

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Perusahaan

PT Kota Jati Furindo merupakan pabrik mebel terbesar di Jepara, Jawa Tengah tepatnya di Jalan Jepara- Bangsri KM 6.5, Suwawal, Mlonggo, Jepara, Jawa Tengah. Didirikan oleh Yusak Setiawan, perusahaan ini memproduksi produk berkualitas tinggi sejak tahun 1988 yang terbuat dari Kayu Jati, Mahoni dan Mindi. Selain itu, PT Kota Jati Furindo juga memproduksi kayu lapis dan MDF dengan veneer pilihan. Memiliki departemen baja khusus dengan mesin berteknologi canggih sendiri, PT Kota Jati Furindo juga dapat memproduksi furnitur berlapis rotan sintesis berbingkai aluminium serta TIG. Jumlah karyawannya sekitar 900-1000 orang (Kotajati.co.id, 2021).

1.1.2 Logo Perusahaan



Gambar 1.1

Logo PT Kota Jati Furindo

Sumber: Kotajati.co.id (2021)

1.1.3 Visi dan Misi Perusahaan

1.1.3.2 Visi Perusahaan

Visi dari PT. Kota Jati Furindo adalah **“Menguasai Pasar Dunia”**

1.1.3.3 Misi Perusahaan

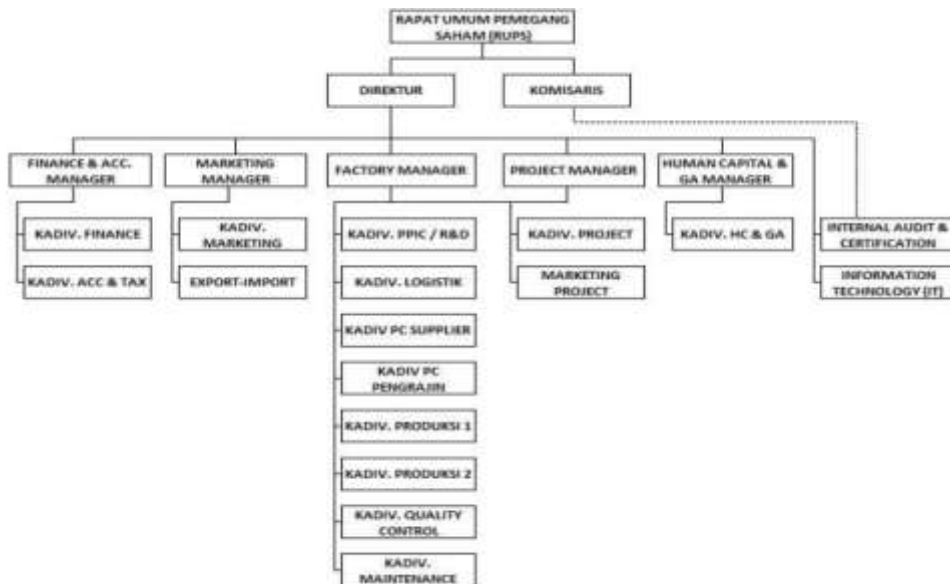
Dalam rangka mencapai visi yang ingin dicapai oleh perusahaan, misi dari PT. Kota Jati Furindo adalah sebagai berikut:

1. Memperbaiki mutu produk.
2. Pengiriman barang tepat waktu.
3. Meningkatkan mutu sumber daya manusia.

4. Menyediakan alat-alat produksi yang mampu menjawab tantangan pasar dunia yang sekarang menuntut kualitas barang yang baik.

1.1.4 Struktur Organisasi

STRUKTUR ORGANISASI PERUSAHAAN PT KOTA JATI FURINDO



Gambar 1.2

Struktur Organisasi PT Kota Jati Furindo

Sumber: data internal perusahaan (2021)

1.2 Latar Belakang Penelitian

Seiring berkembangnya zaman, perusahaan harus terus berkembang dan menyusun strategi agar dapat mempertahankan eksistensinya bahkan mendorong pertumbuhan perusahaan tersebut. Ditambah lagi teknologi informasi yang berkembang pesat akan menyingkirkan perusahaan-perusahaan yang tidak mau berbenah dalam mengikuti perkembangan zaman. Perusahaan harus selalu berbenah dan mengembangkan diri agar tidak tertinggal (Ariyanti, 2017:1). Sejalan dengan hal tersebut, tingkat persaingan usaha yang terus meningkat dari tahun ke tahun menambah kilatan persaingan. Merujuk pada hasil riset Google dan Temasek pada tahun 2018, sektor digital di Indonesia yang tumbuh dan mendominasi adalah *e-commerce*, *online travel*, *online media*, *ride hailing* dan *fintech*. Persaingan pada sektor-sektor industri digital tersebut cukup ketat dan menjadi sorotan di Indonesia (Eka, 2018:1).

Menyikapi persaingan perusahaan yang semakin sengit dan memanas, perusahaan perlu untuk menyusun strategi agar terus memenangkan persaingan. Di era kemajuan teknologi, salah satu aset terpenting yang dimiliki perusahaan adalah karyawan (Williams, 2021:1). Karyawan merupakan suatu alat bagi perusahaan yang dapat membantu untuk mewujudkan tujuannya (Fahrudin, 2019:4). Dengan begitu, kunci keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan adalah karyawan.

Merujuk pada pentingnya karyawan bagi perusahaan, perusahaan perlu mengidentifikasi karakteristik karyawan yang dapat membantu perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Karyawan dengan kinerja yang baik merupakan salah satu karakteristik sumber daya manusia yang dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Hal ini dikarenakan apabila kinerja karyawan bagus, akan berbanding lurus dengan perkembangan bisnis perusahaan atau organisasi. Begitu pula sebaliknya, apabila kinerja karyawan buruk akan mempengaruhi perusahaan atau organisasi pula (Poppy, 2020). Peninjauan kinerja yang diselaraskan dengan tujuan organisasi akan menjadikan organisasi efektif secara keseluruhan (Marchington *et al.*, 2021:104).

Kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan atau organisasi memiliki peran yang cukup penting yakni untuk meningkatkan serta memajukan bisnis perusahaan. Kinerja yang rendah akan berdampak buruk bagi perusahaan (Poppy, 2020:1). Dampak yang ditimbulkan dari rendahnya kinerja karyawan adalah menurunnya kinerja perusahaan. Hal ini dikarenakan mutu kerja seorang karyawan berpengaruh terhadap mutu kerja suatu perusahaan (Afandi, 2021:84). Secara tidak langsung, kinerja karyawan yang tinggi memberikan manfaat yang signifikan bagi organisasi yakni meningkatkan kinerja organisasi.

Mengacu pada manfaat memiliki karyawan yang berkinerja tinggi, maka perusahaan perlu untuk meningkatkan kinerja karyawan. Noe *et al.* (2018:266) berpendapat bahwa *high-performance work system* atau sistem kerja yang memiliki kinerja yang tinggi akan membawa organisasi pada tingkat produktivitas serta efisiensi yang lebih tinggi. Oleh sebab itu, penting bagi suatu organisasi untuk

menciptakan sistem kerja yang memiliki kinerja tinggi guna menjadikan organisasi lebih produktif dan efisien.

Sebuah organisasi perlu meningkatkan kinerja karyawan. Oleh sebab itu, organisasi perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Dalam jurnalnya yang berasal dari Indonesia, Pawirosumarto *et al.* (2017:613) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan, motivasi serta disiplin. Menurut jurnal dari Nigeria yang dikemukakan oleh Olawuyi (2017:14) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi. Beralih ke jurnal yang berasal dari Nepal, Dangol (2020:71) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah *goal setting*, program penghargaan, serta pelatihan.

Selanjutnya dari Malaysia, terdapat jurnal yang ditulis oleh Mohammad *et al.* (2014:132) yang menjelaskan bahwa rekrutmen dan seleksi serta kompensasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Disisi lain, jurnal dari Oman yang dikemukakan oleh Saadouli & Al-Khanbashi (2021:1448) memaparkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah teknologi. Jurnal mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja selanjutnya berasal dari Pakistan yang dikemukakan oleh Manzoor *et al.* (2011:122) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi kerja tim, jiwa korsa, pengakuan serta penghargaan.

Disiplin kerja merupakan salah satu sikap yang harus di terapkan dalam berorganisasi. Disiplin kerja merupakan satu dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi kinerja serta perlu diperhatikan oleh perusahaan. Disiplin kerja yang baik akan mencerminkan seberapa besar tanggung jawab seseorang dalam mengerjakan tugas-tugasnya (Afandi, 2021:12). Dalam penelitian terdahulu, perilaku tidak disiplin sering dikaitkan dengan *deviant behaviour* (perilaku menyimpang). Penelitian yang dilakukan oleh Charles (2014:22562) di Nigeria menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara *deviant behavior* dengan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Uddin *et al.* (2017:89) di Bangladesh juga menunjukkan bahwa terdapat korelasi negatif antara *deviant behaviour* terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Rani & Sowdamini (2020:4688) dari India, menunjukkan bahwa *deviant behaviour* menunjukkan korelasi yang negatif dengan kinerja karyawan. Selaras dengan hal tersebut, penelitian di Indonesia yang dilakukan oleh Husain (2018:15) menunjukkan signifikansi positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Penelitian di Turki yang dilakukan oleh Celik *et al.* (2011:187) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *deviant behaviour* terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian di Zambia yang dilakukan oleh Chewe dan Taylor (2021:45) menunjukkan bahwa disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Mengacu pada seberapa penting peran kinerja karyawan terhadap organisasi/perusahaan, berbagai perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu perusahaan yang perlu meningkatkan kinerja karyawannya adalah PT Kota Jati Furindo. PT Kota Jati Furindo merupakan perusahaan yang memproduksi furnitur terbesar di Jepara, Jawa Tengah. Selain merupakan produsen furnitur terbesar di Jepara, PT Kota Jati Furindo juga memproduksi produk kayu ramah lingkungan dan berkualitas tinggi, memiliki kemampuan menghasilkan *output* dengan volume yang tinggi serta memiliki banyak konsumen dari berbagai negara. Melihat potensi yang dimiliki PT Kota Jati Furindo, peneliti memutuskan untuk memilih perusahaan ini sebagai objek penelitian karena dilihat dari beberapa uraian keunggulan tersebut, perusahaan ini cukup potensial dan memiliki kontribusi terhadap perekonomian di daerah Jepara serta memperkenalkan produk Indonesia kepada dunia dan dapat mewakili industri sejenis.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD PT Kota Jati Furindo, dipaparkan bahwa kinerja karyawan cenderung menurun dari waktu ke waktu. Sebagai perusahaan manufaktur yang memproduksi barang berupa furnitur, kinerja merupakan salah satu poin yang cukup esensial dan diperhatikan oleh perusahaan karena akan mempengaruhi hasil *output* yang dihasilkan. Sejalan dengan menurunnya kinerja karyawan di perusahaan, tingkat pelanggaran, teguran, keterlambatan juga meningkat. Tabel dibawah ini menunjukkan data kinerja karyawan di PT Kota Jati Furindo.

Tabel 1.1
Data Kinerja Karyawan PT Kota Jati Furindo

Kategori	Tahun			
	2019B	2020A	2020B	2021A
Kurang	5,9 % (51 Orang)	9,7% (81 Orang)	10,1 % (89 Orang)	10,6% (147 Orang)
Cukup	22,3% (193 Orang)	6,61% (55 Orang)	20,1 % (177 Orang)	57,3% (794 Orang)
Baik	54,4 % (455 Orang)	79,5 % (662 Orang)	61,3% (540 Orang)	28,08% (389 Orang)
Baik Sekali	15,8 % (137 Orang)	4,08 % (34 Orang)	8,4 % (74 Orang)	3,9% (55 Orang)

Sumber: data internal perusahaan, 2019-2021

Tabel 1.1 memaparkan mengenai data kinerja karyawan yang dibagi menjadi dua semester. Semester A menunjukkan data dalam rentang bulan Januari hingga Juni, sedangkan semester B menunjukkan data dalam rentang bulan Juli hingga Desember. Berdasarkan Tabel 1.1, dapat di maknai bahwa karyawan yang memiliki kinerja kurang trennya cenderung meningkat, dimulai dari semester kedua tahun 2019 sebesar 5,9% hingga semester pertama tahun 2021 sebesar 10,6%. Kategori karyawan yang memiliki kinerja cukup memiliki tren yang cenderung meningkat juga yakni disemester kedua tahun 2019 sebesar 22,3% hingga disemester pertama tahun 2021 sebesar 57,3%. Untuk karyawan yang berkinerja baik nilainya fluktuatif namun apabila diamati dengan lebih seksama trennya cenderung menurun yakni di semester kedua tahun 2019 sebesar 54,4% hingga di semester pertama tahun 2021 sebanyak 28,08%. Untuk karyawan yang memiliki kategori baik sekali di semester kedua 2019 adalah 15,8%, namun nilainya terus merosot hingga di semester pertama 2021 menjadi 3,9%.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan yang berkinerja kurang, justru memiliki tren yang meningkat dari waktu ke waktu. Untuk karyawan dengan kategori kinerja cukup, nilainya fluktuatif, namun trennya cenderung meningkat. Karyawan yang memiliki kinerja baik dan baik sekali trennya cenderung menurun dari waktu ke waktu. Selanjutnya akan ditampilkan mengenai data jumlah Surat Peringatan (SP) yang telah dikeluarkan oleh PT Kota Jati Furindo dari waktu ke waktu.

Tabel 1.2
Daftar Jumlah Surat Peringatan PT Kota Jati Furindo

Bagian	Tahun			
	2019 B	2020 A	2020 B	2021 A
Operasional				
<i>Manager</i>	-	-	-	-
<i>Officer</i>	1	-	1	5
Back Office				
<i>Manager</i>	-	-	-	-
<i>Officer</i>	-	1	-	-
Total	1	1	1	5

Sumber: data internal perusahaan, 2019-2021

Tabel 1.2 memaparkan data jumlah peringatan yang dibagi menjadi dua semester yakni semester A dan B. Semester A menunjukkan data dalam rentang bulan Januari hingga Juni, sedangkan semester B menunjukkan data dalam rentang bulan Juli hingga Desember. Berdasarkan Tabel 1.2 dapat di maknai bahwa jumlah Surat Peringatan yang dikeluarkan perusahaan di semester kedua tahun 2019 cukup kecil yakni hanya satu surat peringatan. Ditahun 2020 baik semester satu maupun dua jumlahnya masih tetap sama meskipun dikeluarkan untuk bagian yang berbeda. Namun, di semester pertama tahun 2021 jumlahnya mengalami lonjakan yang cukup signifikan yakni sebanyak lima kali lipat dikarenakan terdapat beberapa karyawan yang mencoba mengikuti tindakan karyawan lain untuk tidak masuk kerja. Selanjutnya akan dipaparkan mengenai data Keterlambatan PT Kota Jati Furindo.

Tabel 1.3
Daftar Keterlambatan Karyawan PT Kota Jati Furindo

Bagian	Tahun			
	2019 B	2020 A	2020 B	2021 A
Operasional				
<i>Manager</i>	5	4	6	8
<i>Officer</i>	17	25	26	30
Back Office				
<i>Manager</i>	3	1	5	2
<i>Officer</i>	7	12	13	20
Total	32	42	50	60

Sumber: data internal perusahaan, 2019-2021

Tabel 1.3 menyajikan jumlah keterlambatan karyawan pada PT Kota Jati Furindo yang dibagi menjadi dua semester. Semester A menunjukkan data dalam

rentang bulan Januari hingga Juni, sedangkan semester B menunjukkan data dalam rentang bulan Juli hingga Desember. Secara keseluruhan angka keterlambatan karyawan semakin meningkat dari waktu ke waktu. Pada akhir semester kedua di tahun 2019 angka total keterlambatan mencapai 32, dan jumlahnya terus naik yakni 42 keterlambatan di semester pertama 2020, 50 keterlambatan di semester kedua tahun 2020 serta puncaknya pada semester pertama 2021 yakni total 60 keterlambatan. Selanjutnya akan disajikan data mengenai pelanggaran karyawan PT Kota Jati Furindo.

Tabel 1.4
Daftar Pelanggaran PT Kota Jati Furindo

Bagian	Tahun			
	2019 B	2020 A	2020 B	2021 A
Operasional				
<i>Manager</i>	-	-	-	-
<i>Officer</i>	1	-	1	5
Back Office				
<i>Manager</i>	-	-	-	-
<i>Officer</i>	-	3	1	6
Total	1	3	2	11

Sumber: data internal perusahaan, 2019-2021

Tabel 1.4 menunjukkan data pelanggaran karyawan PT Kota Jati Furindo yang dibagi dalam dua semester, Semester A menunjukkan data dalam rentang bulan Januari hingga Juni, sedangkan semester B menunjukkan data dalam rentang bulan Juli hingga Desember. Berdasarkan Tabel 1.4 dapat dimaknai bahwa jumlah pelanggaran yang dilakukan karyawan PT Kota Jati Furindo nilainya fluktuatif. Pada semester kedua tahun 2019 hanya terdapat satu pelanggaran, namun nilainya meningkat disemester pertama 2020 yakni sebanyak tiga pelanggaran. Pada semester kedua di tahun 2020 nilainya menurun dari periode sebelumnya tetapi naik secara signifikan di semester pertama tahun 2021 yakni sebanyak sebelas pelanggaran. Tabel selanjutnya akan memaparkan mengenai jumlah teguran karyawan.

Tabel 1.5
Daftar Jumlah Teguran PT Kota Jati Furindo

Bagian	Tahun			
	2019 B	2020 A	2020 B	2021 A
Operasional				
<i>Manager</i>	-	-	-	-
<i>Officer</i>	10	15	11	12
Back Office				
<i>Manager</i>	-	-	-	-
<i>Officer</i>	2	5	7	4
Total	12	20	18	16

Sumber: data internal perusahaan, 2019-2021

Tabel 1.5 menunjukkan data teguran karyawan PT Kota Jati Furindo yang dibagi dalam dua semester. Semester A menunjukkan data dalam rentang bulan Januari hingga Juni, sedangkan semester B menunjukkan data dalam rentang bulan Juli hingga Desember. Berdasarkan Tabel 1.5 mengenai jumlah teguran karyawan PT Kota Jati Furindo dapat di maknai bahwa angka tegurannya memiliki tren yang cenderung menurun namun belum signifikan. Dapat dilihat pada akhir semester 2019 terdapat 12 teguran. Angka tersebut naik disemester pertama tahun 2020 yakni sebanyak 20 teguran. Selanjutnya sedikit turun di semester kedua tahun 2020, dan disemester pertama 2021 memiliki jumlah teguran sebanyak 16 teguran. Meskipun tren dari data tersebut cenderung menurun, tetapi jika dilihat penurunannya belum terlalu signifikan dan mungkin akan dapat terjadi kenaikan sewaktu-waktu seperti pada semester kedua tahun 2019 hingga semester pertama 2020.

Menurunnya kinerja karyawan secara tidak langsung dapat menghambat organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan. Sejalan dengan hal tersebut, kinerja merupakan masalah yang sedang dihadapi PT Kota Jati Furindo. Hal tersebut didukung dengan data-data sekunder yang telah disajikan diatas. Dalam penelitian terdahulu dipaparkan bahwa disiplin kerja memiliki signifikansi positif terhadap kinerja karyawan apabila dimaknai kedalam *deviant behavior* maka *deviant behaviour* memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin disiplin seorang karyawan, maka tingkat kinerjanya akan semakin baik. Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti ingin meneliti mengenai adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

karyawan pada PT Kota Jati Furindo. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi perusahaan untuk meningkatkan performa di masa yang akan datang.

1.3 Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini, untuk memperjelas fokus penelitian maka peneliti menyusun pertanyaan untuk rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat disiplin kerja karyawan PT Kota Jati Furindo Jepara?
2. Bagaimana tingkat kinerja karyawan PT Kota Jati Furindo Jepara?
3. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Kota Jati Furindo Jepara?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pernyataan diatas maka tujuan dari penelitian ini yang ingin dicapai peneliti sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat disiplin kerja karyawan PT Kota Jati Furindo Jepara.
2. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan PT Kota Jati Furindo Jepara.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kota Jati Furindo Jepara.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Melalui penelitian ini, peneliti berkesempatan untuk memperdalam dan mengaplikasikan teori-teori ilmu pengetahuan. Secara teoritis, peneliti berharap penelitian ini dapat bermanfaat untuk bahan pembelajaran ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia. Disisi lain, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi terkait teori-teori yang bersangkutan serta untuk menambah wawasan dan pengetahuan pembaca.

1.5.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan referensi untuk perusahaan dalam pengimplementasian manajemen sumber daya manusia yang baik dan efektif agar dapat membantu mencapai tujuan organisasi kedepannya.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

a. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memaparkan mengenai penjelasan umum, singkat, dan padat yang menggambarkan isi penelitian meliputi: Gambaran Umum Objek Penelitian, Latar Belakang Penelitian, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian serta Sistematika Penulisan Tugas Akhir.

b. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menyajikan mengenai teori-teori yang digunakan sebagai landasan teori dari umum sampai khusus, disertai dengan penelitian terdahulu dan dilanjutkan dengan kerangka pemikiran penelitian yang diakhiri dengan hipotesis.

c. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini, memaparkan uraian mengenai Jenis Penelitian, Operasionalisasi Variabel, Populasi dan Sampel, Pengumpulan Data, Uji Validitas dan Reliabilitas, serta Teknik Analisis Data.

d. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Diuraikan secara sistematis, bab ini berisi dua bagian. Bagian pertama memaparkan mengenai hasil penelitian dan bagian kedua memaparkan mengenai pembahasan atau hasil analisis penelitian.

e. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menyajikan kesimpulan yang telah didapatkan dari pembahasan sebelumnya dan disesuaikan dengan tujuan awal penelitian. Pada bagian akhir, disajikan saran yang disesuaikan dengan kekurangan yang masih ada dalam proses dan hasil penelitian.