

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Perusahaan



Gambar 1. 1 Logo Perusahaan

Sumber : narmda.co.id

PT Narmada Awet Muda ialah suatu perusahaan industri pengeolaan air minum dengan sumber dari mata air Gunung Rinjani. PT. Narmada Awet Muda juga ialah sebuah perusahaan pertama dari lombok, NTB yang memproduksi air minum dalam kemasan (Narmada, 2022). Perusahaan ini juga terus menjaga kualitas, kemanan dan kesehatan dari produk mereka dengan bahan baku yang ramah lingkungan. Perusahaan beralamatkan di Jalan Sandubaya No.88, Bertais, Kecamatan Sandubaya, Kota Mataram, Nusa Tenggara Barat.

Perusahaan yag bergerak di industri air minum dalam kemasaa terbesar di pulau Lombok juga telah mendistribusikan produknya berupa air kemasan dan juga galon. Pada proses pendistribusiannya, PT Narmada Awet Muda memiliki 5 distributor utama yakni PT. Distrubusi Air Narmada yang beroperasi di wilayah kodya Mataram, UD. Bina Harta yang beroperasi di wilayah Lombok Barat hingga Bali. UD. Fortuna dengan wilayah antara Lombok Tengah – Timur. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1994 dengan sumber mata air Gunung Rinjani yang dipercaya mampu membuat seseorang awet muda dan inilah yang menjadi asal usul nama perusahaan

1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visi dan misi dari PT Narmada Awet Muda ialah sebagai berikut (Narmada, 2022):

- 1) Air dalam kemasan yang telah memenuhi syarat SNI 01 – 3553 – 2015 dan persyaratan sesuai selera pelanggan
- 2) Pelaksanaan distribusi air yang tepat waktu
- 3) Mengedepankan kepuasan pelanggan
- 4) Setiap bagian perusahaan berkomitmen untuk menyajikan manajemen mutu yang baik di dalam proses produksi air kemasan

1.2 Latar Belakang Penelitian

Globalisasi yakni era di mana perkembangan teknologi menjadi begitu pesat terutama dalam proses bisnis. Perubahan lingkungan yang selalu bersifat dinamis membuat perusahaan harus terus mengadaptasikan visi misi dan strategi perusahaan ke dalam struktur, budaya dan sistem operasional di dalamnya. perusahaan juga berdampak atas kemajuan teknologi yang begitu pesat dan sebagai bentuk adaptasi maka membentuk pelatihan dan pengembangan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan terhadap kompetensi SDM mereka (Patar, 2019). Keberhasilan strategi suatu perusahaan ditentukan oleh kepemimpinan manajemen perusahaan tersebut.

Pemimpin harus mengarahkan, mempengaruhi, mendorong, dan mengendalikan karyawannya untuk mencapai target yang ditentukan oleh organisasi. Selain itu, pemberdayaan karyawan juga diperlukan untuk memberikan manfaat yang signifikan bagi organisasi atau perusahaan. Penelitian bahkan menyimpulkan bahwa peranan pemimpin seperti *manager* sangat penting untuk menentukan bagaimana efektivitas komunikasi yang terjalin dalam *teamwork* suatu divisi (Fernando & Wulansari, 2020). Kemampuan ini dapat membantu perusahaan dalam menghadapi perubahan dan rintangan terhadap bisnis mereka. Jika pemberdayaan itu diamalkan dan dilaksanakan sesuai dengan isinya, maka akan meningkatkan kemampuan, menimbulkan kepuasan kerja, dan meningkatkan kinerja karyawan (Rahmi, 2020). Pemimpin juga harus mampu mengelola SDM perusahaan guna mengurangi risiko yang akan ditanggung

perusahaan dan meminimalisir perilaku menyimpang sekaligus memaksimalkan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan (Simbolon *et al.*, 2021). Peran praktik MSDM ini dapat berpengaruh dalam membentuk perilaku maupun sikap karyawan seperti kinerja, komitmen, kepuasan kerja, dan prestasi kerja. Ketika karyawan merasa bahwa organisasi tidak menerapkan praktik SDM dengan baik, maka dikhawatirkan akan menimbulkan kinerja yang buruk dan menghambat operasional perusahaan. Beberapa studi terdahulu menyatakan bahwa pengembangan dan penerapan SDM yang tidak maksimal cenderung akan menghasilkan kinerja perusahaan yang tidak maksimal pula (Susanti, 2021). Penelitian Sari (2018) bahkan menyatakan bahwa perhatian yang baik oleh perusahaan terhadap karyawan sebagai bentuk pemeliharaan SDM tidak hanya mampu menjaga kinerja karyawan tetapi juga mengembangkan motivasi, kreativitas, disiplin kerja dan dimensi lainnya.

Kinerja karyawan ialah hasil kinerja baik jumlah maupun mutu yang diberikan oleh pegawai sebagai bentuk pekerjaan yang diberikan sejalan dengan pertanggungjawabannya di bidang tertentu (Khasanah, 2019). Studi terdahulu menyebutkan setidaknya terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja terutama berkaitan dengan tidak maksimalnya pengembangan dan implementasi MSDM salah satunya yaitu pengaruh dari disiplin kerja karyawan. Aspek disiplin kerja harus diperhatikan dengan baik oleh perusahaan agar pelaksanaan program kerja berjalan secara efisien. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin dan taat terhadap norma dan peraturan perusahaan maka akan cenderung dapat meningkatkan produktivitas hingga efektivitas dan efisiensi dari kinerja mereka (Juliyanti, 2020). Selain itu, penelitian Prasetyo (2019) menyebutkan pula bahwa faktor disiplin mendorong karyawan untuk mematuhi tuntutan dengan berusaha memperbaiki dan mengembangkan kemampuannya dengan suka rela tanpa adanya unsur paksaan guna meningkatkan kinerja mereka. Disiplin juga dapat diartikan sebagai sebuah kebijakan dan prosedur untuk mengawasi perilaku individu maupun kelompok dalam sebuah sistem operasional perusahaan. Hal yang sama disimpulkan dalam penelitian Muslimat & Wahid (2021) dan Jufrizen & Puspita (2021) menjelaskan bahwasanya kesuksesan

perusahaan dalam menghasilkan kinerja yang tinggi memperoleh pengaruh dari adanya standar kedisiplinan yang baik dan kesadaran dari karyawan untuk mematuhi peraturan dan tuntutan yang ada.

Penyimpangan yang dilakukan oleh karyawan tersebut merupakan suatu bentuk ketidaksiplinan kerja yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan. aspek disiplin ini juga bagian dari fungsi MSDM guna mencapai tujuan perusahaan secara maksimal (Muslimat & Wahid, 2021). Dalam menghadapi karyawan yang menyimpang dalam hal kedisiplinan, organisasi atau perusahaan dapat menanamkan nilai-nilai pada karyawan organisasi. Pemberian edukasi mengenai nilai-nilai etika dapat dilakukan pada awal perekrutan dengan memperhatikan beberapa hal di antaranya perbedaan nilai kultur antar karyawan dan latar belakang karyawan. Mengikuti secara ketat norma-norma organisasi dapat menghalangi perilaku menyimpang dan menimbulkan sikap positif yang akan bermanfaat bagi organisasi ((Dianantari & Yuesti, 2019). Norma suatu organisasi atau perusahaan ditentukan oleh formal dan informal kebijakan organisasi, aturan, prosedur dan budaya organisasi, dan standar yang terkait organisasi (Jelavic, 2021). Norma organisasi yang dapat dijalankan oleh karyawan akan meningkatkan produktivitas perusahaan karena diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan juga (Silva, 2017).

Persaingan bisnis juga dapat dialami oleh perusahaan swasta di mana dalam menghadapi pasar global yang tidak menentu akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Salah satu perusahaan swasta yang ikut mengalami dampak tersebut yakni PT. Narmada Awet Muda. Perusahaan air minum dalam kemasan ini yang berlokasi di Lombok, NTB juga membutuhkan penyusunan strategi perusahaan secara lebih efektif mengingat daya saing yang semakin ketat (Febrianti, 2017). Keberhasilan dari strategi yang berjalan secara efektif tentu membutuhkan manajemen yang baik salah satunya berupa manajemen SDM. MSDM ini tentu berpengaruh terhadap implementasi strategi perusahaan yang ditentukan oleh bagaimana kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan yang baik dipengaruhi pula salah satunya adalah disiplin kerja karyawan perusahaan itu sendiri. Bagi PT Narmada Awet Muda masalah disiplin kerja dan Kinerja pegawai dijadikan suatu

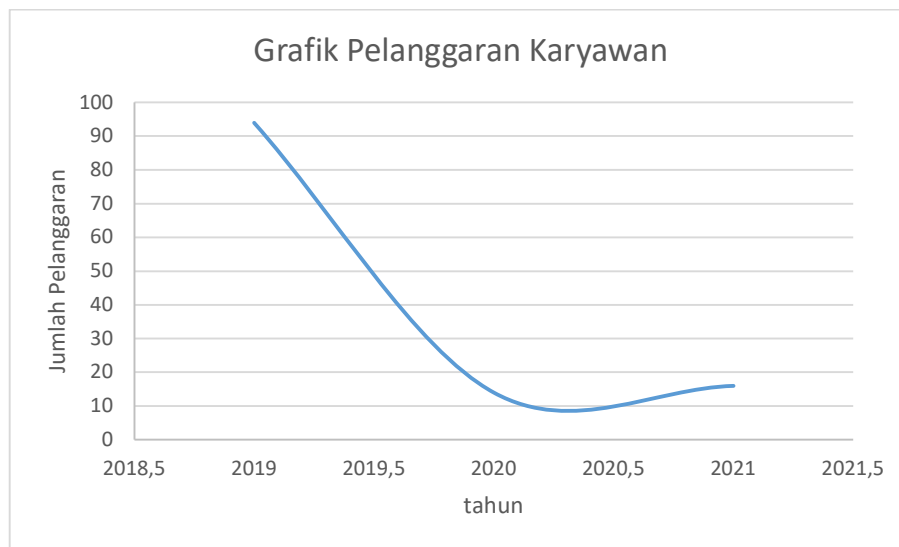
aspek yang krusial untuk diperhatikan karena perusahaan memahami bahwa kurangnya disiplin karyawan mempengaruhi kinerja pegawai.

Tabel 1. 1 Jumlah Pelanggaran Karyawan PT. Narmada Awet Muda

| Jumlah Pelanggaran | | | | | | | |
|--------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------|
| Divisi | 2019 (1) | 2019 (2) | 2020 (1) | 2020 (2) | 2021 (1) | 2021 (2) | Total |
| Galon | 6 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 25 |
| Packer | 25 | 29 | 5 | 2 | 4 | - | 65 |
| Gudang | 3 | 2 | - | - | 2 | 1 | 8 |
| Operator | 9 | 15 | - | - | - | 2 | 26 |
| Total | 43 | 51 | 8 | 6 | 10 | 6 | 124 |

Sumber : Data yang sudah diolah

Berikut grafik tingkat pelanggaran karyawan PT. Narmada Awet Muda untuk periode 2019 – 2021



Gambar 1. 2 Tingkat Pelanggaran Karyawan

Jumlah pelanggaran karyawan produksi yang tercatat di PT Narmada Awet Muda tersaji pada Tabel 1.1. Dalam dua tahun terakhir terdapat total 124 pelanggaran yang dihitung sejak tahun 2019 sampai tahun 2021. Pada table dan graphics tersebut bisa diamati terjadinya penurunan pada tahun 2020, dan ada sedikit kenaikan pada tahun 2021. Seringnya pelanggaran terjadi mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan pada perusahaan. Berbagai bentuk pelanggaran terjadi ketika operasional perusahaan berlangsung seperti karyawan memilih

untuk mengobrol dibandingkan fokus pada proses produksi, bermain sosial media, bermain *game*, dll.

Selain jumlah pelanggaran yang tinggi, absensi karyawan juga dapat dijadikan indikator bahwa perusahaan memiliki tingkat kedisiplinan yang rendah disebabkan kesadaran karyawan terhadap peraturan kehadiran tidak diperhatikan dengan baik .

Tabel 1. 2 Jumlah Ketidakhadiran Karyawan PT. Narmada Awet Muda

| Tahun | Jumlah Karyawan | Absen | | |
|-------|-----------------|-------|------|------------------------|
| | | Sakit | Alfa | Persentase Tidak Hadir |
| 2019 | 259 | 30 | 50 | 30,88 % |
| 2020 | 259 | 20 | 40 | 23,16 % |
| 2021 | 259 | 33 | 46 | 30,50% |

Sumber: data yang sudah diolah

Table 1.2 memperlihatkan bahwasanya tingkat ketidakhadiran pegawai menunjukkan bahwa perusahaan masih memiliki kecenderungan akan ketidakstabilan kehadiran karyawan. Ketidakhadiran berpotensi besar untuk menghambat operasional perusahaan akibat SDM yang tidak memenuhi tanggung jawab dengan baik. Selain ketidakhadiran karyawan, tingkat keterlambatan pun bisa dijadikan indikator bagaimana ketaatan dan kedisiplinan karyawan.

Tabel 1. 3 Jumlah Keterlambatan Karyawan PT. Narmada Awet Muda

| Jumlah keterlambatan | | | | | | | |
|----------------------|-----------|-----------|----------|----------|-----------|----------|-----------|
| Divisi | 2019 (1) | 2019 (2) | 2020 (1) | 2020 (2) | 2021 (1) | 2021 (2) | Total |
| Galon | 1 | 2 | - | - | 3 | 1 | 7 |
| Packer | - | 3 | 3 | 2 | 2 | - | 10 |
| Gudang | - | - | - | - | - | 2 | 2 |
| Operator | 9 | 7 | - | - | 5 | - | 21 |
| Total | 10 | 12 | 3 | 2 | 10 | 3 | 40 |

Sumber : data yang telah diolah

Berikut grafik tingkat keterlambatan karyawan PT. Narmada Awet Muda untuk periode 2019 – 2021



Gambar 1. 3 Tingkat Keterlambatan Karyawan

Tabel 1.3 menyimpulkan bahwa terdapat total 40 jumlah pelanggaran sejak tahun 2019 sampai dengan 2021. Banyaknya tingkat ketidakhadiran atau keterlambatan dapat mengurangi jam kerja yang dapat digunakan untuk melakukan aktivitas produksi di perusahaan, sehingga dapat berpengaruh terhadap hasil pekerjaan karyawan baik secara jumlah ataupun mutu. Bisa ditarik kesimpulan bahwa tingkat kedisiplinan pada PT. Narmada Awet Muda masih kurang. Jenis pelanggaran yang terjadi umumnya berupa pelanggaran prosedur kerja dan keterlambatan, di mana karyawan sudah diberikan arahan dan panduan untuk dapat mengikuti dan menaati aturan.

Akibat dari adanya pelanggaran kedisiplinan seperti keterlambatan, pelanggaran peraturan hingga ketidakhadiran yang tidak stabil ini membuat kinerja perusahaan pun tidak stabil pula. Oleh karena itu perusahaan lebih meningkatkan dan memperketat aturan-aturan yang diyakini ke depannya akan membuat karyawan lebih disiplin dalam melakukan kegiatan kerja.

Tabel 1. 4 Kinerja Karyawan PT. Narmada Awet Muda Periode 2020

| Periode Waktu | Periode Bulan | Jumlah Bahan Baku Utama (m³) | Jumlah Jam Kerja | Jumlah Output (m³) |
|----------------------|----------------------|--|-------------------------|--------------------------------------|
| 2020 | Januari | 98.992.000 | 744 | 98.800.700 |
| | Februari | 98.992.000 | 672 | 98.692.200 |
| | Maret | 98.992.000 | 744 | 98.800.000 |
| | April | 98.992.000 | 720 | 98.700.350 |
| | Mei | 98.992.000 | 720 | 98.792.010 |
| 2021 | Januari | 98.992.000 | 744 | 98.800.700 |
| | Februari | 98.992.000 | 719 | 98.122.200 |
| | Maret | 98.992.000 | 737 | 98.200.100 |
| | April | 98.992.000 | 710 | 98.094.300 |
| | Mei | 98.992.000 | 742 | 98.796.110 |

Sumber : data yang telah diolah

Table 1.4 bisa diambil simpulan bahwasanya untuk periode beberapa bulan di tahun 2020 terjadi ketidakstabilan produksi air dalam kemasan oleh PT. Narmada Awet Muda. Selain itu, jam kerja karyawan pun tidak stabil di mana maksimal jam kerja 744 bahkan hanya dihasilkan untuk 2 periode saja yakni bulan Januari dan Maret. Target yang harus dicapai keseluruhan karyawan dalam waktu satu bulan sejumlah total bahan baku utama yang dicantumkan pada table, namun dikarenakan jam kerja karyawan yang tidak stabil maka *output* air yang dihasilkan oleh perusahaan pun tidak selalu stabil dan maksimal dalam operasional produksi mereka. Adapun target perorangan terkait produksi galon di PT. Narmada Awet Muda setidaknya mereka harus memproduksi 5 ribu galon secara keseluruhan dari satu kali operasional produksi per hari. Maka Tabel 1.5 menjelaskan target per karyawan dalam proses produksi galon sebagai berikut:

Tabel 1.5 Target Produksi Karyawan PT. Narmada Awet Muda

| Periode 2021 | | | | | | |
|--|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|-----------------------------|---------------------------|-----------------------------------|
| Bulan | Jumlah karyawan produksi (Galon) | Target maksimal/produksi (galon) | Target maksimal/individu (galon) | Pencapaian individu (galon) | Persentase pencapaian (%) | Persentase pencapaian minimum (%) |
| Januari | 32 | 130.000L/6.842 galon | 214 | 214 | 100% | 90% |
| Februari | 32 | 120.000L/6.842 galon | 197 | 120 | 61% | 90% |
| Maret | 32 | 130.000L/6.842 galon | 214 | 214 | 100% | 90% |
| April | 32 | 130.000L/6.842 galon | 214 | 112 | 52% | 90% |
| Mei | 32 | 130.000L/6.842 galon | 214 | 100 | 46% | 90% |
| Juni | 32 | 130.000L/6.842 galon | 214 | 214 | 100% | 90% |
| Juli | 32 | 130.000L/6.842 galon | 214 | 214 | 100% | 90% |
| Agustus | 32 | 130.000L/6.842 galon | 214 | 130 | 60% | 90% |
| September | 32 | 130.000L/6.842 galon | 214 | 214 | 100% | 90% |
| Oktober | 32 | 130.000L/6.842 galon | 214 | 214 | 100% | 90% |
| November | 32 | 130.000L/6.842 galon | 214 | 214 | 100% | 90% |
| Desember | 32 | 130.000L/6.842 galon | 214 | 214 | 100% | 90% |
| Rata-rata kinerja karyawan produksi (Galon) | | | | | 85% | |

Sumber: data yang diolah

Sehingga dari hasil wawancara pada data tersebut diperoleh gambaran bahwa perusahaan juga mengalami dampak dari ketidakdisiplinan karyawan terhadap kinerja operasional produksi perusahaan. Dapat dilihat dari tabel diatas hasil rata-rata kinerja karyawan bagian produksi galon sebesar 85% sedangkan standart minimum Perusahaan adalah sebesar 90%. Sehingga bisa diambil kesimpulan bahwasanya kinerja pegawai di PT Narmada Awet Muda masih di bawah rerata; tidak memenuhi standar perusahaan. Dari latar belakang masalah di atas maka peneliti akan meneliti bagaimana tingkat kedisiplinan kerja karyawan PT. Narmada Awet Mudah. Tujuan dari penelitian ini yakni untuk menganalisa seberapa besar efek kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Narmada Awet Muda. Oleh karena itu, peneliti mengambil judul berupa “**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus bagian Produksi PT Narmada Awet Muda.**”

1.3 Perumusan Masalah

Dari latar belakang yang sudah dipaparkan tersebut, maka studi berikut menemukan adanya permasalahan terkait kinerja PT. Narmada Awet Muda yang

belum stabil seiring dengan tingkat pelanggaran kedisiplinan karyawan yang cukup tinggi. Pelanggaran kedisiplinan karyawan tersebut berupa keterlambatan, ketidakhadiran hingga pelanggaran pada prosedur kerja lainnya yang telah diberlakukan. Akibatnya, kinerja perusahaan untuk menghasilkan *output* produksi air minum dalam kemasan juga mengalami ketidakstabilan produksi. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki beberapa pertanyaan penelitian yakni:

1. Bagaimana disiplin kerja karyawan PT. Narmada Awet Muda?
2. Bagaimana kinerja karyawan PT. Narmada Awet Muda?
3. Seberapa besar efek disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Narmada Awet Muda?

1.4 Tujuan Penelitian

Dari perumusan permasalahan tersebut maka studi berikut bertujuan untuk antara lain:

1. Menganalisis bagaimana tingkat disiplin kerja karyawan PT. Narmada Awet Muda.
2. Menganalisis bagaimana kinerja karyawan PT. Narmada Awet Muda.
3. Menganalisis seberapa besar pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap kinerja perusahaan PT. Narmada Awet Muda.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Hasil dari studi di-harapkan bisa dijadikan salah satu patokan atau acuan bagi studi selanjutnya yang berkaitan dengan variabel studi tentang disiplin kerja dan kinerja pegawai.

1.5.2 Manfaat Praktis

Penelitian memiliki manfaat praktis sebagai berikut:

- a. Bagi Perusahaan
Penelitian dapat menjadi patokan perusahaan guna menambah kinerja pegawai
- b. Bagi Universitas Telkom
Studi bisa dijadikan sebagai sumber ilmu dan pengetahuan bagi mahasiswa
- c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian bisa dijadikan sebagai sumber informasi untuk dilakukan penelitian lebih lanjut di masa depan dengan variabel yang lebih luas.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Studi berikut memiliki judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Narmada Awet Muda.” Peneliti membagi ke dalam IV BAB urutan sistematika penulisan studi terbagi atas:

a. BAB I Pendahuluan

Bab ini menjelaskan secara garis besar seperti profil perusahaan, latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat hingga sistematika penulisan.

b. BAB II Tinjauan Pustaka Dan Lingkup Penelitian

Bab ini berisi mengenai teori – teori relevan yang digunakan , kerangka pemikiran penelitian, studi terdahulu hingga penyusunan hipotesis.

c. BAB III Metode Penelitian

Bab ini mendeskripsikan terkait jenis penelitian, variabel operasional, teknik pengumpulan dan analisis data hingga uji hipotesis penelitian

d. BAB IV Hasil dan Pembahasan

Bab ini menjelaskan atas hasil pengeolahaan data dan uji hopotesis berdasarkan data yang telah diperoleh. Selain itu, menjelaskan pula hasil penelitian didasarkan atas hasil analisis data.

e. BAB V Kesimpulan dan Saran

Bab ini mendeskripsikan terkait kesimpulan dari penelitian disertai saran bagi penelitian terdahulu maupun perusahaan itu sendiri