

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Gambar Umum Objek Penelitian

#### 1.1.1 Profil Perusahaan

PT Arma Anugerah Abadi merupakan perusahaan dagang yang bergerak dalam bidang kuliner *bakery* dan *cake*, dengan merek dagang Aroma *Bakery & Cake Shop*, dalam aktivitas bisnisnya perusahaan ini memproduksi berbagai jenis roti dan melakukan penjualan secara eceran ke berbagai toko. Perusahaan berdiri sejak 14 April 2007 yang didirikan oleh Bapak H. Suhardi di Medan, Sumatera Utara. Aroma *bakery* dan *cake* saat ini terus tumbuh kembang dan berinovasi menjadi sebuah industri pengelolaan roti dan kue yang telah memiliki 81 gerai yang tersebar di tiga Provinsi yaitu Aceh, Sumatera Utara, dan Riau. Perusahaan Aroma berkantor pusat di Jln. Panglima Denai No. 14, Amplas Medan, Sumatera Utara dengan nama Gedung Graha Aroma (aromabakery.co.id, 2021).



**Gambar 1. 1**  
**Logo Perusahaan**

*Sumber:* Data Internal Perusahaan, 2021

#### 1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

##### 1.1.2.1 Visi

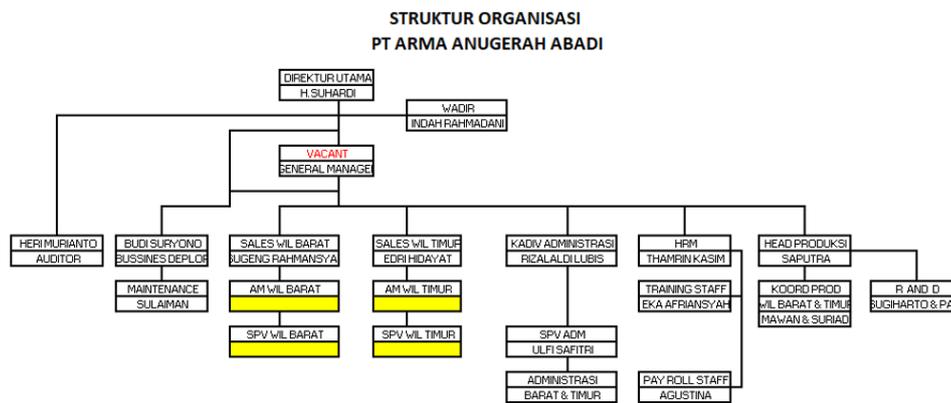
Menyediakan produk roti dan kue yang memiliki kualitas tinggi, dan menjual dengan harga terjangkau, mampu bersaing dan memberikan pelayanan yang memuaskan untuk konsumen.

### 1.1.2.2 Misi

Menjadikan aroma *bakery & cake* salah satu toko pilihan utama dimasyarakat sebagai toko roti yang menyediakan segala produk roti yang disukai masyarakat nasional hingga manca negara.

### 1.1.3 Struktur Organisasi

Berikut merupakan struktur organisasi dari perusahaan PT Arma Anugerah Abadi



**Gambar 1. 2**

### **Struktur Organisasi PT Arma Anugerah Abadi**

*Sumber:* Data Internal Perusahaan, 2021

## 1.2 Latar Belakang Penelitian

Seiring perkembangan dunia bisnis banyaknya perusahaan baru muncul dengan berbagai inovasi. Hal tersebut membuat perusahaan harus mampu bertahan dan bersaing dipasar bisnis untuk tetap maju dan terus berkembang. Mengembangkan perusahaan bukanlah sesuatu yang mudah, diperlukan adanya pemilihan sumber daya yang sesuai untuk membantu proses bisnis dalam mencapai target perusahaan karena tujuan utama pendirian perusahaan adalah untuk mendapatkan keuntungan sebanyak-banyaknya. Selain itu, membuka lapangan pekerjaan juga tujuan dari didirikannya perusahaan, sehingga hal tersebut dapat dijadikan kesempatan bagi perusahaan dalam pemilihan sumber daya manusia yang baru (Laudia, 2020).

Menyikapi hasil kerja suatu perusahaan tidak terlepas dari kontribusi sumber daya manusianya. SDM merupakan unsur terpenting dalam mengelola dan

mengendalikan proses maju mundurnya suatu perusahaan (Taufiq, 2015:139). Sehingga dibutuhkan karakteristik karyawan yang sesuai dengan harapan perusahaan. Salah satu karakteristik yang diharapkan yaitu kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai standar perusahaan agar dapat mendorong kinerja karyawan.

Ketika suatu perusahaan telah memiliki karyawan berkinerja baik yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, hal tersebut membuat kinerja perusahaan meningkat sehingga dapat mendorong keberhasilan bisnis perusahaan. Adanya hasil kinerja karyawan, perusahaan dapat mengetahui seberapa besar kemampuan karyawannya sehingga dapat dilakukan evaluasi untuk perusahaan terkait pengelolaan sumber daya manusia dan evaluasi untuk karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan (Safitri, 2019:2).

Mengacu pada manfaat kinerja karyawan bagi kelangsungan hidup perusahaan, maka perlu meningkatkan kinerja karyawan dengan strategi memberikan keterampilan, dorongan positif, melakukan pelatihan, jenjang karir dan memenuhi hak dan kewajiban karyawan (Latri, Sihombing, Batoebara, 2019). Oleh sebab itu, penting bagi suatu perusahaan untuk memperhatikan aspek tersebut untuk menciptakan kinerja yang tinggi guna menjadikan perusahaan lebih produktif dan efisien.

Kristiana, Syaifulloh, & Riono (2021:105) melakukan penelitian di Indonesia, memaparkan lingkungan kerja dan pemberian gaji merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selanjutnya Zafar & Siddiqui (2019:93) melakukan penelitian di Pakistan, menjelaskan faktor mempengaruhi kinerja karyawan yakni; lingkungan kerja, motivasi, penghargaan berupa bonus, intensif, kepuasan kerja, dan pengembangan karir. Kemudian menurut Mohammdi (2018:127) melakukan penelitian di Afganistan menyebutkan bahwa hubungan karyawan, terlambat kerja, dan partisipasi atau kehadiran karyawan, motivasi, dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Pradhan & Jena (2017:82) di India terdapat faktor mempengaruhi kinerja adalah perilaku terhadap pekerjaan, inisiatif, disiplin, menghadapi kondisi kerja yang belum pasti dan tidak dapat diprediksi,

kemampuan beradaptasi antar karyawan, sedang mengalami keadaan darurat atau mendesak, proaktif, dan kepuasan dengan rekan kerja. Selanjutnya penelitian di Spanyol yang dilakukan oleh (Buil, Martinez, & Matute (2019:65) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Chen & Wei (2020:1307) di China menyatakan bahwa teknologi sosial media untuk berkomunikasi dengan pemimpin dan rekan kerja dapat berpengaruh meningkatkan kinerja karyawan.

Mengacu seberapa pentingnya kinerja karyawan, tanpa adanya kinerja karyawan yang baik perusahaan akan sulit untuk mendapatkan keberhasilan dalam bisnisnya. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga hal tersebut menjadi perhatian serius perusahaan. Salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu kedisiplin karyawan. Jika peraturan dalam perusahaan telah ditaati dengan sebaik-baiknya maka akan menimalisir terjadinya penurunan kinerja karyawan, karena tidak adanya hambatan-hambatan yang dapat menunda pekerjaan dari segi waktu dan perilaku. Oleh sebab itu perusahaan harus memperhatikan disiplin kerja karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Semakin erat persaingan bisnis saat ini membuat perusahaan harus dapat memanfaatkan sumber daya yang dimiliki dengan sebaik-baiknya, dan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan juga perlu untuk diperhatikan, selain kinerja karyawan perusahaan juga harus memperhatikan disiplin kerja apakah karyawan telah menaati sesuai aturan-aturan perusahaan yang ada atau belum. Pada penelitian ini sebelum menentukan PT Arma Anugerah Abadi sebagai objek penelitian, hal pertama yang dilakukan penulis yaitu melakukan observasi dan wawancara terencana sebagai cara penulis untuk mengumpulkan informasi yang sedang terjadi pada saat itu.

Kinerja karyawan adalah salah satu hal terpenting bagi setiap organisasi, maka setiap perusahaan tentunya berlomba-lomba untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti PT Arma Anugerah Abadi merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha dagang kuliner *bakery* dan *cake*. Produk perusahaan tersebut di produksi sendiri, kemudian di pasarkan ke 81 gerai toko yang berada di Provinsi Aceh, Sumatera Utara, dan Riau. Berdasarkan informasi dan data yang didapatkan

dari *Human Resource Development* PT Arma Anugerah Abadi khusus wilayah kota Medan perusahaan mengalami permasalahan terhadap kinerja karyawan, berikut tabel kinerja karyawan perusahaan PT Arma Anugerah Abadi.

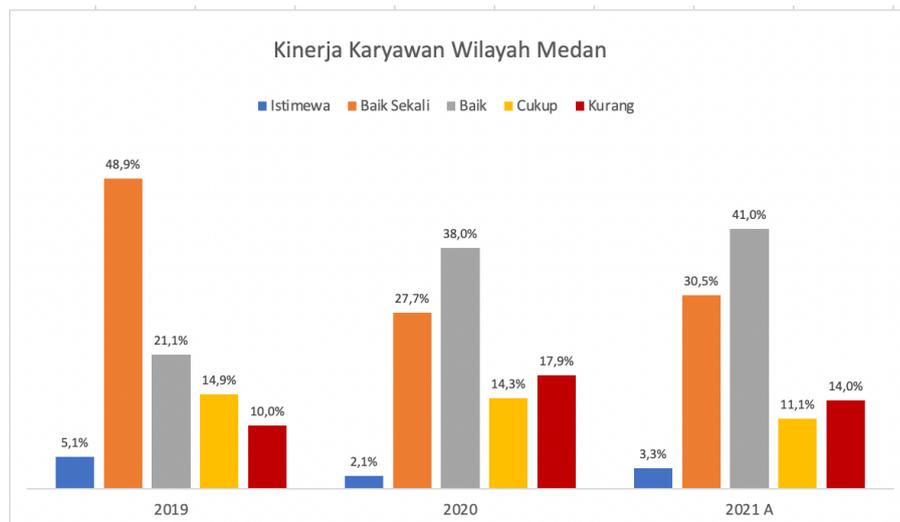
**Tabel 1.1**

**Tabel Kinerja Karyawan Wilayah Kota Medan**

	Istimewa	Baik Sekali	Baik	Cukup	Kurang	Jumlah
2019	31	298	129	91	61	610
2020	13	172	236	89	111	621
2021 A	21	192	258	70	88	629

*Sumber:* Data HRD PT Arma Anugerah Abadi, 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas menunjukkan kinerja karyawan pada katagori “kurang” tahun 2020 sangat tinggi yang menyebabkan menjadi perhatian serius perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat naik pada katagori “cukup”, dan perusahaan mendorong karyawan dengan katagori ”baik” untuk mencapai pada katagori “baik sekali” dan “istimewa”. Pada perusahaan PT Arma Anugerah Abadi mengalami peningkatan jumlah karyawan dari tahun 2019 sampai tahun 2021, hal tersebut disebabkan karena adanya penambahan toko pada wilayah kota Medan setiap tahunnya. Berdasarkan Tabel 1.1 kinerja karyawan dapat dipresentasikan sebagai berikut:



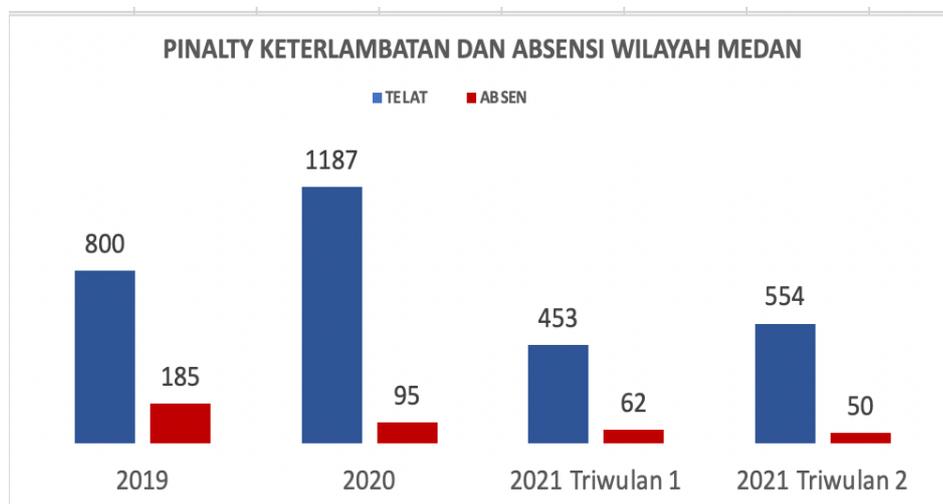
**Gambar 1.3**

**Kinerja Karyawan PT Arma Anugerah Abadi Wilayah Kota Medan**

*Sumber:* Data HRD PT Arma Anugerah Abadi, 2021

Kinerja karyawan dapat dilihat pada Gambar 1.1 menunjukkan presentasi kinerja karyawan dengan katagori “istimewa” mengalami kenaikan dan penurunan. Kinerja karyawan pada tahun 2019 besar 5,0% dan mengalami penurunan menjadi 2,0% pada tahun 2020, lalu kenaikan menjadi 3,4% pada tahun 2021. Menurut pemimpin SDM selama dua tahun karyawan tidak ada karyawan dengan katagori “istimewa” mencapai 5,0%. Pihak SDM menyatakan kinerja karyawan mengalami kondisi baik atau bagus ditunjukkan pada tahun 2019 dikarenakan tingkat katagori “sangat baik” yang tinggi dari pada katagori “baik” atau standar. pengungkapan tersebut telah sesuai dengan harapan perusahaan. Namun pada tahun 2020 kinerja karyawan mengalami penurunan dan mulai meningkat pada tahun 2021.

Setiap organisasi selain memperhatikan kinerja karyawan, perusahaan juga memperhatikan tingkat kedisiplinan karyawan untuk menghindari terjadinya hambatan dalam aktivitas perusahaan. Disiplin kerja merupakan suatu sikap seseorang yang menaati, menghargai dan patuh terhadap peraturan prosedur kerja yang telah ditentukan. Pada PT Arma Anugerah Abadi terkait presentasi data absensi dan keterlambatan karyawan menunjukkan hasil sebagai berikut;



**Gambar 1. 4**

**Absen dan Keterlambatan PT Arma Anugerah Abadi Wilayah Kota Medan**

*Sumber:* Data HRD PT Arma Anugerah Abadi, 2021

Gambar 1.4 menunjukkan tingkat kerlambatan karyawan untuk masuk kerja pada tahun 2021 selama enam bulan telah mencapai 1007 keterlambatan. Sehingga

keterlambatan tersebut hampir menyusul keterlambatan pada tahun 2020. Kemudian adanya ketidak hadiran karyawan meningkat pada tahun 2021 sebanyak 112. Kemudian pihak personalia juga menyatakan adanya karyawan yang belum menaati peraturan dengan baik ketika bekerja dan masih terdapat karyawan yang mangkir tanpa ada izin yang jelas. Terkait data absensi tersebut perlu adanya keputusan atau tindakan tegas dari perusahaan agar tidak terjadinya peningkatan terus menerus.

Berdasarkan kondisi yang sedang terjadi dan data-data yang telah diuraikan diatas maka muncul suatu fenomena pada perusahaan PT Arma Anugerah Abadi terjadinya penurunan dan peningkatan kinerja karyawan setiap tahunnya. Selain itu berdasarkan data yang telah diuraikan disiplin kerja pada katagori terlambat dan absen (tidak hadir) menunjukkan tingginya tingkat keterlambatan pada tahun 2020 dan meningkatnya absen karyawan pada tahun 2021. Permasalahan tersebut perlu dikaji lebih dalam, karena mengingat pentingnya disiplin kerja karyawan ketika mengerjakan tugas agar perusahaan dapat mencapai tujuan atau visi dan misi perusahaan tersebut. Pada penelitian ini ingin melihat seberapa besar kinerja karyawan yang ada di PT Arma Anugerah Abadi dan seberapa besar disiplin kerja yang diterapkan.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Setiap perusahaan tentunya akan menuntut karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya supaya dapat menjalankan fungsinya dengan baik sehingga mempermudah untuk mencapai target perusahaan. Pada penelitian ini, peneliti ingin memperjelas fokus permasalahan kinerja karyawan PT Arma Anugerah Abadi yang tidak stabil dan ketidak disiplin karyawan belum memenuhi harapan perusahaan. Maka dari pernyataan tersebut terdapat permasalahan yang perlu diangkat yaitu seberapa besar pengaruh didiplin kerja terhadap kinerja karayawan di PT Arma Anugerah Abadi wilayah kota Medan.

### **1.4 Pertanyaan Penelitian**

Adapun pertanyaan penelitian dalam penelitian ini yaitu;

- a. Bagaimana disiplin kerja pada PT Arma Anugerah Abadi wilayah kota Medan?

- b. Bagaimana kinerja karyawan pada PT Arma Anugerah Abadi wilayah kota Medan?
- c. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Arma Anugerah Abadi wilayah kota Medan?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pertanyaan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka tujuan dilakukannya penelitian ini sebagai berikut;

- a. Mengetahui bagaimana disiplin kerja PT Arma Anugerah Abadi wilayah kota Medan
- b. Mengetahui bagaimana kinerja karyawan PT Arma Anugerah Abadi wilayah kota Medan
- c. Mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Arma Anugerah Abadi wilayah kota Medan

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang berguna untuk setiap kalangan yang membutuhkan dalam pemecahan masalah atau mengantisipasi masalah yang berhubungan dengan disiplin kerja dan kinerja karyawan. Berikut manfaat lain yang diharapkan dari penelitian ini yaitu;

#### **1.6.1 Aspek Praktis**

Harapan penelitian ini dapat menjadi salah satu masukan bagi perusahaan agar lebih baik terkait meningkatkan disiplin kerja dan kinerja karyawan.

#### **1.6.2 Aspek Teoritis**

Harapan penelitian ini dapat menjadi salah satu bahan referensi ajar dan menambah pengetahuan atau wawasan dan pemahaman terkait disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### **1.7 Sistematika Penulisan Tugas**

Dalam penelitian ini terdapat sistematika penulisan yang berisikan tahapan-tahapan yang dilakukan untuk memudahkan memahami penelitian ini:

## **BAB I: PENDAHULUAN**

Pada bab ini, berisi pemaparan terkait objek penelitian, rumusan permasalahan berdasarkan fenomena, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

## **BAB II: TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan topik penelitian, dan hipotesis sementara sebagai jawaban sementara dari permasalahan, dan menyusun kerangka penelitian yang digunakan peneliti.

## **BAB III: METODE PENELITIAN**

Pada bab ini, menjelaskan tentang metode dan teknik apa saja yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data.

## **BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini, berisikan penjelasan dari hasil penelitian yang telah digunakan yaitu berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas, hasil pengujian hipotesis, hasil analisis data dan pembahasan dari rumusan masalah.

## **BAB V: KESIMPULAN**

Pada bab ini berisi kesimpulan dan saran yang diajukan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan.

**Halaman ini sengaja dikosongkan**