

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Kinerja karyawan merupakan hasil dari pekerjaan yang harus dilakukan oleh seorang karyawan untuk melakukan fungsinya dan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan dapat diukur dalam kualitas dan kuantitatif. Kriteria kinerja karyawan harus memenuhi atau melampaui standar kualitas yang diharapkan untuk mencapai keberhasilan perusahaan.

Secara sederhana, (Mudiansyah et al., 2025) menyatakan bahwa Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebagaimana penjelasan di atas Kinerja karyawan merupakan sebuah proses dari awal hingga mencapai hasil kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitas dan dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

Secara garis besar faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan menurut (Khauzar & Riski, 2023) faktor internal dan faktor eksternal. faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai, misalnya kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, pengalaman kerja, kepuasan kerja, latar

belakang pendidikan dan motivasi pegawai. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor pendukung pegawai dalam bekerja yang berasal dari lingkungan, misalnya gaya kepemimpinan, pengembangan karir, lingkungan kerja, pelatihan, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan atau organisasi tersebut.

Salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan adalah kedisiplinan kerja. Disiplin kerja merupakan suatu proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja. Proses ini akan melibatkan pimpinan atau para manajer dalam mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja terhadap para karyawan di dalam perusahaan tersebut (Susanto, 2024).

Fenomena yang ada pada perusahaan yaitu adanya tingkat kedisiplinan yang kurang sehingga mempengaruhi kinerja karyawan, yang mana pekerjaan yang seharusnya selesai tepat waktu menjadi terhambat dan mempengaruhi target perusahaan.

Keterkaitan disiplin kerja dengan kinerja karyawan yaitu dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, menaati peraturan perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga target perusahaan akan tercapai.

Salah satu perusahaan yang memiliki permasalahan kinerja karyawan adalah PT. PG Rajawali II Unit PSA Palimanan Cirebon. Perusahaan ini bergerak dibidang produksi Alkohol & Ethanol yang sampai saat ini masih senantiasa

mampu menjaga kualitasnya. Berbagai produk alkohol telah dihasilkan dan berhasil diedarkan hingga ke Luar Negeri.

Berdasarkan hasil pengamatan pada saat magang di PT. PG Rajawali II Unit PSA Palimanan Cirebon ditemukan beberapa masalah yang berhubungan dengan disiplin kerja, masalah tersebut yakni masih kurangnya kesadaran beberapa karyawan tentang pentingnya disiplin kerja. dibuktikan dengan masih adanya karyawan yang datang terlambat masuk kantor, adanya karyawan yang datang terlambat setelah jam istirahat, kurangnya kesadaran diri yang menunggu perintah dalam menjalankan tugas, dan banyaknya waktu luang yang tidak digunakan dengan baik sehingga target pencapaian kurang maksimal. Hal tersebut tentunya sangat merugikan karyawan itu sendiri dan Perusahaan yang bersangkutan. Oleh karena itu penelitian ini menganalisis pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PG Rajawali II Unit PSA Palimanan.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian terdapat beberapa masalah yang dapat diidentifikasi, yaitu:

1. Masih ada karyawan yang terlambat masuk kantor pada PT. PG Rajawali II Unit PSA Palimanan Cirebon.
2. Masih ada karyawan yang tidak berada dalam ruangan pada saat jam kerja sedang berlangsung.
3. Masih ada karyawan yang meninggalkan kantor sebelum jam istirahat.

4. Masih ada waktu luang yang tidak digunakan dengan baik sehingga target pencapaian kurang maksimal.
5. Masih kurang kepekaan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan perintah atasan.
6. Masih ada kekeliruan dalam menyelesaikan pekerjaan.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah sebagaimana telah dikemukakan, masalah yang dianalisis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana kedisiplinan kerja karyawan pada PT. PG Rajawali II Unit PSA Palimanan Cirebon?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. PG Rajawali II Unit PSA Palimanan Cirebon?
3. Bagaimana kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PG Rajawali II Unit Psa Palimanan Cirebon?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah sebagaimana telah dikemukakan, penelitian bertujuan:

1. Mendeskripsikan kedisiplinan kerja karyawan pada PT. PG Rajawali II Unit PSA Palimanan Cirebon

2. Mendeskripsikan kinerja karyawan pada PT. PG Rajawali II Unit PSA Palimanan Cirebon
3. Menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. PG Rajawali II Unit PSA Palimanan Cirebon

### **1.5 Kegunaan Penelitian**

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak, baik peneliti maupun pihak yang membutuhkan dan berkepentingan terhadap penelitian ini. Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Hasil penulisan ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan wawasan penulis khususnya tentang kedisiplinan dan pengaruhnya terhadap kinerja. Dan juga sebagai salah satu syarat bagi penulis untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Cirebon.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan informasi dalam hal Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PG Rajawali II Unit PSA Palimanan Cirebon

3. Bagi Akademis

