

Penelitian yang dilakukan oleh Uddin *et al.* (2018) di Bangladesh menyatakan bahwa perilaku menyimpang di tempat kerja berhubungan negatif dengan kinerja. Muafi (2011) mengungkapkan dalam penelitiannya di Surabaya Industrial Estate Rungkut bahwa perilaku menyimpang di tempat kerja memiliki pengaruh negatif. Charles (2014) dalam penelitiannya berpendapat bahwa penyimpangan tempat kerja berpengaruh signifikan positif pada kinerja karyawan pada bidang manufaktur di Nigeria. Berdasarkan penelitian Roy dan Mandal (2020) di Beijing menghasilkan pengaruh positif antara perilaku kerja yang menyimpang dengan kinerja.

Setiap perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan supaya tujuan perusahaan dapat tercapai dengan meningkatkan kinerja karyawannya. Oleh karena itu perusahaan perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan harus memperhatikan bagaimana disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam melakukan kegiatan-kegiatan di perusahaan. Sebelum menentukan CV. Vicci Bandung sebagai objek penelitian, peneliti melakukan observasi yang menghasilkan bahwa belum adanya penelitian terkait disiplin kerjaterhadap kinerja karyawan di CV. Vicci Bandung.

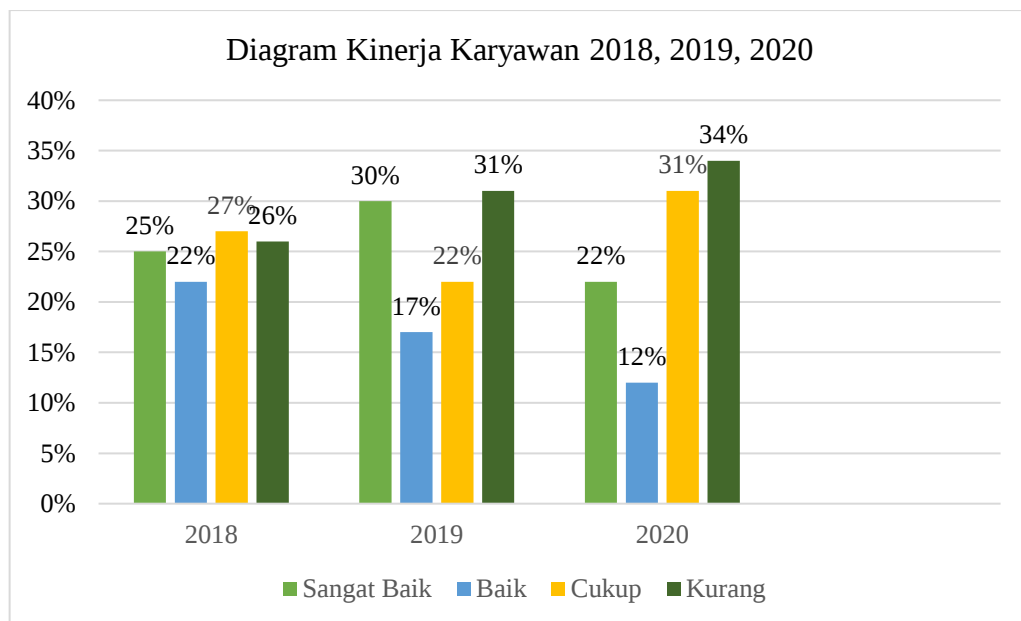
Peneliti mendapatkan data berupa rekapitulasi penilaian kinerja CV. Vicci Bandung yang merupakan hasil dari *Key Performance Indicator*. Perhitungan tergantung pada nilai masing-masing karyawan dan menghasilkan penilaian kinerja. Kemudian hasil penilaian kinerja memiliki *range* atau kriteria yang berbeda-beda hal ini dilakukan supaya perusahaan dapat mengetahui karyawan yang mendapatkan *range* dari tingkat tertinggi yaitu sangat baik, *range* baik, *range* cukup, hingga *range* terendah adalah kurang. Rekapitulasi kinerja karyawan pada CV. Vicci pada tahun 2018, 2019, dan 2020 dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 1. 1 Rekapitulasi Kinerja Karyawan CV. Vicci Bandung**

| Tahun | Kriteria Nilai Kinerja Karyawan |      |       |        | Jumlah Karyawan |
|-------|---------------------------------|------|-------|--------|-----------------|
|       | Sangat Baik                     | Baik | Cukup | Kurang |                 |
| 2018  | 40                              | 35   | 44    | 42     | 161             |
| 2019  | 48                              | 28   | 35    | 50     | 161             |
| 2020  | 35                              | 20   | 50    | 56     | 161             |

*Sumber: (Data yang telah diolah, 2021)*

Dari data rekapitulasi kinerja karyawan CV. Vicci Bandung pada Tabel 1.1 maka dapat dilihat diagram kinerja karyawan pada CV. Vicci Bandung pada tahun 2018, 2019 dan 2020 adalah sebagai berikut:



**Gambar 1. 3 Diagram Kinerja Karyawan CV. Vicci Bandung**

*Sumber: (Data yang telah diolah, 2021)*

Berdasarkan data rekapitulasi kinerja karyawan di CV. Vicci Bandung pada tahun 2018, 2019, dan 2020 mengalami fluktuatif, penurunan dan bahkan mengalami peningkatan. Dapat dilihat bahwa kinerja karyawan pada *range* “Sangat Baik” mengalami fluktuatif di mana jumlah karyawan terendah terjadi pada tahun 2020. Kemudian *range* “Baik” setiap tahunnya terjadi penurunan, tahun 2020 merupakan jumlah karyawan terendah yang mendapatkan *range* “Baik”. Selanjutnya, karyawan yang mendapatkan *range* “Cukup” terjadi fluktuasi, di mana karyawan dengan jumlah terbanyak terjadi pada tahun 2020.

Selanjutnya *range* “Kurang” mengalami peningkatan setiap tahunnya, hasil tertinggi terjadi pada tahun 2020. Rekapitulasi kinerja karyawan pada Tabel 1.1 menjelaskan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan, sehingga hal ini harus menjadi perhatian bagi perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Selanjutnya, peneliti mendapatkan data terkait kepatuhan karyawan pada tahun 2018, 2019, dan 2020 dari Departemen *Accounting and Finance*, Produksi, *Marketing, Research and Development, Warehouse, HRD and GA*, dan PPIC. Kemudian, hasil kepatuhan karyawan CV. Vicci Bandung memiliki *range* atau kriteria yang berbeda-beda yaitu *range* dari tingkat tertinggi yaitu “Patuh”, *range* “Kurang”, hingga *range* terendah adalah “Tidak”. Untuk melihat kepatuhan karyawan CV. Vicci Bandung pada tahun 2018 dan 2019, dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 1. 2 Kepatuhan Karyawan CV. Vicci Bandung**

| Tahun | Kepatuhan (SOP) |        |       | Jumlah Karyawan |
|-------|-----------------|--------|-------|-----------------|
|       | Patuh           | Kurang | Tidak |                 |
| 2018  | 47              | 70     | 44    | 161             |
| 2019  | 52              | 76     | 33    | 161             |
| 2020  | 46              | 65     | 50    | 161             |

*Sumber: (Data yang telah diolah, 2021)*

Berdasarkan data kepatuhan pada tahun 2018, 2019 dan 2020 karyawan CV. Vicci Bandung, dapat dilihat bahwa karyawan yang mematuhi SOP atau masuk dalam *range* “Patuh” mengalami fluktuasi. Kemudian, karyawan yang kurang mematuhi SOP atau masuk pada *range* “Kurang” meningkat di mana sebelumnya pada tahun 2018 sebanyak 70 karyawan menjadi 76 karyawan di tahun 2019 dan menurun kembali menjadi 65 karyawan di tahun 2020. Selanjutnya, karyawan yang tidak mematuhi SOP atau masuk pada *range* “Tidak” mengalami penurunan di tahun 2019 dan mengalami peningkatan di tahun 2020. Hasil dari data kepatuhan pada karyawan CV. Vicci pada Tabel 1.2 menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap SOP di CV.Vicci belum baik, sehingga hal ini harus menjadi perhatian bagi perusahaan agar dapat meningkatkan kepatuhan karyawan.

CV. Vicci Bandung menerapkan penilaian kehadiran dalam mengukur tingkat kedisiplinan seluruh karyawan. Kategori kehadiran terdiri dari “<1%”,

“=1%”, dan “>1%”. Karyawan yang masuk dalam kategori “<1%” merupakan karyawan yang tidak hadir. Kemudian kategori “=1%” adalah karyawan datang terlambat, dan kategori “>1%” merupakan karyawan yang hadir. Selanjutnya, untuk data rekapitulasi kehadiran karyawan CV. Vicci Bandung pada tahun 2018 dan 2019 dapat dilihat pada Tabel 1.3 berikut:

**Tabel 1. 3 Rekapitulasi Kehadiran Karyawan CV. Vicci Bandung**

| Tahun | <1% | =1% | >1% | Jumlah Karyawan |
|-------|-----|-----|-----|-----------------|
| 2018  | 70  | 32  | 59  | 161             |
| 2019  | 55  | 48  | 58  | 161             |

*Sumber: (Data yang telah diolah, 2021)*

Berdasarkan data pada Tabel 1.3 di atas dapat dilihat bahwa rekapitulasi kehadiran pada tahun 2018 dan 2019 mengalami fluktuatif. Di mana pada tiga tahun terakhir, jumlah karyawan tertinggi yang sering tidak hadir sebanyak 70 karyawan. Pada tahun yang sama, sebanyak 32 karyawan yang datang terlambat dari setiap departemen yang ada di CV. Vicci Bandung hal tersebut merupakan jumlah terendah di kategori “=1%”. Kemudian, rekapitulasi kehadiran dengan kategori “>1%” terdapat karyawan yang hadir sebanyak 59 karyawan pada tahun 2018, di mana hal tersebut merupakan jumlah karyawan yang hadir tertinggi. Dapat diketahui bahwa rekapitulasi kehadiran mengalami penurunan tingkat kehadiran sehingga penilaian kehadiran dalam mengukur tingkat disiplin masih kurang baik.

Berat atau ringannya sebuah sanksi tergantung pada pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Apabila karyawan melakukan pelanggaran atau tidak memenuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan maka akan diberikan sanksi disipliner. Maka dari itu, perusahaan menciptakan langkah yang bersifat pendisiplinan yang dimulai dari paling ringan hingga yang terberat (Siagian, 2020:306). Surat peringatan pertama di CV. Vicci Bandung diberikan kepada karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan dua kali berturut-turut dalam sebulan. Sedangkan surat peringatan kedua diberikan kepada karyawan yang mengulangi kesalahan yang sama yaitu tidak masuk kerja di masa peringatan pertama belum selesai yang berdampak pada tidak optimalnya fungsi dan peranannya di perusahaan. Untuk melihat data pelanggaran yang dilakukan karyawan CV. Vicci Bandung dari tahun 2018 dan 2019, dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 1. 4 Rekapitulasi Pelanggaran Karyawan CV. Vicci Bandung**

| Jenis Pelanggaran     | Tahun 2018 | Tahun 2019 | Jumlah Karyawan |
|-----------------------|------------|------------|-----------------|
| Surat Peringatan ke-1 | 70         | 92         | 162             |
| Surat Peringatan ke-2 | 33         | 47         | 80              |

*Sumber: (Data yang telah diolah, 2021)*

Pada Tabel 1.4 menunjukkan jenis pelanggaran yang dilakukan oleh seluruh karyawan CV. Vicci Bandung pada tahun 2018 dan 2019. Terdapat dua jenis pelanggaran yang diberlakukan seperti surat peringatan pertama dan surat peringatan kedua. Dapat dilihat bahwa jenis pelanggaran peringatan pertama mengalami peningkatan, sebagaimana pada tahun 2018 terdapat 70 karyawan yang melakukan pelanggaran menjadi 92 karyawan di tahun 2019. Namun karyawan yang melakukan pelanggaran dan mendapatkan surat peringatan kedua terjadi penurunan pada dua tahun terakhir. Dengan demikian, berdasarkan indikator pelanggaran, maka tingkat disiplin kerja karyawan CV. Vicci Bandung masih kurang baik.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dari beberapa negara dan data sekunder yang terdiri dari rekapitulasi kinerja karyawan, data kepatuhan karyawan, rekapitulasi kehadiran dan rekapitulasi pelanggaran yang telah dilakukan oleh karyawan CV. Vicci Bandung, penulis ingin mengidentifikasi lebih lanjut mengenai disiplin kerja, dan apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Vicci Bandung. Hal tersebut menjadikan ketertarikan penulis dalam melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Vicci Bandung”.

### **1.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Bagaimana disiplin kerja CV. Vicci Bandung?
2. Bagaimana kinerja karyawan CV. Vicci Bandung?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Vicci Bandung?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Mengetahui disiplin kerja CV. Vicci Bandung
2. Mengetahui kinerja karyawan CV. Vicci Bandung
3. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Vicci Bandung

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dalam penelitian ini terbagi menjadi dua jenis yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat dan memperkaya wawasan mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Vicci Bandung.

### **1.5.2 Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan kepada pimpinan CV Vicci mengenai disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan penelitian berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Vicci Bandung” disusun untuk memberikan gambaran umum mengenai penelitian yang dilakukan sebagai berikut:

### **a. BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini menguraikan mengenai gambaran objek penelitian, latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **b. BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menjelaskan mengenai teori terkait yang disertai dengan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

### **c. BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini berisikan penjelasan mengenai jenis penelitian, definisi operasional variabel, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, serta teknik analisis data yang digunakan.

### **d. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas penelitian yang dilakukan secara rinci sehingga permasalahan terlihat jelas dan dapat diperoleh opsi untuk memecahkan masalah yang dihadapi.

**e. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini membahas mengenai kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan dan menyertakan saran bagi perusahaan yang diteliti.