

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting bagi sebuah perusahaan. Peran sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan usaha yang dicapainya. Oleh karena itu, perhatian khusus harus diberikan pada pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai hasil yang efektif dan efisien.¹ Sumber daya manusia yang berkualitas adalah mereka yang memiliki keterampilan dan etos kerja tinggi, serta mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan membuat keputusan bijak.² Hal ini penting karena perusahaan dengan sumber daya manusia bertalenta dapat meningkatkan produktivitasnya secara signifikan.

Perusahaan dalam mencapai tujuannya membutuhkan tenaga kerja yang dapat diandalkan dan memiliki disiplin yang tinggi. Disiplin merupakan faktor krusial, karena karyawan yang tidak disiplin dan sering melanggar peraturan dapat menyebabkan ketidakstabilan dan penurunan kinerja perusahaan. Selain itu, kurangnya disiplin dapat menurunkan semangat kerja karyawan lain yang merasa frustrasi melihat rekan kerja tidak patuh pada aturan yang berlaku. Hal ini menunjukkan pentingnya peran

¹Shinta Devi Apriliana and Ertien Rining Nawangsari, "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Berbasis Kompetensi," *Forum Ekonomi* 23, no. 4 (2021): 804–12, <https://doi.org/10.30872/jfor.v23i4.10155>.

²Indarwansyah, Risma Niswaty, and Muhammad Darwis, "Efektivitas Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gowa," *Jurnal Sosial Dan Administrasi*, 2019, 1–12.

manajemen SDM dalam mengelola dan meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Pada dasarnya, peran manajemen sumber daya manusia sangatlah penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusianya sebaik mungkin untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Produktivitas yang tinggi diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan, dan disiplin kerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang diharapkan oleh semua jenis perusahaan, baik yang bergerak di bidang manufaktur, jasa, maupun agribisnis. Dalam konteks industri benih, disiplin kerja karyawan menjadi sangat penting karena industri ini memiliki peran penting dalam mendukung ketahanan pangan dan ekonomi. Kurangnya disiplin kerja karyawan dapat menghambat kemajuan perusahaan dan menurunkan kualitas layanan produk, yang pada akhirnya merugikan perusahaan.³

Fenomena ini juga terjadi pada tiga perusahaan benih di Kabupaten Kediri, yaitu PT. Wira Agro Nusantara Sejahtera, PT. Srijaya Internasional, dan PT. Koreana Seed Indonesia. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada bulan November 2023, ditemukan bahwa ketidakdisiplinan karyawan menjadi masalah yang signifikan di ketiga perusahaan tersebut.⁴

Ketidakdisiplinan karyawan di ketiga perusahaan tersebut mencakup beberapa masalah, seperti sering datang terlambat, tingginya angka

³Yuniarti Sarah, "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Hotel Mita Mulia Banda Aceh," *Skripsi Tesis*, 2022,17. <https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/20415>.

⁴ Observasi pada bulan November 2023.

ketidakhadiran, melanggar aturan perusahaan, dan kurang bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas tepat waktu. Masalah-masalah ini tidak hanya menurunkan produktivitas perusahaan secara langsung tetapi juga berdampak buruk pada lingkungan kerja dan kualitas hasil produksi.

Akibat dari ketidakdisiplinan ini, perusahaan menghadapi beberapa konsekuensi. Pertama, produktivitas kerja menurun karena banyak waktu yang terbuang akibat keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan. Kedua, karyawan yang disiplin merasa tidak puas karena mereka harus menanggung beban pekerjaan tambahan yang seharusnya dikerjakan oleh rekan kerja yang tidak disiplin. Hal ini dapat menyebabkan turunnya semangat dan motivasi kerja secara keseluruhan, yang pada akhirnya bisa meningkatkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Selain itu, ketidakdisiplinan karyawan juga bisa menyebabkan kerugian finansial bagi perusahaan. Proses produksi yang tidak efisien dan tidak konsisten menyebabkan biaya operasional meningkat dan perusahaan kehilangan peluang bisnis karena tidak bisa memenuhi target produksi dan kualitas tepat waktu. Dampak lainnya adalah citra perusahaan yang menjadi buruk di mata mitra bisnis dan konsumen, yang dapat memengaruhi kelangsungan bisnis perusahaan dalam jangka panjang.

Tabel 1.1

**Data Perusahaan Benih Yang Mengalami Dampak Ketidak Disiplinan
Karyawan Di Kabupaten Kediri**

No	Nama Perusahaan	Tahun Berdiri	Jumlah Karyawan	Karyawan Tidak Disiplin (%)	Alamat
1.	PT. Wira Agro Nusantara Sejahtera	2017	40	15%	Jl. Pepaya No. 03 B, Kelurahan Pare, Kecamatan Pare, Kabupaten Kediri, Jawa Timur 64211
2.	PT. Koreana Seed Indonesia	1997	100	40%	Jl. Bendorejo, Dusun Bendorejo, Desa Tawang, Kec. Wates, Kab. Kediri, Jawa Timur 64174
3.	PT. Srijaya Internasional	2012	24	50%	Jl. Koyo Mulyo, Dusun Kencong Tengah, Desa Kencong, Kecamatan Kepung, Kab. Kediri, Jawa Timur 64293

Sumber: Wawancara Pada Bapak Abdul Ghani, Ibu Ekawati, dan Ibu Martiah Pada Bulan November 2023⁵

Berdasarkan pemaparan tabel diatas dapat diketahui PT. Wira Agro Nusantara Sejahtera adalah perusahaan yang telah berdiri selama enam tahun dan memiliki jumlah karyawan 40 Orang. Perusahaan ini berfokus pada produksi dan distribusi benih dengan lahan operasional seluas satu

⁵ Wawancara Penulis pada PT. Wira Agro Nusantara Sejahtera, PT. Koreana Seed Indonesia, dan PT. Srijaya Internasional Pada November 2023.

hektar di Pare, Kecamatan Pare, Kabupaten Kediri. Selain itu, PT. Wira Agro Nusantara Sejahtera bekerja sama dengan sepuluh mitra yang masing-masing memiliki lahan operasional tiga hektar. Perusahaan ini memasarkan benih unggul ke berbagai wilayah di Jawa Timur, dengan fokus utama pada sektor pertanian komersial. Meskipun memiliki potensi pasar yang luas, PT. Wira Agro Nusantara Sejahtera menghadapi beberapa tantangan. Salah satu tantangan utama adalah memastikan bahwa karyawan mematuhi standar disiplin yang telah ditetapkan perusahaan.⁶

Disiplin karyawan sangat penting untuk mencapai produktivitas berkelanjutan dan meningkatkan daya saing perusahaan. Berdasarkan hasil observasi, ditemukan bahwa 15% dari 40 karyawan di perusahaan ini sering terlambat datang dan bahkan menitipkan absensi kepada rekan kerjanya. Hal ini mengindikasikan adanya masalah kedisiplinan yang harus segera diatasi. Selain itu, perusahaan ini telah menetapkan struktur gaji yang kompetitif, dengan rata-rata gaji karyawan berkisar antara Rp 2.000.000 hingga Rp 2.500.000 per bulan, tergantung pada posisi dan pengalaman kerja. Struktur gaji ini bertujuan untuk menarik dan mempertahankan tenaga kerja berkualitas.

Peneliti memilih PT. Wira Agro Nusantara Sejahtera sebagai objek penelitian karena perusahaan ini pernah mengalami kerugian pada tahun 2022 yang disebabkan oleh kurangnya disiplin karyawan. Pada saat itu, perusahaan masih menggunakan sistem presensi manual, di mana karyawan

⁶ M. Abdul Ghani, Staff Administrasi dan Umum, 2 Desember 2023.

sering menitipkan absensi mereka kepada rekan kerja dan datang terlambat. Kebiasaan ini menunjukkan bahwa kurangnya disiplin karyawan dapat menghambat produktivitas dan menurunkan daya saing perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan adanya manajemen sumber daya manusia yang efektif untuk menegakkan disiplin kerja karyawan, guna meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan. Dengan menerapkan manajemen SDM yang baik, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan mematuhi aturan dan standar yang telah ditetapkan. Ini akan membantu perusahaan mencapai tujuannya dan meningkatkan kinerjanya secara keseluruhan.

Berdasarkan permasalahan di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran manajemen SDM dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan di PT. Wira Agro Nusantara Sejahtera. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan solusi efektif untuk mengatasi masalah disiplin karyawan dan membantu perusahaan mencapai produktivitas yang lebih baik. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi acuan bagi perusahaan lain yang menghadapi masalah serupa dalam mengelola disiplin kerja karyawan. Dengan demikian, judul skripsi yang diambil adalah **“Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan Pada Perusahaan Benih PT. Wira Agro Nusantara Sejahtera Pare, Kecamatan Pare, Kabupaten Kediri”**.

B. Fokus Penelitian

1. Bagaimana manajemen sumber daya manusia pada perusahaan benih PT. Wira Agro Nusantara Sejahtera Pare, Kecamatan Pare, Kabupaten Kediri?
2. Bagaimana peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan pada perusahaan benih PT. Wira Agro Nusantara Sejahtera Pare, Kecamatan Pare, Kabupaten Kediri?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui manajemen sumber daya manusia pada perusahaan benih PT. Wira Agro Nusantara Sejahtera Pare, Kecamatan Pare, Kabupaten Kediri.
2. Untuk menjelaskan peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan pada perusahaan benih PT. Wira Agro Nusantara Sejahtera Pare, Kecamatan Pare, Kabupaten Kediri.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Memberikan kontribusi dalam pengayaan ilmu pengetahuan, serta memberikan ide dan pendapat terhadap upaya pengembangan ilmu disiplin kerja. Khususnya mengenai peran manajemen SDM dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan pada perusahaan benih PT. Wira Agro Nusantara Sejahtera Pare, Kecamatan Pare, Kabupaten Kediri.

2. Secara Praktis

a. Bagi Akademis

Dapat menambah literatur referensi bagi penelitian selanjutnya apabila terdapat materi yang sama terkait peran manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi Instansi Penelitian

Dapat memberikan ide-ide baru dan bahan pertimbangan dalam menetapkan dan mengembangkan kebijakan perusahaan. Khususnya mengenai peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan.

c. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan dalam dunia kerja yang sebelumnya didapat dari bangku perkuliahan dan memperluas wawasan tentang meningkatkan disiplin kerja.

E. Telaah Pustaka

1. Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai di Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Barat oleh Regio Devillo (2020), mahasiswa Universitas Negeri Padang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peranan kepemimpinan pada bagian umum dan kepegawaian sudah cukup baik dilihat dari peran pemimpin dalam pengambilan keputusan selalu melibatkan

bawahannya. Selain itu, peran pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya sudah cukup optimal. Walaupun pemimpin tidak melaksanakan secara rutin setiap hari dalam mengawasi dan mengingatkan bawahannya. Sedangkan peran pemimpin dalam memberikan motivasi kepada bawahan sudah cukup baik. Dimana pemimpin selalu menjadi teladan yang baik bagi para pegawainya dan menjadi teladan dalam pelaksanaan tugasnya. Namun motivasi yang diberikan oleh pemimpin terkadang jarang terlihat, karena pemimpin yang jarang berada diruangan sebab ada pekerjaan di luar ruangan atau dilapangan.⁷

Persamaan penelitian penulis dengan penelitian terdahulu yaitu sama-sama menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif. Perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu yaitu pada penelitian terdahulu terkait peran kepemimpinan, sedangkan penelitian saat ini terkait peran manajemen sumber daya manusia.

2. Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB oleh Mayasari (2022), mahasiswa Universitas Muhammadiyah Mataram.

Hasil penelitian BKD Provinsi NTB menunjukkan bahwa kepemimpinannya sudah meningkat sangat baik dalam menjalankan perannya dalam meningkatkan disiplin pegawai. Dalam Meningkatkan

⁷Regio Devillo, "Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai di Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Barat" (2020),vi.

Disiplin Pegawai di BKD Provinsi NTB yaitu dengan cara selalu memberikan instruksi-instruksi serta motivasi, memberikan pembinaan dan sanksi hukuman yang sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan kepada pegawai. Adapun faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai yaitu adanya pengawasan dan sanksi hukuman.⁸

Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu yaitu sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu yaitu pada penelitian terdahulu variabel X = Peran Kepemimpinan, sedangkan penelitian saat ini variabel X = Peran Manajemen SDM.

3. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung Dalam Perspektif Islam oleh Tiwi Hartanti (2020), Mahasiswi IAIN Metro.

Hasil penelitian BPRS Mitra Agro Usaha Lampung menunjukkan bahwa peran manajemen SDM terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan semakin meningkatnya jumlah nasabah dari tahun ke tahun, penerapan manajemen BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung dalam proses rekrutmen dan penyeleksian, pelatihan, serta kompensasi yang diberikan kepada karyawan dan penerapan nilai-nilai Islami dalam pengelolaan Manajemen SDM.⁹

⁸M Mayasari, "Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat," 2022, xi.

⁹Tiwi Hartanti, "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam," 2020, vi.

Persamaan penelitian terdahulu dengan saat ini yaitu sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini ialah pada variabelnya. Pada penelitian terdahulu menggunakan variabel kinerja pegawai, sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan variabel disiplin kerja. Kemudian pada penelitian terdahulu menggunakan perspektif Islam, sedangkan penelitian penulis secara umum.

4. Analisis Peran Manajer Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Bank BJB Ziebar, Bandung) oleh Intan Srikandi (2018) mahasiswi Institut Koperasi Indonesia.

Hasil penelitian peran manajer pada koperasi karyawan Bank BJB Ziebar sudah baik dalam menjalankan perannya sebagai pemimpin meskipun masih ada beberapa indikator yang harus ditingkatkan sedangkan disiplin kerja karyawan cukup baik. Sebab karyawan belum memenuhi kewajibannya secara baik maka perlu adanya peningkatan agar mencapai kriteria sangat baik.¹⁰

Persamaan penelitian terdahulu dengan saat ini yaitu sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini ialah pada lokasi penelitian. Dan pada penelitian terdahulu terkait analisis peran manajer, sedangkan penelitian saat ini terkait peran manajemen SDM.

¹⁰Intan Srikandi, "Analisis Peran Manajer Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan," 2018,v.

5. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mempertahankan Loyalitas Karyawan di Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk Kediri oleh Yovi Rizki Rahmat Fauzi (2023), mahasiswi IAIN Kediri.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa MSDM dalam Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk Kediri yaitu mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum, staffing dan personalia dalam organisasi, meningkatkan kinerja, mengembangkan budaya korporasi yang mendukung penerapan inovasi dan fleksibilitas. Peran MSDM Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk. Kediri berperan penting dalam peningkatan loyalitas karyawan hal ini sudah dibuktikan bahwa bagian MSDM yang mengatur mengenai proteksi atau jaminan seperti bpjs kesehatan dan bpjs ketenagakerjaan, pemberian kompensasi atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang bekerja dengan baik, berkualitas dan berprestasi dalam hal peningkatan kinerja karyawan yaitu kompensasi untuk karyawan kontrak itu ada upah pokok perbulan, tunjangan insentif *job grade* perbulan, bonus tunjangan kinerja sekali setahun, THR, dan bonus laba sekali setahun. Mengembangkan budaya kekeluargaan, menciptakan lingkungan kerja yang ramah serta meninjau komponen tertentu secara berkala sesuai dengan standar perusahaan.¹¹

¹¹ Yovi Rizki Rahmat Fauzi, "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mempertahankan Loyalitas Karyawan Di Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk Kediri" (2023), viii <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK558907/>.

Persamaan penelitian terdahulu dengan saat ini yaitu sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini ialah pada penelitian terdahulu dalam mempertahankan loyalitas karyawan, sedangkan pada penelitian saat ini dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan.